LES
CAHIERS du Service Public

Quel projet pour les DDT-M ?

PAGES 8-9

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement - CGT

N° 3 - Septembre 2026



LE CAHIER EN CHIFFRES

– 34 % d'effectifs dans les DDT et DDTM entre 2012 et 2020 (Cour des comptes, mai 2022).

– 138 agents dans les DDT et DDTM sur la seule année 2023 (rapport social unique des DDI).

1 sur 4 agents des DDI n'est couvert par aucune médecine de prévention.

9 à 10 % seulement des agents promouvables sont effectivement promus.

12 % de contractuels dans les DDI en 2023, contre 8 % un an plus tôt.

211 Md€ d'aides publiques versées chaque année aux entreprises (commission d'enquête du Sénat, juillet 2025).

PAROLES D'AGENTS

« Si l'avis de l'État change selon le visiteur du jeudi, à quoi je sers ? »
Claire, 44 ans, instructrice planification, DDT d'un département périurbain

« L'effet du décret, ce n'est pas le nombre d'arrêtés de dérogation signés. C'est toutes les règles qu'on n'ose plus faire appliquer, par avance. »
Inès, 41 ans, chargée des contrôles, DDT d'un département agricole

« J'écris des notes pour l'archive, en espérant qu'on n'ait jamais à les relire après une crue. »
Hakim, 51 ans, référent risques naturels, DDT d'une vallée urbanisée

« Ma mission était de protéger le bocage. Elle est devenue d'accompagner sa disparition proprement. »
Émilie, 35 ans, instructrice espaces naturels et forêt, DDT d'un département bocager

« Une police de l'eau qui n'agit qu'après la pluie, ce n'est pas de la gestion de crise : c'est de la communication de crise. »
Laurent, 49 ans, chargé de la gestion quantitative de l'eau, DDT d'un bassin en tension

(lire les neuf récits dans ce numéro page 4)

ÉDITORIAL

Le département, échelon du réel

jusqu'à ce que l'État en fasse une variable d'ajustement

Il n'existe pas un seul profil d'agent de DDT ou de DDTM, et c'est bien ce qui fait la singularité de ces services. Certains sont arrivés par l'Équipement, d'autres par l'Agriculture, d'autres encore par les services environnement des préfectures ; certains par détachement d'un autre ministère, d'autres par la voie du contrat. Des corps différents, des cultures professionnelles différentes, des ministères de gestion différents, et parfois des régimes indemnitaires qui ne se ressemblent pas pour un travail voisin, dans le même couloir. Et pourtant, chacun le sait : ce qui vous sépare sur le papier pèse moins lourd que ce qui vous réunit sur le terrain. Le même bâtiment, le même territoire, le même préfet, les mêmes réorganisations, les mêmes injonctions contradictoires. Car le sol, l'eau, les risques, l'agriculture et le littoral ne se découpent pas par ministère. Ils s'entremêlent à l'échelle du bassin versant, de la commune, de l'exploitation. Les DDT et les DDTM sont le dernier service de l'État capable de les traiter ensemble, à cette échelle, avec des agents qui connaissent le territoire parce qu'ils y travaillent. Aucun autre pays ne s'est doté d'un tel outil. C'est précisément pour cela qu'il faut le défendre.

Or, depuis quinze ans, l'État traite ce service comme une réserve d'économies. Plus de 34 % des effectifs des DDT-M ont disparu entre 2012 et 2020. Le constat n'est pas le nôtre, il est celui de la Cour des comptes, qui relève des coupes décidées « sans rapport avec l'évolution de la population ou de l'activité ». Au ministère de l'Écologie, les directions départementales portaient les deux tiers des effectifs déconcentrés ; elles ont supporté 71 % des suppressions de postes. Et la division est devenue une méthode de gouvernement avec à chacun son ministère de gestion, à chacun son régime indemnitaire, à chacun de bonnes raisons de se croire seul. Cet outil, l'État l'a construit. Il ne lui a jamais donné sa feuille de route. Seize ans après la fusion, aucune instruction n'est venue dire aux DDT et aux DDTM : voici vos missions à la hauteur des enjeux environnementaux, voici les moyens qui vont avec, voici la doctrine qui vous protège. La RéATE a été pensée comme une réforme de structures, jamais comme un projet de service public. On a fusionné des organigrammes ; on n'a pas fondé de mission. Et dans le vide ainsi laissé, une seule logique s'est installée : la révision générale des politiques publiques d'abord, les schémas d'emplois ensuite, les transferts enfin. La fusion de 2010 n'a pas été l'acte de naissance d'un grand service de l'écologie et de l'agriculture ; elle a été le cadre commode d'une décrue organisée.

Le contexte, lui, ne laisse aucun répit. Les sécheresses s'intensifient, les inondations se répètent, les conflits d'usage se multiplient, la transition agricole s'impose, le trait de côte recule. Au moment précis où le pays a besoin de services techniques départementaux solides, l'État choisit d'en réduire les capacités. Ce n'est pas une erreur de pilotage c'est un choix politique, reconduit réforme après réforme, budget après budget, en connaissance de cause.

Ce cahier est écrit pour vous tous, quel que soit votre corps, votre service ou votre ministère de gestion. Il documente les offensives pour montrer que le délabrement du service public n'est pas une fatalité, c'est une décision politique, et son redressement peut en être une aussi. Il s'appuie sur des sources que personne ne peut contester : les rapports de la Cour des comptes et des inspections, les textes officiels, les propres chiffres de l'administration, et ce que nos élus constatent séance après séance en CSA et en F3SCT.

Il n'y a pas de transition écologique sans territoires outillés, pas de territoires outillés sans service public de proximité, et pas de service public sans agents pour le faire vivre.

Arnaud LAFFON

DANS CE NUMÉRO

– **Les différentes offensives.** Effectifs, missions, préfectoralisation, conditions de travail : quatre attaques, une seule logique.
– **À qui profite le vide.** Ce que devient un service public quand l'État se retire.
– **Et vous, qu'en pensez-vous ?** Quatre pistes à débattre dans les services.
– **Ce qu'il faut rebâtir.** Les missions d'un véritable service technique de l'écologie.
– **Les chiffres.** Ce que dit le rapport social unique des DDI 2022-2023.
– **Paroles d'agents.** Neuf récits d'agents dans les services.
– **Au quotidien.** Rémunération, santé, injonctions contradictoires, télétravail.
– **Nos revendications.** Six exigences, et comment nous comptons les obtenir.
– **Du 3 au 10 décembre 2026.** Votre voix décide pour quatre ans.

Instruire sans plus pouvoir juger : ce que quinze ans de réformes ont retiré aux DDT et aux DDTM

Les différentes offensives

Depuis 2010, les DDT et les DDTM subissent 4 offensives distinctes mais coordonnées. Ensemble, elles produisent un effet de ciseau dont les conséquences sont désormais mesurables dans les délais d'instruction, les postes vacants, les registres santé-sécurité, et jusque dans les territoires qui n'ont plus d'ingénierie publique vers laquelle se tourner.

Ces offensives n'ont rien d'accidentel : elles s'inscrivent dans des programmes gouvernementaux successifs, portés par des majorités différentes et parfaitement documentés. La révision générale des politiques publiques ouvre le cycle à la fin des années 2000 et impose le non-remplacement massif des départs en retraite. La réforme de l'administration territoriale de l'État en tire les conséquences en 2010 en fusionnant les services départementaux. Action publique 2022, lancée en 2017, fixe ensuite l'objectif de réduire la dépense publique et de « transformer » l'organisation de l'État ; c'est d'elle que découle directement l'organisation territoriale de l'État engagée en 2018 et 2019, qui produira les secrétariats généraux communs, le rattachement des directions départementales au ministère de l'Intérieur et la montée en puissance du préfet. Quinze ans, plusieurs programmes, une seule direction..

D'un État qui organise à un État qui facilite et accompagne

Un principe unique relie ces réformes, et il faut le nommer pour comprendre le reste. L'État conserve les formes de l'action publique et en abandonne la capacité. Il continue d'ouvrir des dossiers, d'enregistrer des demandes et de tenir des délais, mais il perd les moyens de connaître le terrain, de mesurer, d'expertiser, de conseiller et, quand il le faut, de s'opposer. Que l'on ne s'y trompe pas : il ne s'agit pas d'opposer les métiers entre eux, car les collègues qui instruisent, gèrent et accueillent subissent exactement le même mouvement. Il s'agit d'opposer un État qui avait les moyens de dire non à un État qui n'a plus que ceux d'accompagner. L'ingénierie publique au service des communes a été abandonnée, l'expertise technique regroupée puis réduite, la formation métier transformée en gestion des ressources humaines, et le contrôle de terrain ramené, faute de moyens, à un examen de pièces. Une administration qui gère des procédures sans plus pouvoir juger du fond, voilà le point d'arrivée.

Il n'est pas besoin d'aller chercher loin pour mesurer cette perte. Elle a commencé à l'intérieur même de nos directions. Chaque direction départementale de l'équipement disposait de ses propres moyens d'étude. Des bureaux d'études, des groupes d'études et de programmation, des cellules spécialisées dans les ouvrages d'art, et des subdivisions implantées au plus près des communes. On y faisait des relevés de terrain, des études de voirie et d'assainissement, des diagnostics de ponts, des comptages, des analyses de sécurité routière, du conseil aux élus et de la maîtrise d'œuvre. Cela produisait autre chose que des dossiers avec une connaissance accumulée du territoire, celle des sols, des réseaux, des ouvrages et des points noirs, qui se transmettait d'un agent à l'autre et qu'aucune base de données ne remplace.

Cette capacité a été démontée en trois temps. Le transfert des routes, d'abord, qui emporte avec lui les compétences de voirie et les agents qui les détenaient. L'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle ensuite, à la fin des années 2000, par lequel l'État renonce à réaliser études et maîtrise d'œuvre pour le compte des collectivités. La fin de l'ATESAT enfin, en 2014, qui supprime jusqu'à l'assistance technique aux communes les plus démunies. Aujourd'hui, une DDT ou une DDTM n'a pratiquement plus de capacité d'étude en propre : quand il faut une étude, on l'achète, ou l'on s'en passe. Et voici le plus grave, ce dont personne ne parle, à force de ne plus produire d'études, on finit par ne plus savoir juger celles que l'on paie. Un service qui ne peut plus contredire le bureau d'études d'un porteur de projet n'instruit plus vraiment, il enregistre.



Le mouvement a frappé au même moment l'expertise nationale du ministère, et les chiffres y sont publics. Les centres d'études techniques de l'équipement, où travaillaient les spécialistes auxquels nos services faisaient appel, ont été fondus au 1er janvier 2014, avec trois services nationaux, dans un établissement unique. Il comptait alors 3 300 agents ; deux ans plus tard, 2 900.

Entre 2014 et 2025, les postes de catégories C et B et d'ouvriers des parcs et ateliers y ont diminué de 929 équivalents temps plein, tandis que la part des catégories A passait de 35 % des effectifs en 2014 à 56 % en 2024. On n'a pas seulement réduit l'expertise publique, on a remplacé la technicité de terrain par de l'encadrement. Du bureau d'études de la DDE au technicien de la DDT-M, c'est le même mouvement, et il retire à l'État les mains avec lesquelles il travaillait.

L'érosion des effectifs

En une décennie, les directions départementales interministérielles ont perdu plus de 30 % de leurs effectifs, et les DDT-M figurent parmi les plus touchées avec –34 % entre 2012 et 2020 (Cour des comptes, mai 2022). Au ministère de l'Agriculture, sur la même période, les DDT ont porté 70 % des suppressions de postes, contre 30 % aux DRAAF. La Cour note des coupes « sans rapport avec l'évolution de la population ou de l'activité », un recours croissant aux vacataires et une dégradation documentée des conditions de travail. En 2026, l'ensemble du pôle ministériel de la transition écologique (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics et DDT/M) ne représente plus qu'environ 62 000 agents ; et au sein de cet ensemble, ce sont les directions départementales qui ont porté l'essentiel de l'effort de suppression.

Sur le terrain, cela se lit séance après séance dans les instances locales avec des points « effectifs » à chaque ordre du jour, des postes republiés jusqu'à cinq fois sans candidat, des missions d'animation territoriale sacrifiées en premier parce qu'elles ne laissent pas de trace administrative immédiate. Ce sont des choix. Le schéma d'emplois est fixé chaque année par arbitrage ministériel.

Chaque suppression de poste est une décision politique, présentée comme une contrainte budgétaire inévitable.

Et une suppression de poste ne supprime jamais le travail correspondant, elle le déplace. Quelqu'un, quelque part dans le service, héritera des dossiers, ou renoncera à une mission sans que personne n'ait officiellement décidé de l'abandonner. C'est ainsi que disparaissent d'abord les tâches qui ne laissent pas de trace : la visite de terrain, le conseil en amont, le suivi d'un dossier après sa signature, la présence auprès des communes. Puis vient l'effet d'entraînement : un service en sous-effectif attire moins de candidatures, les postes restent vacants plus longtemps, la charge se concentre encore, et l'on finit par expliquer que le service ne parvient plus à assurer ses missions. La démonstration est imparable : elle a été fabriquée.

2010-2026 : QUINZE ANS DE RÉFORMES

2010 La réforme de l'administration territoriale de l'État fusionne les DDEA, ou les DDE et DDAF restantes, avec les services environnement des préfectures : les DDT et les DDTM naissent, sous l'autorité du préfet.

2012 Les centres interrégionaux de formation professionnelle sont abrogés et fondus dans un service à compétence nationale : la formation professionnelle devient valorisation des ressources humaines.

2014 La loi de finances met fin à l'ATESAT, l'assistance technique de l'État aux communes. La loi du 27 janvier crée la compétence GEMAPI et programme le retrait de l'État de la gestion des digues.

2015 La loi ALUR retire aux DDT l'instruction des autorisations d'urbanisme pour la majorité des communes.

2017 Action publique 2022 fixe le cap : réduire la dépense publique et transformer l'organisation de l'État.

2018 La GEMAPI devient une compétence obligatoire des intercommunalités. L'organisation territoriale de l'État est lancée dans le prolongement d'Action publique 2022.

2019 La loi de transformation de la fonction publique dessaisit les commissions paritaires des mutations et des promotions, et généralise le recours au contrat.

2020 Les secrétariats généraux communs départementaux sont créés. Les directions départementales interministérielles passent sous la gestion du ministère de l'Intérieur. Le préfet reçoit un droit de dérogation aux normes.

2021 La loi Climat et résilience confie de nouvelles missions, du zéro artificialisation nette au recul du trait de côte, et programme la décentralisation de la police de la publicité.

2022 Le code général de la fonction publique entre en vigueur. La loi 3DS décentralise la gestion des sites Natura 2000 terrestres.

2023 Transfert du FEADER aux Régions et de Natura 2000 terrestre aux Régions, avec les deux tiers des moyens estimés nécessaires.

2024 Fin de la période transitoire : l'État cesse de gérer ses digues. Décentralisation de la police de la publicité aux maires.

2025 Trois décrets du 30 juillet étendent le droit de dérogation du préfet à toutes les matières et le font consulter sur les nominations.

Quinze ans, trois programmes gouvernementaux, une seule direction.

L'amputation des missions

Fin de l'ATESAT (loi de finances 2014). Retrait de l'instruction des autorisations d'urbanisme (ADS) par la loi ALUR (juillet 2015). Transfert de la gestion du FEADER aux Régions au 1er janvier 2023. Transfert de la liquidation de la fiscalité de l'urbanisme à la DGFiP, en laissant aux DDT des milliers de dossiers résiduels (3 500 dans la seule Isère). Décentralisation de la police de la publicité au 1er janvier 2024, en application de la loi Climat et résilience du 22 août 2021. À chaque fois, le même récit : la mission part, les agents se repositionnent, et les missions résiduelles, jamais dimensionnées, restent.

Le résultat n'est pas un service allégé : c'est un service troué. Car une mission qui part n'emporte jamais toute sa charge avec elle. Restent les dossiers résiduels, les recours, les archives, les questions des usagers qui continuent d'arriver, et surtout la connaissance du territoire que ces missions entretenaient. L'ATESAT et l'instruction des permis n'étaient pas de simples prestations : c'était le contact quotidien avec les communes, la mémoire des projets, la capacité de repérer un problème avant qu'il ne devienne un contentieux. En les supprimant, l'État n'a pas seulement économisé des postes, il s'est privé de ses propres yeux dans les territoires. Et à chaque transfert revient la même promesse : les agents seront accompagnés, les missions résiduelles seront redimensionnées. Nous attendons toujours.

suite en page 3

Deux transferts méritent d'être détaillés, car ils touchent au cœur de nos métiers. La prévention des inondations, d'abord. La compétence de gestion des milieux aquatiques et de prévention des inondations, créée par la loi du 27 janvier 2014, est confiée aux intercommunalités depuis le 1er janvier 2018. Pour les digues de l'État, qui représentent moins de 10 % des digues françaises, la loi avait prévu une période transitoire durant laquelle l'État continuait de les entretenir pour le compte des collectivités. Cette période s'est achevée le 28 janvier 2024 : depuis, l'État n'assure plus cette gestion. Rappelons ce qui avait motivé la réforme : le constat que trop de digues étaient sans gestionnaire identifié ou mal entretenues, constat tiré notamment du retour d'expérience de la tempête Xynthia en 2010. L'État se retire donc précisément de la mission dont une catastrophe avait démontré la nécessité.

La protection des habitats naturels, ensuite. En application de la loi du 21 février 2022, dite 3DS, un décret publié le 31 décembre 2022 a transféré aux Régions, dès le lendemain, la gestion des sites Natura 2000 exclusivement terrestres : 1 419 sites, 6,26 millions d'hectares, près de neuf sites sur dix. Les Régions se substituent au préfet comme autorité administrative. Deux détails disent tout de la méthode. Le calendrier d'abord, un décret paru la veille de son entrée en vigueur, ce que le Conseil national d'évaluation des normes a qualifié de précipitation manifeste. Les moyens ensuite : une cinquantaine d'équivalents temps plein recensés au titre de la compensation, portés à soixante-cinq après négociation, quand les Régions en estimaient quatre-vingt-six nécessaires. Transférer une mission avec les trois quarts des moyens qu'elle exige, ce n'est pas décentraliser : c'est faire porter le déficit par un autre.

À cette liste s'ajoutent les missions que l'on n'a pas retirées mais vidées de leur substance, par les lois successives de simplification et d'accélération des procédures, qui raccourcissent les délais d'instruction et allègent les évaluations environnementales, à effectifs constants. Instruire plus vite, avec moins de monde, sur des dossiers plus complexes : le résultat est prévisible, et il est déjà là.

La Préfectoralisation

Depuis 2010, les DDT-M sont placées sous l'autorité du préfet : l'agent du pôle écologie ou du ministère de l'agriculture travaille dans un service qui ne dépend plus directement de son ministère. Ce déséquilibre s'est brutalement aggravé : trois décrets du 30 juillet 2025 érigent le préfet en « garant de la cohérence de l'action de l'État », le font consulter sur les nominations des chefs de services déconcentrés, et étendent son droit de dérogation aux normes à toutes les matières, y compris l'environnement. Un arrêté du 20 août 2025 lui déconcentre des actes de gestion individuelle des agents. Le cap est assumé au plus haut niveau : en mars 2024, devant les dirigeants de l'État, le président de la République a souhaité positionner le préfet de département en « patron » de tous les services et opérateurs de l'État. Et la préfiguration existe déjà : l'expérimentation OSE en Guyane a poussé la logique jusqu'au bout en transformant les services départementaux en directions de la préfecture, une organisation de l'État à la main des préfets que la République avait abandonnée depuis les années 1960.

Ce mouvement porte un nom dans les circulaires : l'organisation territoriale de l'État, engagée en 2018 et 2019 dans le prolongement d'Action publique 2022. Son principe affiché était de donner au préfet les moyens de « coordonner » ; son principe réel a été de transférer l'autorité du ministère métier vers l'autorité territoriale, jusqu'à la gestion des agents.

Concrètement, ce sont des doctrines techniques nationales (police de l'eau, urbanisme, risques) exposées aux arbitrages locaux, sous la pression de ceux qui savent se faire entendre en préfecture. Ce que la FNSEA a obtenu sur les redevances des agences de l'eau (lire notre Cahier n° 2), d'autres l'obtiendront demain, dérogation par dérogation, dans chaque département.

Et l'appétit vient en mangeant. Au CSA de réseau des DDI du 19 mai 2025, le secrétaire général du ministère de l'Intérieur a proposé que chaque préfet préside désormais, au moins une fois par an, le CSA de chacune des DDI placées sous son autorité. Après les services, les nominations et les normes, c'est le dialogue social lui-même que l'on entreprend de préfectoraliser. La suite s'écrit d'avance : un comité unique pour toute l'administration territoriale de l'État dans le département, où les enjeux propres à nos métiers, l'eau, les risques, l'agriculture, la mer, seraient noyés dans un ordre du jour préfectoral. Défendre des instances propres à chaque DDT et à chaque DDTM, c'est défendre le droit des agents à un dialogue social qui parle de leur métier.

Les missions support démantelées

Produits directs de l'organisation territoriale de l'État, créés par le décret du 7 février 2020 et généralisés au 1er janvier 2021, les SGCD ont retiré hors des DDT et DDTM leurs fonctions support pour les regrouper sous autorité préfectorale, dans des structures mutualisées elles-mêmes sous-dotées. Le constat d'échec est officiel : le rapport inter-inspections de 2023 décrit une réforme qui n'a « pas atteint ses objectifs », aux résultats « à rebours de l'ambition initiale », et qui a « bouleversé le quotidien de travail » des 52 000 agents du périmètre de l'administration territoriale de l'État, tout en écartant l'idée d'un retour en arrière. Le terrain le confirme partout : actes de gestion en retard, référents de proximité par intérim, et jusqu'à des procès-verbaux d'instances qui ne peuvent plus être rédigés faute de personnel.

Côté conditions matérielles, le tableau n'est pas meilleur : cités administratives densifiées, chantiers en site occupé pendant des années, dossiers amiante en souffrance dans un parc immobilier ancien. Et des bâtiments si mal isolés qu'ils sont de véritables passoires thermiques : étouffants l'été, avec des bureaux qui dépassent les 30 degrés dès la première canicule, glacials l'hiver, où les consignes de sobriété tiennent lieu de chauffage. L'ironie est cruelle : les agents qui portent la politique publique de rénovation énergétique travaillent dans des locaux que cette politique condamnerait, et que l'État, qui impose la performance aux autres, s'abstient de rénover chez lui.

Un mot doit être dit ici, car il engage notre conception du syndicalisme : les agents des SGCD ne sont responsables de rien de tout cela. Ils subissent la même réforme, avec des effectifs insuffisants, des outils inadaptés et la charge de mécontentements qu'ils n'ont pas créés. Ce que nous mettons en cause, ce n'est pas leur travail, c'est une organisation pensée pour faire des économies avant de rendre un service. La solidarité entre agents des DDT, des DDTM et des SGCD est notre meilleure réponse à une réforme qui compte précisément sur nos divisions.

Seul on subit, ensemble on pèse

Reste la question la plus concrète, celle que se pose tout agent qui referme ces pages : comment fait-on reculer une administration ? Ni par les bonnes raisons, ni par la patience. Par le nombre. Un signalement isolé se classe, vingt signalements identiques deviennent un problème de service. Une demande individuelle se refuse, une démarche collective oblige à répondre. Un agent qui conteste seul prend un risque, un service qui parle d'une seule voix impose un rendez-vous. Le rapport de force ne se décrète pas et ne se délègue pas : il se construit, dossier après dossier, par ce que nous faisons les uns pour les autres.

Cela commence par des gestes simples et gratuits : un dossier que l'on partage plutôt que de le garder pour soi, un collègue en difficulté que l'on ne laisse pas s'isoler, un nouvel arrivant que l'on accompagne, une alerte que l'on porte même quand elle ne concerne pas son propre service. Nos origines ministérielles diffèrent, nos corps et nos régimes indemnitaires aussi, et l'administration sait en jouer ; mais nous partageons les mêmes couloirs, le même territoire et les mêmes contraintes, et c'est cela qui décide de notre force. Le bon sens le dit mieux que n'importe quelle analyse : on ne protège pas un service en se protégeant chacun dans son coin.

Le reste en découle. Des faits établis, des écrits qui restent, des représentants CGT en instance assez nombreux pour qu'on ne puisse pas les ignorer, et, quand la situation l'exige, la capacité d'agir ensemble et publiquement : ce sont des moyens, pas le moteur. Le moteur, c'est nous tous. Nous ne défendons pas un service d'hier, nous défendons l'outil dont ce pays aura besoin demain, et le lien de confiance qui permet de le faire vivre au quotidien. Cet outil, c'est vous, c'est nous, ensemble, qui le faisons tenir debout.



PAROLES D'AGENTS

« On ne se plaint pas : on alerte qu'on ne peut plus faire le travail correctement. »

« Au printemps 2025, après les actions contre les contrôles, on a reçu des menaces au service. Des collègues n'osaient plus partir seuls en tournée. Le plus marquant, ce n'est pas la peur, c'est qu'il a fallu se battre pour que l'administration en parle en instance. Un agent menacé parce qu'il applique la loi, ça devrait être une affaire d'État. Pas une question diverse. »

JULIEN, 39 ANS, CONTRÔLEUR, SERVICE AGRICULTURE D'UNE DDT DU SUD

« Sur un projet de révision de PLU, l'avis de l'État que je préparais était défavorable à l'ouverture à l'urbanisation d'une zone agricole : consommation d'espace injustifiée au regard des logements vacants du bourg, c'est un dossier d'école. Le porteur du projet a été reçu en préfecture. La semaine suivante, on m'a demandé de « revoir la rédaction » : les mêmes constats, mais des réserves à la place d'un avis défavorable. Mon métier, c'est de dire le droit et le risque. Si l'avis de l'État change selon le visiteur du jeudi, à quoi je sers ? »

CLAIRE, 44 ANS, INSTRUCTRICE PLANIFICATION, DDT D'UN DÉPARTEMENT PÉRIURBAIN

« Nous avons passé quatre ans à réviser le plan de prévention du risque inondation, avec des données récentes et des aléas qui, forcément, gèlent des terrains devenus constructibles sur le papier des années 2000. L'approbation est repoussée de comité en comité : chaque report est justifié par « un besoin de concertation supplémentaire ». Pendant ce temps, les permis se délivrent sous l'ancien zonage. J'écris des notes pour l'archive, en espérant qu'on n'ait jamais à les relire après une crue. »

HAKIM, 51 ANS, RÉFÉRENT RISQUES NATURELS, DDT D'UNE VALLÉE URBANISÉE

« Sur un dossier d'extension d'une installation, mon analyse concluait que les mesures de compensation étaient insuffisantes : c'est un avis technique, argumenté, sourcé. La consigne a été d'accélérer, en utilisant les possibilités d'allègement de procédure pour réduire au minimum les délais de consultation. Dans la version finale du rapport, mes réserves avaient fondu en « points de vigilance ». J'ai signé, parce qu'on signe. Depuis, je demande des instructions écrites pour tout ce qui engage mon analyse. Ce n'est pas de la défiance : c'est de l'hygiène. »

MATHIEU, 47 ANS, CHARGÉ DE MISSION BIODIVERSITÉ, DDT D'UN DÉPARTEMENT DE MONTAGNE

« Notre département avait une doctrine de protection des haies, construite sur dix ans avec la chambre d'agriculture. Depuis la crise agricole, elle est « suspendue le temps d'apaiser ». Les dossiers d'arrachage passent avec des prescriptions minimales, au nom de la simplification. Une haie, ça ne se replante pas en un mandat : chaque kilomètre perdu est perdu pour trente ans. Ma mission était de protéger le bocage. Elle est devenue d'accompagner sa disparition proprement. »

ÉMILIE, 35 ANS, INSTRUCTRICE ESPACES NATURELS ET FORÊT, DDT D'UN DÉPARTEMENT BOCAGER

« Après les mobilisations de 2024, la consigne a été de « suspendre les contrôles coordonnés le temps de l'apaisement ». Le plan de contrôle validé en mission inter-services est resté lettre morte pendant des mois. Les collègues de l'OFB qui sortaient quand même se faisaient traiter de provocateurs, y compris en réunion. Une police de l'environnement à géométrie politique, ce n'est plus une police : c'est un service météo, qui annonce des contrôles qui n'auront pas lieu. »

RÉMI, 55 ANS, COORDINATEUR MISEN, DDT D'UN DÉPARTEMENT D'ÉLEVAGE

« J'instruis les dossiers loi sur l'eau depuis douze ans. Sur une retenue d'irrigation, mon avis était défavorable : l'étude d'incidence sous-estimait l'impact sur le débit d'étiage, c'est factuel, c'est dans le dossier. Le dossier m'est revenu « à retravailler » après une réunion en préfecture avec la profession. L'autorisation est sortie, avec des prescriptions tellement allégées qu'elles ne prescrivent plus rien. Avant, la doctrine, c'était la doctrine. Maintenant, tout se négocie. Ce qui me protège encore, c'est mon statut. C'est bien pour ça qu'ils veulent le défaire. »

NADIA, 47 ANS, INSTRUCTRICE POLICE DE L'EAU, DDT D'UN DÉPARTEMENT RURAL

« L'été dernier, les seuils de l'arrêté-cadre sécheresse étaient franchis mi-juin. J'ai préparé l'arrêté de restriction : il a attendu trois semaines, en pleine canicule, le temps de « consultations complémentaires ». Puis les dérogations individuelles « à titre exceptionnel » se sont multipliées, jusqu'à devenir la règle pour qui savait demander. Une police de l'eau qui n'agit qu'après la pluie, ce n'est pas de la gestion de crise : c'est de la communication de crise. »

LAURENT, 49 ANS, CHARGÉ DE LA GESTION QUANTITATIVE DE L'EAU, DDT D'UN BASSIN EN TENSION

« J'ai constaté un prélèvement manifestement illégal, dossier solide, photos, mesures. Le projet de mise en demeure est prêt depuis des mois : la signature attend « un moment plus opportun ». Depuis l'extension du droit de dérogation à toutes les matières, quelque chose a changé dans les réunions : on n'argumente plus seulement sur le droit, on anticipe ce que le préfet pourrait vouloir. L'effet du décret, ce n'est pas le nombre d'arrêtés de dérogation signés. C'est toutes les règles qu'on n'ose plus faire appliquer, par avance. »

INÈS, 41 ANS, CHARGÉE DES CONTRÔLES ET SUITES ADMINISTRATIVES, DDT D'UN DÉPARTEMENT AGRICOLE

Rédaction à partir de situations réelles observées ces dernières années dans les DDT et les DDTM. Les prénoms, âges et lieux ont été modifiés pour respecter l'anonymat des agents.es.



Se protéger, dès aujourd'hui

Saisir vos représentants CGT. Pressions, avis réécrits, signatures bloquées, mises en demeure gelées : portées en CSA ou en formation spécialisée, ces situations cessent d'être des cas individuels pour devenir ce qu'elles sont, un fait de service. La protection fonctionnelle peut être demandée en cas de pression caractérisée. Et ces constats nourrissent directement les revendications 3 et 5 de ce cahier, ainsi que nos exigences statutaires : aucun agent ne doit rester seul face à une instruction qui contredit son analyse.

Prévenir plutôt que réparer. La plupart de ces situations ne deviennent graves que parce qu'elles restent isolées : un collègue qui encaisse seul pendant des mois, un service qui s'habitue à l'inacceptable, une pratique qui devient la norme faute d'avoir été contestée la première fois. Parlez-en autour de vous, y compris quand cela ne vous concerne pas directement. Une difficulté partagée entre collègues cesse d'être un problème personnel pour devenir ce qu'elle est : une question d'organisation du travail, qui se traite collectivement.

Tracer. Datez vos avis, conservez vos versions, consignez les instructions orales dans un courriel de compte rendu. Ce n'est pas de la défiance : c'est la condition pour que la responsabilité reste où elle doit être, au niveau de la décision.

Demander un ordre écrit. Un agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article L. 121-10 du code général de la fonction publique). Entre l'obéissance et ce cas extrême, un réflexe simple : demander que l'instruction qui contredit votre analyse soit formalisée par écrit. Ce qui ne peut pas s'écrire ne devrait pas se demander.

Faire vivre l'avis technique. Votre analyse appartient au dossier : elle doit y rester, datée et signée, même si la décision finale s'en écarte. Un avis écarté et archivé protège l'agent ; un avis réécrit ne protège personne.

Ces récits n'ont qu'une morale, et elle vaut pour tous les services : ce qui protège un agent, ce n'est ni le silence ni la conformité, c'est le collectif et la trace écrite. Si vous vous êtes reconnu dans ces pages, dites-le nous. Vos témoignages, recueillis confidentiellement et jamais publiés sans votre accord, nourrissent nos interventions en instance et les prochains numéros de ces cahiers : fd.equipement@cgt.fr

AU QUOTIDIEN

Ce qui use les agents, jour après jour

Les offensives que nous venons de décrire se lisent dans les textes les décrets, les lois de finances, les circulaires. Mais aucune ne se présente jamais sous ce visage à l'agent qui arrive le matin. Elles y prennent la forme d'une paie qui décroche, d'un bureau à trente degrés, d'un signalement resté sans réponse, d'une formation refusée, d'ordres qui se contredisent. C'est là, et nulle part ailleurs, que se vérifie l'état réel d'un service : non dans les organigrammes, mais dans ce que l'on vit entre huit heures et dix-huit heures.

Ces sujets ne sont pas la petite monnaie de l'analyse qui précède, ils en sont la traduction concrète. Le point d'indice gelé, c'est l'érosion des effectifs vue depuis la fiche de paie, puisqu'un service qui n'attire plus est un service qui se vide. Les injonctions contradictoires, c'est l'amputation des missions vécue par celui qui doit encore tout faire avec ce qui reste. L'austérité du fonctionnement et la formation démantelée, c'est l'État qui facilite au lieu de protéger, arrivé jusqu'au véhicule de service et au catalogue de stages. Rien de ce qui suit n'est un détail d'intendance : ce sont les mêmes décisions, saisies au niveau où elles font mal.

Et ce sont ces sujets qui décident si l'on tient dans la durée. On ne quitte presque jamais un service à cause d'une réforme nationale : on le quitte à cause d'une charge sans fin, d'un local invivable, du sentiment de ne plus pouvoir faire correctement son travail, ou simplement d'une rémunération qui ne suit plus. Rémunération, santé au travail, injonctions contradictoires, moyens de fonctionner, télétravail, formation : ces six chantiers sont, très concrètement, ceux de l'attractivité et du maintien des compétences dans nos directions. Ils sont aussi ceux sur lesquels une action collective produit des résultats visibles, et rapidement.

La rémunération sacrifiée

Dans une même direction, des agents exerçant les mêmes missions relèvent de régimes indemnitaires différents selon leur ministère d'origine. Les « chantiers de convergence » ouverts en 2021 n'ont pas abouti : le constat de non-harmonisation est fait, en séance, par l'administration elle-même. Les listes de postes NBI restent « en cours d'analyse » de séance en séance ; les enveloppes de CIA varient sans transparence ; l'attractivité s'effondre, et l'administration s'étonne des postes sans candidats.

Et sous cet éclatement indemnitaire, c'est le socle lui-même qui s'effondre : le traitement indiciaire, la part commune de la paie de tous les agents publics, calculée sur la valeur du point d'indice. Or ce point est gelé de façon quasi continue depuis des années. Rapportée à l'inflation, la perte est vertigineuse : 31,72 % de sa valeur depuis 2000, 21,10 % depuis 2010, 15,28 % depuis mai 2017, et encore 5,06 % depuis juillet 2023. Autrement dit, si le point d'indice avait simplement suivi les prix depuis 2000, il vaudrait aujourd'hui 6,48 euros, soit 1,56 euro de plus que le point réel. S'y ajoutent l'arrêt du versement de la GIPA, qui garantissait a minima le pouvoir d'achat, le jour de carence et la baisse de 10 % de la rémunération versée en congé de maladie ordinaire.

Le résultat porte un nom : la smicardisation de la fonction publique. Pour ne pas être payés sous le Smic, 862 000 agents publics perçoivent une indemnité différentielle depuis le 1er juin 2026, contre 356 000 avant cette date : leur grille est passée sous le salaire minimum, et l'État complète au ras du plancher légal. Dans nos DDT et DDTM, cela signifie des agents de catégories C et B, recrutés et maintenus des années durant au voisinage immédiat du Smic, quelle que soit leur technicité. Aucune prime, par définition inégale et réversible, ne compensera un traitement indiciaire qui décroche : la revalorisation du point et la refonte des grilles sont le premier levier du pouvoir d'achat, et de l'attractivité.

Au fil d'une carrière, la désindexation finit par se chiffrer en centaines d'euros par mois. Pour un agent du deuxième grade en fin de carrière, la non-indexation du point d'indice sur l'inflation représente aujourd'hui les pertes mensuelles suivantes :

Perte mensuelle	depuis 2023	depuis 2017	Depuis 2010	depuis 2000
Cat. C (agent adm. P2, 12e éch.)	−106 €	−320 €	−441 €	**−664 €**
Cat. B (SA cl. sup., 12e éch.)	−134 €	−405 €	−560 €	**−842 €**
Cat. A (attaché ppal, 10e éch.)	−206 €	−621 €	−858 €	**−1 290 €**
Cat. A+ (adm. hors cl., 8e éch.)	−281 €	−849 €	−1 173 €	**−1 763 €**

Perte mensuelle brute pour un agent du deuxième grade en fin de carrière, par rapport à un point d'indice indexé sur l'inflation (source : CGT Fonction publique).

Santé, sécurité, conditions de travail : sortir du registre sans réponse

Les réorganisations permanentes sont le premier facteur de risques psychosociaux : perte de sens, insécurité des parcours, charge reportée sur celles et ceux qui restent. Or les outils de prévention tournent à vide : des documents uniques d'évaluation des risques sans mise à jour ni plan d'action, des registres santé-sécurité remplis consciencieusement mais sans réponse dans des délais décents, une médecine de prévention exsangue qui ne peut plus assurer les visites, des inspections santé-sécurité espacées de plusieurs années. La F3SCT n'est pas une chambre d'enregistrement : elle peut enquêter, visiter les services, rendre des avis, exiger des suites. Nous demandons que chaque signalement reçoive une réponse écrite et datée, que les DUERP soient mis à jour avec les agents et suivis d'un programme de prévention doté, et que la médecine de prévention retrouve les moyens d'exister.

Les injonctions contradictoires : ce qui casse les agents

Instruire plus vite, mais sécuriser juridiquement. Simplifier les procédures, mais renforcer les contrôles. Appliquer le zéro artificialisation nette, mais accompagner tous les projets d'aménagement. Protéger la ressource en eau, mais ne surtout rien « bloquer ». Faire de la qualité, avec des délais réduits et des effectifs en baisse. Ces commandes s'empilent, sans que personne, jamais, n'accepte de dire laquelle prime sur l'autre. Les circulaires se succèdent sans hiérarchie ni retrait des précédentes ; les priorités changent au gré des crises et des annonces ; les outils numériques se multiplient sans que le temps de travail, lui, s'allonge.

Le mécanisme est connu et il est destructeur. Quand la hiérarchie refuse de trancher, l'arbitrage tombe sur l'agent, qui décide seul, en conscience, ce qu'il sacrifiera : le délai, la profondeur de l'analyse, la visite de terrain, ou sa propre santé. C'est ce que les spécialistes du travail nomment la qualité empêchée : savoir comment bien faire, et ne pas pouvoir le faire. Il en résulte un conflit éthique permanent, une perte de sens, et cette phrase qu'on entend dans tous les services : *« On nous demande d'être irréprochables avec les moyens de faire à peu près »*. Ce n'est pas une fatalité d'organisation, c'est un défaut de pilotage assumé, car l'ambiguïté est commode : elle permet d'afficher toutes les priorités à la fois et de reporter la responsabilité de l'échec sur celles et ceux qui exécutent. Nous exigeons que les priorités soient écrites, datées et hiérarchisées, que toute nouvelle mission s'accompagne des moyens correspondants ou du retrait explicite d'une autre, que les instructions devenues inapplicables soient formellement abrogées, et que la charge réelle de travail fasse l'objet d'un point annuel en comité social, avec les agents concernés. Un service ne s'use pas seulement par manque de moyens : il s'use aussi à recevoir des ordres qui se contredisent.

Les budgets du quotidien : l'austérité dans les petites lignes

Un service technique se juge aussi à ses moyens de fonctionner. Or c'est là que l'austérité se lit dans les petites lignes : parcs de véhicules vieillissants pour les tournées de terrain, frais de déplacement remboursés avec retard, budgets de formation en peau de chagrin alors même que les missions évoluent, outils numériques imposés sans accompagnement. Elle descend désormais jusqu'à l'indigne : des réductions de fonctionnement qui coupent l'eau chaude dans les sanitaires, espacent le ménage, suppriment les fontaines à eau ou éteignent le chauffage avant la fin du service. Qu'on mesure ce que cela dit : pour économiser quelques centaines d'euros, on retire aux agents, y compris à celles et ceux qui rentrent de tournée sur le terrain, de quoi simplement se laver les mains à l'eau chaude, alors même que le code du travail impose des lavabos à température réglable. Ces économies de bouts de chandelle ne redressent aucun budget : elles fabriquent de l'humiliation, et chacune d'elles se conteste en F3SCT, texte en main. Un service de terrain sans véhicules fiables devient un service de bureau ; un service dont on ne forme plus les agents perd, année après année, la technicité qui fait sa raison d'être. Ces lignes budgétaires ne sont pas des détails d'intendance : elles sont l'exact reflet de la considération portée aux missions, et elles se défendent, chiffres en main, à chaque budget présenté en instance.

Le télétravail : un outil, pas une monnaie d'échange

Massivement adopté depuis 2020, le télétravail a fait la preuve de son utilité : trajets épargnés, concentration retrouvée, meilleure conciliation des temps. Mais son application reste à géométrie variable : quotités accordées ou refusées sans motivation sérieuse selon les services, campagnes de renouvellement anxiogènes, jours imposés au mépris du choix de l'agent, indemnité forfaitaire loin des frais réels. Et surtout, un détournement s'installe : le télétravail invoqué non plus comme un droit des agents, mais comme l'argument des réductions de surfaces et du flex office. Nous le disons clairement : le télétravail doit rester un choix de l'agent, réversible, motivé en cas de refus et contestable, avec un droit à la déconnexion effectif ; et aucun mètre carré, aucun poste de travail ne doit être supprimé au motif que les agents télétravaillent. Il faut aussi en regarder l'envers : collectifs de travail distendus, intégration plus difficile des nouvelles et nouveaux arrivants, isolement de certains. C'est un sujet d'organisation du travail, pas une variable immobilière, et il se discute en instance.

La formation : l'outil lui-même démantelé

Un mot suffit à raconter quinze ans. Les centres de formation professionnelle du ministère s'appellent aujourd'hui centres de valorisation des ressources humaines. La formation a disparu de l'intitulé ; la gestion l'a remplacée.

Derrière ce changement de nom, il y a une histoire. Le ministère de l'Écologie disposait d'un réseau de centres interrégionaux de formation professionnelle, les CIFP, héritiers de décisions prises dès 1961, implantés en région et tournés vers la technicité des métiers. À chacun d'eux on a adjoint une cellule de conseil en orientation de carrière : au moment précis où les restructurations s'enchaînaient, on adossait à l'outil de formation un outil d'accompagnement des mobilités. L'arrêté du 30 mars 2012 a parachevé le mouvement, en créant un service à compétence nationale et en abrogeant les textes fondateurs des CIFP. S'y ajoutent les écoles qui assurent la formation initiale : celle des techniciens de l'équipement, implantée à Aix-en-Provence et à Valenciennes, et celle des travaux publics de l'État pour les ingénieurs. Ce sont elles qui produisent la technicité dont nos services vivent. Retenez ces deux villes.

Car la séquence s'accélère en 2026. Un arrêté du 21 janvier désigne officiellement une opération de restructuration au sein du centre ministériel : c'est l'administration elle-même qui emploie le mot. Un arrêté du 23 février, publié au Journal officiel du 7 mars, supprime dès le 16 mars le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques de Montpellier, autrement dit l'ingénierie pédagogique du ministère. Et il crée, pour combler le vide, un centre d'appui à la formation à distance. Implanté à Aix-en-Provence et à Valenciennes. Là où l'on formait les techniciens, on installe le distanciel.

Le contenu, lui, avait déjà glissé. Des formations métier vers des formations d'encadrement, de management et de conduite du changement. On forme moins à instruire un dossier loi sur l'eau, à lire un plan de prévention des risques ou à conduire une visite de terrain, et davantage à piloter, à animer, à accompagner la transformation. La logique est imparable : une administration qui n'a plus besoin de techniciens n'a plus besoin de les former.

Qu'on ne vienne pas nous dire que c'était inévitable. Au ministère de l'Agriculture, le même outil a tenu. L'institut national de formation y est resté un établissement public, avec son conseil d'administration, son budget propre et ses deux sites, assurant la formation initiale des techniciens supérieurs, pendant que des délégations régionales programment les stages pour les agents en poste en DRAAF, en DDT et ailleurs. Lui aussi a été menacé : deux rapports de la Cour des comptes ont contesté son statut, et une mission d'expertise a présenté en janvier 2021 quatre scénarios d'évolution, dont deux prévoyaient sa dissolution. Les deux ont été écartés. L'institut existe toujours.

Voilà la démonstration, et elle vaut pour tout ce cahier : le démantèlement n'est jamais une fatalité technique, c'est une décision. Deux ministères, la même période, les mêmes rapports de la Cour des comptes, deux issues opposées. Là où l'un a défendu son école, elle tient encore. Là où l'autre a laissé faire, il ne reste qu'un pilotage déclassé et un catalogue en ligne. Et dans une même DDT, deux agents qui exercent des métiers voisins relèvent désormais de deux circuits de formation, avec deux catalogues et deux budgets, selon leur ministère de gestion.

Nous ne contestons pas la formation à distance : elle a son utilité et sa place. Nous contestons qu'elle remplace des centres de proximité, des formations longues et une ingénierie pédagogique publique. On ne forme pas un instructeur police de l'eau, un référent risques naturels ou un technicien de terrain avec des modules en ligne. Défendre une formation de haut niveau, c'est défendre l'outil qui la rend possible.

Aucun de ces sujets n'est mineur, et c'est justement pour cela qu'ils sont traités comme tels. Le quotidien de travail n'a pas de porte-parole naturel : il ne fait pas la une, il ne figure dans aucun arbitrage budgétaire, il ne devient visible que le jour où un agent craque ou s'en va. C'est le terrain propre du syndicalisme, celui où une F3SCT qui fonctionne, un signalement écrit et un collectif soudé changent réellement les choses, service par service. Ce que nous défendons ici n'est pas un confort : c'est la possibilité de faire son travail correctement, sans y laisser sa santé.

Le rapport social unique des DDI 2022-2023 : ce que disent vraiment les chiffres de l'administration

Un document obligatoire, produit en retard rempli à moitié

Commençons par la forme, car elle dit tout. Le rapport social unique est une obligation annuelle depuis le décret du 30 novembre 2020. Celui des DDI couvre 2022 et 2023 en un seul document, et il a été présenté aux représentants du personnel en mai 2025 : dix-sept mois après la fin de la dernière année couverte. Ses propres tableaux affichent des taux de réponse des DDI de 81 % à 88 % selon les rubriques : autrement dit, entre une DDI sur dix et une DDI sur cinq ne répond même pas aux enquêtes de sa propre administration centrale. Et la version présentée en séance comportait une erreur de 20 % sur les effectifs des ministères sociaux, une confusion avec le niveau régional que l'administration a dû reconnaître après que les organisations syndicales l'ont immédiatement relevée. Un état-major qui produit ses chiffres en retard, incomplets et faux, voilà le premier enseignement du RSU : le pilotage social des DDI n'est pas une priorité pour ceux qui les dirigent.

Retenons ce précédent, car il servira : une administration qui ne tient pas ses propres obligations d'information est mal placée pour exiger des agents une rigueur qu'elle ne s'applique pas. Chaque fois qu'un document arrivera hors délai ou incomplet devant une instance, nos élus le feront inscrire au procès-verbal. Ce n'est pas du formalisme : un dialogue social sans données fiables n'est plus un dialogue, c'est une audition.

Effectifs : les DDT-M baissent, même quand le total monte

L'administration met en avant une hausse globale : 26 907 agents fin 2022, 27 623 fin 2023. Mais il suffit de lire le tableau par structure pour voir ce que cette moyenne dissimule : **les DDT passent de 9 218 à 9 127 agents et les DDTM de 5 485 à 5 438, soit 138 agents de moins en un an**, pendant que la hausse se concentre ailleurs, notamment sur des chiffres des ministères sociaux dont la fiabilité a précisément été contestée en séance. Les effectifs du périmètre écologie (MATTE) baissent eux aussi, de 11 280 à 11 252. Les DDT restent la première structure des DDI, avec un tiers de l'effectif total : c'est donc la colonne vertébrale du réseau qui continue de maigrir, dans la droite ligne du constat de la Cour des comptes (moins 34 % pour les DDT-M entre 2012 et 2020).

La substitution silencieuse : moins de titulaires plus de contractuels

C'est le chiffre le plus politique du rapport : **la part des titulaires passe de 92 % à 88 % des effectifs en un an, celle des contractuels de 8 % à 12 %**. Quatre points de bascule en douze mois, c'est une transformation à marche forcée. Le RSU documente lui-même la mécanique : plus d'un millier de contractuels recrutés en 2023, aux deux tiers sur des emplois permanents, c'est-à-dire sur des besoins pérennes du service. Pendant ce temps, les CDIsations se comptent sur les doigts : 10 CDD transformés en CDI en 2022, 4 en 2023. Le message est limpide : des postes durables, des agents précaires, et aucune volonté de stabiliser. C'est très exactement la substitution que la loi de transformation de la fonction publique de 2019 a organisée, et que ce Cahier du Service Public n° 3 dénonce.

Disons-le nettement : les collègues contractuels ne sont pas le problème, ils en sont les premières victimes. Renouvellement incertain, régime indemnitaire à part, droits amoindris, et le sentiment de devoir faire ses preuves en permanence pour un poste que l'on occupe parfois depuis des années. Ils votent lors de ces élections, et la CGT porte leurs revendications comme celles des titulaires, parce qu'un service divisé entre statuts est un service que l'on négocie plus facilement à la baisse.

Carrières bloquées, pyramide des âges explosive

Le RSU confirme le blocage des carrières : **seuls 9 % des agents promouvables ont été promus en 2022 (965 sur 10 571) et 10 % en 2023**. En catégorie A, le taux recule même de 8 % à 7 %. Plus de neuf agents sur dix qui remplissent les conditions attendent donc leur promotion, année après année. Et le temps joue contre le service : les 50-59 ans représentent 38 % de l'effectif, et près d'un agent sur deux a plus de 50 ans. La vague de départs à la retraite n'est pas une projection, c'est un calendrier inscrit dans la pyramide des âges. Sans plan massif de recrutement, de promotion et de transmission, les DDI perdront en dix ans une part majeure de leurs compétences, sans personne à qui les passer.

Ce blocage a un coût invisible : il éteint la reconnaissance du travail bien fait. Dans des services techniques où l'on progresse d'abord par l'expérience acquise sur le terrain, ne plus promouvoir revient à dire aux agents que leur montée en compétence n'intéresse personne. C'est un puissant moteur de départ, et un frein direct au recrutement, puisque nul ne rejoint durablement une administration où l'on entre et où l'on sort au même grade.



Santé au travail : l'état employeur hors la loi chez lui

C'est le chapitre le plus accablant, et chaque chiffre est celui de l'administration :

- **20 450** agents couverts par un système de médecine de prévention fin 2023 (20 972 fin 2022), sur 27 623 agents : environ un agent sur quatre n'a aucun suivi médical, alors que c'est une obligation de l'employeur.
- **3 465** agents couverts en DDTM fin 2023, contre 5 876 fin 2022 : la couverture s'effondre de 41 % en un an dans les directions maritimes. Les moyens suivent la même pente : 122 médecins en tiers-temps pour tout le réseau, 8 seulement pour l'ensemble des DDTM.
- **59 à 61 %** seulement des DDI ont actualisé leur document unique d'évaluation des risques dans l'année, comme la réglementation l'impose : quatre DDI sur dix sont hors la loi sur l'outil de base de la prévention.
- **111** actes de violences envers les personnels recensés en 2023, contre 98 en 2022 : une hausse de 13 %, avec une part de violences physiques qui passe de 15 % à 23 %. Le rapport reconnaît lui-même que ces chiffres sont probablement sous-déclarés. Ils corroborent, côté administration, la chronique des exactions lors des manifestations des agriculteurs.
- **9 635** jours de carence imputés aux agents des DDI en 2023, contre 7 989 en 2022 : la double peine, être malade et payer pour ça, progresse de 20 % en un an.

Et il faut nommer le plus grave, avec la sobriété qui s'impose : le RSU recense 8 tentatives de suicide et 3 suicides en 2022, et pour 2023 un suicide déclaré et **reconnu imputable au service, au sein d'une DDT**. Derrière chaque ligne de ce chapitre, il y a des collègues. L'administration ne pourra pas dire qu'elle ne savait pas : c'est écrit dans son propre rapport.

Rappelons ce que cela signifie. L'État impose aux employeurs privés le suivi médical de leurs salariés, l'évaluation des risques et la prévention des violences, et il sanctionne ceux qui s'y soustraient. Chez lui, il laisse un quart de ses agents sans médecine du travail et quatre directions sur dix sans document unique à jour. Aucun employeur privé ne tiendrait devant un tribunal avec un tel bilan. C'est cette exemplarité perdue qu'il faut exiger, non par principe moral, mais parce que la santé des agents en dépend.

Un dialogue social qui s'étiole dès la première année

Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail, installées au 1er janvier 2023, ont tenu **532 réunions en 2023 contre 680 en 2022** pour les instances qui les précédaient : une chute de 22 % dès la première année de la mandature, qui atteint 34 % dans les DDTM (48 réunions contre 73). Les signalements de danger grave et imminent reculent aussi (22 contre 30), non parce que les dangers disparaissent, mais parce que les instances qui les recueillent tournent au ralenti. Moins de réunions, moins de signalements traités, moins de présence des acteurs de prévention : la réforme de 2019, qui a fusionné les CHSCT dans les CSA, produit exactement ce que la CGT avait prédit, un affaiblissement du contrôle des conditions de travail.

Télétravail : un droit avec une égalité à conquérir

12 741 agents bénéficient d'au moins un jour de télétravail hebdomadaire en 2023, en hausse de 8 % sur un an : près d'un agent sur deux. C'est un acquis massif et durable, qui doit rester un droit de l'agent et non un argument immobilier. Mais le RSU en révèle aussi les lignes de fracture : deux femmes sur trois en bénéficient contre un homme sur trois, et la catégorie B concentre la moitié des bénéficiaires. Derrière ces écarts se lisent des métiers, des marges de négociation inégales et des charges familiales toujours asymétriques : le télétravail est aussi une question d'égalité professionnelle, et il doit se discuter comme telle en instance.

Nos revendications, chiffres de l'administration à l'appui

Résumons ce que l'administration écrit elle-même : des DDT et DDTM qui perdent des agents, une précarisation qui s'accélère, des carrières gelées, une pyramide des âges intenable, un agent sur quatre sans médecine de prévention, des violences en hausse, un dialogue social en recul. Ce rapport n'est pas un constat neutre : c'est la description, par l'employeur, d'un service public qu'on laisse s'user. Chaque revendication qui suit répond à un chiffre du RSU : l'administration ne peut contester ni le constat, puisqu'il est le sien, ni la légitimité de la demande.

- **Un plan de recrutement de titulaires, calibré sur la pyramide des âges.** Le RSU l'établit : les DDT et les DDTM ont perdu 138 agents en un an, et près d'un agent sur deux a plus de 50 ans. Nous exigeons un plan pluriannuel de recrutement de fonctionnaires titulaires, dimensionné sur les départs à la retraite prévisibles, avec anticipation des recrutements pour permettre la transmission des savoir-faire avant les départs, et non après.
- **L'arrêt de la précarisation et un plan de titularisation.** En un an, la part des contractuels est passée de 8 % à 12 %, aux deux tiers sur des emplois permanents, quand 4 CDD seulement ont été transformés en CDI en 2023. Nous exigeons que tout emploi permanent soit occupé par un titulaire, un plan de titularisation des contractuels en poste qui le souhaitent, et l'arrêt du recours au contrat comme mode normal de recrutement.
- **Le déblocage des promotions.** Seuls 9 à 10 % des agents promouvables sont promus, et le taux recule même en catégorie A. Nous exigeons le relèvement significatif des taux de promotion, un plan massif de requalification de C en B et de B en A correspondant aux fonctions réellement exercées, et la transparence complète des critères et des résultats de promotion devant les instances.
- **La reconstruction de la médecine de prévention.** Un agent sur quatre n'a aucun suivi médical ; en DDTM, la couverture s'est effondrée de 41 % en un an, avec 8 médecins en tiers-temps pour l'ensemble des directions maritimes. Nous exigeons un plan d'urgence de recrutement de médecins du travail et d'infirmiers en santé au travail, la couverture de 100 % des agents conformément à la loi, et un rattrapage prioritaire pour les DDTM.
- **Des DUERP à jour, partout, avec les agents.** Quatre DDI sur dix n'ont pas actualisé leur document unique dans l'année, en violation de la réglementation. Nous exigeons la mise à jour annuelle effective de tous les DUERP, élaborée avec les agents et leurs représentants, assortie d'un programme de prévention doté et suivi en formation spécialisée.
- **La protection effective des agents face aux violences.** 111 actes de violences recensés en 2023, en hausse de 13 %, avec une part de violences physiques passée de 15 % à 23 %, et une sous-déclaration que le rapport reconnaît lui-même. Nous exigeons la protection fonctionnelle systématique et sans délai, un plan national de prévention des agressions couvrant l'accueil comme les contrôles de terrain, le recensement exhaustif des faits, et un soutien effectif, y compris psychologique, à chaque agent touché.
- **Des formations spécialisées qui se réunissent et qui pèsent.** 532 réunions en 2023 contre 680 l'année précédente, une chute de 34 % dans les DDTM, dès la première année de la mandature. Nous exigeons le respect du rythme réglementaire de réunions, des moyens en temps et en formation pour les élus, la réponse écrite et datée à chaque signalement, et, à terme, le rétablissement d'instances dédiées à la santé et aux conditions de travail dotées de prérogatives pleines.
- **Un télétravail de droit, sans contrepartie immobilière, facteur d'égalité.** 12 741 agents télétravaillent, mais deux femmes sur trois contre un homme sur trois, et un cadre d'application inégal selon les services. Nous exigeons un cadre harmonisé dans toutes les DDI, le télétravail comme choix réversible de l'agent avec refus motivé et contestable, aucune réduction de surface indexée sur le télétravail, et un suivi de l'égalité d'accès en instance.
- **L'abrogation du jour de carence**. 9 635 jours de carence imputés aux agents en 2023, en hausse de 20 % : être malade coûte de plus en plus cher aux agents. Nous exigeons l'abrogation du jour de carence et le rétablissement de la rémunération à 100 % des congés de maladie ordinaire.
- **Un rapport social unique annuel, complet, dans les délais.** Un RSU couvrant deux années, présenté dix-sept mois après la période, avec des taux de réponse de 81 à 88 % et une erreur de 20 % reconnue en séance : nous exigeons la production annuelle du RSU de chaque DDI et du réseau, dans les délais réglementaires, avec des données exhaustives, des séries pluriannuelles à périmètre constant et la transmission aux élus au moins quinze jours avant la séance. Une administration qui veut être crue doit commencer par savoir compter.

Ces chiffres ne sont pas les nôtres : ce sont ceux de l'employeur. C'est ce qui en fait une arme. Une direction peut contester une appréciation syndicale, elle ne peut pas contester son propre rapport. Chaque élu CGT peut donc désormais poser une question simple en séance : où se situe notre service par rapport à ces moyennes nationales ? Combien d'agents sans médecine de prévention ici ? Quel taux de promotion ? Quel délai de mise à jour du document unique ? Ce sont des questions auxquelles une administration ne peut répondre ni par le silence ni par l'approximation, et c'est ainsi que des chiffres deviennent un rapport de force.

Égalité : des services de femmes, dirigés par des hommes

Le même rapport éclaire un angle mort de nos publications, et le sujet mérite mieux qu'une ligne. Les femmes représentent 62 % des agents des DDI en 2023, 61 % au périmètre du ministère de l'Agriculture, 57 % à celui de la transition écologique, 54 % dans les DDTM. Elles constituent 64 % des recrutements de titulaires, en 2022 comme en 2023. Nos services sont donc, très majoritairement, des services de femmes.

L'encadrement, lui, raconte une autre histoire. Dans l'ensemble des DDI, 58 % des postes d'encadrement intermédiaire de catégorie A sont occupés par des femmes. Mais dans les DDT, elles sont 670 pour 714 hommes, et dans les DDTM 315 pour 324 : nos deux réseaux sont les seuls où les femmes, largement majoritaires parmi les agents, deviennent minoritaires dès qu'il s'agit d'encadrer. Ce n'est pas une fatalité culturelle des métiers techniques : c'est le produit de règles de mobilité, de disponibilités horaires implicites et de choix de promotion qui ne se corrigeront pas tout seuls.

Deux autres chiffres méritent d'être lus ensemble. Le télétravail bénéficie à deux femmes pour un homme, ce qui en dit long sur la répartition réelle des charges familiales. Et le temps partiel thérapeutique, accordé aux agents qui ne peuvent temporairement plus travailler à temps plein pour raison de santé, a explosé : 316 bénéficiaires en 2022, 589 en 2023, soit un doublement en deux ans, dont 72 % de femmes. Quand un dispositif de santé progresse à cette vitesse et concerne à ce point les femmes, ce n'est plus une statistique : c'est une alerte sur les conditions de travail.

Nous exigeons donc que les plans d'égalité professionnelle cessent d'être des documents de conformité : publication annuelle, par service, des taux de promotion et des montants indemnitaires moyens ventilés par sexe et par catégorie ; correction des écarts constatés dans l'IFSE, où l'opacité entretient les inégalités ; objectifs chiffrés d'accès des femmes à l'encadrement dans les DDT et les DDTM ; dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles connu de tous et réellement opérant ; et prise en compte de la parentalité dans l'organisation du travail, pour les femmes comme pour les hommes.



POUR NOUS CE QU'IL FAUT REBÂTIR

Voici pour nous ce que seraient les missions d'un véritable service technique de l'écologie et de l'agriculture, de plein exercice, à l'échelon départemental.

Une ingénierie publique de proximité, rétablie

Une assistance technique de l'État du XXIe siècle, héritière de l'ATESAT supprimée en 2014 : un appui gratuit aux communes rurales et aux petites intercommunalités pour l'eau potable, l'assainissement, la voirie, la rénovation des bâtiments publics et l'adaptation au changement climatique. Aucun maire rural ne devrait dépendre d'un bureau d'études privé, hors de prix ou absent, pour monter un projet d'intérêt général.



Cette mission a un rendement que personne ne calcule : un conseil donné en amont évite un projet mal conçu, un marché déséquilibré, un contentieux de plusieurs années. Là où l'ingénierie publique a disparu, ce sont les communes les plus pauvres qui ont le plus perdu, car les autres ont pu payer. Rétablir cet appui, c'est rétablir une égalité entre les territoires, et rendre à des agents le métier qui les avait fait entrer dans le service public : être utile, concrètement, à côté de chez soi.

Une police de l'eau et du vivant de plein exercice

Des effectifs de police de l'eau à la hauteur des engagements européens de la France, une MISEN dotée de moyens d'action, une animation Natura 2000 qui ne soit pas la variable d'ajustement des campagnes, et une articulation renforcée avec un OFB protégé et conforté. Le contrôle et l'accompagnement ne s'opposent pas : ce sont les deux faces d'un même service public, à condition qu'il ait des agents pour faire les deux.

Il faut aussi le dire clairement, parce que le sujet est devenu explosif : contrôler n'est pas punir. Un contrôle prévisible, expliqué, appliqué de la même manière à tous et suivi de délais tenables est la meilleure garantie pour les exploitants de bonne foi, qui ne peuvent pas rivaliser avec celles et ceux qui s'affranchissent des règles. Ce qui met les agents en difficulté, ce n'est pas la sévérité, c'est l'arbitraire : des consignes qui changent, des doctrines suspendues, des dossiers traités différemment selon le poids du demandeur. Une police du vivant respectée est une police de plein exercice, stable et lisible.

Un service public de la transition Agricole

Au-delà du guichet PAC : une instruction des aides dotée pour payer à temps, un conseil agronomique public, gratuit et indépendant des vendeurs d'intrants, un accompagnement de l'installation et de la transmission alors qu'une part massive des exploitants partira à la retraite dans la décennie, et une protection active du foncier nourricier. C'est la meilleure réponse à la crise agricole : non pas moins de service public, mais un service public qui a les moyens d'être aux côtés des paysans.

Cette réponse est aussi la seule à la hauteur de ce qui se joue. Le renouvellement des générations agricoles, le partage de l'eau, la santé des sols et l'adaptation des cultures ne se traiteront pas par des annonces : ils demandent un accompagnement long, technique et présent, au plus près des exploitations. Aucun cabinet privé ne le fera de manière désintéressée, aucune plateforme numérique ne le remplacera. Il y faut un service public agricole départemental, doté et durable.

Une adaptation au changement climatique comme mission centrale

Des plans de prévention des risques à jour, une véritable ingénierie de la gestion de crise, une culture du risque partagée avec la population, et, sur le littoral, une stratégie publique du recul du trait de côte qui ne laisse ni les communes ni les habitants seuls face à l'érosion.

C'est la mission qui grandira le plus vite dans les années qui viennent, et celle pour laquelle nous sommes le moins préparés. Chaque épisode extrême le rappelle : la prévention coûte infiniment moins cher que la réparation, et elle exige d'avoir sur place, avant la crise, des agents qui connaissent les cours d'eau, les ouvrages, les zones exposées et les habitants. Cette connaissance ne se télécharge pas. Elle se construit sur des années de terrain, et elle disparaît avec les postes qu'on supprime.

Un aménagement sobre et accompagné

Le zéro artificialisation nette accompagné plutôt que subi, une ingénierie de la rénovation de l'habitat et de la revitalisation des centres-bourgs, un conseil d'urbanisme en amont qui évite les contentieux plutôt que de les constater.

L'enjeu est de faire de la sobriété foncière une chance plutôt qu'une contrainte subie. Cela suppose des agents en nombre pour aider les élus à trouver le foncier déjà artificialisé, à réhabiliter les friches, à remettre sur le marché les logements vacants des centres-bourgs. La règle seule ne construit rien, ce sont des femmes et des hommes qui, dossier après dossier, rendent possible un aménagement qui économise les sols sans bloquer les projets utiles.

Une chaîne technique publique, du département à la région

Aucun de nos dossiers ne se règle à l'intérieur d'un seul service. Une autorisation au titre de la loi sur l'eau mobilise l'instruction en DDT, l'appui technique régional, les contrôles de l'établissement chargé de la police de l'environnement, parfois le financement d'une agence de l'eau. Un plan de prévention des risques repose sur des données et une expertise produites ailleurs. Une installation agricole classée se traite avec les services chargés de la protection des populations. Le logement se programme au niveau régional et s'instruit au niveau départemental. Le service public de l'environnement n'est pas une addition d'organigrammes : c'est une chaîne technique, et une chaîne vaut ce que vaut son maillon le plus faible.

C'est précisément ce que les suppressions d'effectifs font disparaître du regard. Comptées service par service, elles paraissent supportables ; additionnées le long de la chaîne, elles produisent un affaiblissement que personne n'assume, puisque personne ne le mesure. Nous demandons donc que l'appui technique régional aux services départementaux soit garanti et dimensionné, que les réseaux métiers qui font circuler la compétence entre services soient animés et dotés d'un temps de travail reconnu, que les doctrines techniques soient élaborées en commun et opposables, et que les formations soient ouvertes aux agents de tous les services concernés, quel que soit leur ministère de gestion.

Coopérer n'est pas fusionner. À chaque fois que la chaîne se distend, la même réponse revient : mutualiser, régionaliser, créer des plateformes, c'est-à-dire éloigner la décision du terrain. Nous disons l'inverse. Le département est le seul échelon où l'eau, les sols, les risques, l'agriculture et le littoral se rencontrent sur un même territoire et devant les mêmes habitants. C'est là que la synthèse se fait, ou ne se fait pas.

Rien de tout cela n'est utopique : chacune de ces missions a existé, existe encore à l'état de trace, ou répond à un besoin documenté par tous les rapports publics. Ce qui manque n'est pas la compétence, nos services l'ont. Ce qui manque, ce sont les effectifs, la stabilité et l'indépendance.

Et il ne s'agit pas de restaurer le passé. Le service que nous décrivons n'est pas la DDE d'hier : c'est un service technique du XXIe siècle, tourné vers l'adaptation au changement climatique, la sobriété foncière, la ressource en eau et la transition agricole, avec les qualifications et les outils que ces missions exigent. Ce projet ne demande pas de nostalgie, il demande une décision politique et des moyens. Il est chiffrable, il est réalisable, et il est infiniment moins coûteux que la réparation des dégâts que son absence produira.

ET VOUS, QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Un projet de service ne s'écrit pas en vase clos : il se nourrit du débat public, de l'histoire de la fédération et des idées qui circulent. Cinq pistes, à discuter dans les services.

Un service public de l'environnement comme bien commun

La CGT est indépendante des partis comme des gouvernements, et ce qui suit n'engage aucune allégeance : ce sont des pistes de travail, ouvertes à la discussion et à la contradiction. Elles partent d'un constat que ce cahier documente page après page : dénoncer ne suffira pas. Face à un démantèlement méthodique, il faut aussi être capable de dire quel service public nous voulons, avec quelles missions, quels moyens et quelle place pour celles et ceux qui le font vivre. Un syndicalisme qui ne propose rien laisse le monopole du projet à ceux qui le démantèlent.

Le service public comme bien commun

Une conviction ancienne irrigue la réflexion syndicale sur les services publics, et notre fédération y a pris toute sa part : un service public n'est pas seulement un appareil d'État, c'est un **bien commun**, qui appartient autant à celles et ceux qui le font vivre qu'à celles et ceux qui en vivent, et qui doit se gouverner avec les deux. Appliquée aux DDT et aux DDTM, cette conviction dessine une piste concrète : des rencontres départementales du service public de l'environnement, réunissant agents, élus locaux, associations, monde agricole et usagers, pour établir publiquement les besoins du territoire et les mettre en regard des moyens du service. Non pas la concertation d'affichage, mais une évaluation partagée, régulière et rendue publique : dire ensemble ce que le service doit faire, et vérifier ensemble qu'il en a les moyens.

Concrètement, cela veut dire sortir de la seule logique de guichet. Un service public de l'environnement conçu comme bien commun rend compte publiquement de ce qu'il fait et de ce qu'il n'a plus les moyens de faire : combien de dossiers instruits, dans quels délais, avec quels effectifs, et à quoi il a dû renoncer. Cette transparence n'est pas un risque pour nos services, c'est leur meilleure protection : elle rend visible l'écart entre les missions confiées et les moyens accordés, cet écart que les arbitrages budgétaires préfèrent laisser dans l'ombre.

L'unité des services, une leçon de 1982

Notre propre histoire fournit une boussole. Dès 1982, face à un rapport qui proposait de répartir les agents des DDE entre l'État, les départements et divers établissements, la fédération dénonçait une **« liquidation des DDE »** et posait un principe : l'unité des services est une condition de l'unité de la fonction publique. Quarante ans plus tard, l'éclatement en agences, en guichets et en plateformes repose exactement la même question. La piste est claire : tout renforcement du service public de l'environnement doit consolider le service intégré départemental, pas le démembrer en opérateurs spécialisés qui se juxtaposent sans se coordonner.

La leçon vaut pour les débats d'aujourd'hui. Chaque fois qu'une mission est jugée trop technique pour rester en DDT, on propose de la confier à une agence, à un opérateur ou à une plateforme spécialisée. Le résultat est toujours le même : la mission survit, mais séparée des autres, sans le regard d'ensemble qui faisait sa valeur. Or l'eau, les sols, les risques et l'agriculture ne se comprennent qu'ensemble, sur un même territoire. Défendre l'unité du service, ce n'est pas défendre un organigramme, c'est défendre la seule échelle où ces sujets peuvent encore être traités d'un seul tenant.

Des services gérés démocratiquement, outils de la transformation

Les repères revendicatifs de la CGT le posent : les politiques publiques sont un enjeu démocratique, social, économique et environnemental, un atout pour **une transformation sociale et écologique**, et leur mise en œuvre exige des services publics modernes, efficaces et gérés démocratiquement, créateurs de richesses. Traduction pour nos services : des critères sociaux et environnementaux opposables dans les budgets et dans le contrôle des aides publiques que nos services instruisent, et un droit d'intervention réel des agents sur le contenu, l'organisation et les finalités de leur travail. Celles et ceux qui font le service savent ce qui les empêche de bien faire : encore faut-il leur donner voix au chapitre.

Ce droit d'intervention n'a rien d'abstrait. Il commence par des choses simples et pourtant refusées partout : être consulté avant qu'une réorganisation soit décidée et non après, pouvoir dire ce qu'une nouvelle procédure va coûter en temps réel de travail, obtenir qu'un objectif intenable soit corrigé plutôt que reporté sur les épaules de celles et ceux qui l'exécutent. Aucune réforme conçue sans les agents n'a jamais amélioré le service rendu.

La planification écologique aura besoin d'un opérateur dans les territoires

Un consensus grandit, bien au-delà de nos rangs : face au dérèglement du climat et à l'épuisement des ressources, l'action publique ne peut plus se contenter d'accompagner le marché, elle doit planifier, c'est-à-dire fixer des objectifs de long terme, les décliner territoire par territoire, et s'interdire de prélever sur la nature davantage que ce qu'elle peut reconstituer. Or une planification ne vaut que par ses jambes. Décider à Paris ne suffit pas : il faut, dans chaque département, connaître les milieux, instruire les projets, contrôler les engagements, accompagner les collectivités et les acteurs économiques. Autrement dit, toute planification écologique digne de ce nom aura besoin d'un opérateur territorial de plein exercice. Cet opérateur existe. Il s'appelle la DDT, la DDTM. La piste, c'est d'en faire la cheville ouvrière départementale de la planification écologique, avec des objectifs opposables et les moyens correspondants, plutôt que de le regarder s'éteindre.

Reste une question que personne ne pourra éviter longtemps : avec qui ? On ne planifie pas la transition écologique d'un pays avec des services que l'on a réduits d'un tiers en dix ans, ni avec des compétences dispersées entre une dizaine d'opérateurs qui ne se parlent pas. Reconstruire cette capacité prendra des années, car il faut former, transmettre, stabiliser. C'est pourquoi chaque poste supprimé aujourd'hui est une décision qui engage la décennie qui vient, et pourquoi la défense de nos services n'est pas une affaire corporative : c'est une question d'intérêt général.

Et si la reconstruction supposait un autre cadre ?

Une objection sérieuse mérite d'être posée, et elle vient de nos propres rangs : la reconstruction d'un service technique de l'État est-elle seulement possible dans le cadre actuel des directions départementales interministérielles ? L'argument est le suivant. Ce cadre a été conçu pour placer les services sous autorité territoriale et pour banaliser leurs missions ; il a produit tout ce que ce cahier décrit. Tant qu'il demeura, chaque avancée restera révocable.

La perspective alternative consisterait à revendiquer des services de plein exercice pour l'écologie et l'agriculture, rattachés à un grand ministère de plein exercice couvrant l'écologie, les transports, le logement, l'agriculture et l'énergie, adossés à un réseau d'expertise technique publique reconstitué et réintégré dans les services de l'État, avec des recrutements de spécialistes. Il ne s'agirait pas de faire revivre les directions d'hier, ce qui n'aurait aucun sens, mais de retrouver ce que leur organisation garantissait : une chaîne technique complète, du terrain à l'expertise, sous l'autorité d'un ministère métier.

Disons honnêtement ce que cela suppose : un tel changement dépasse de loin notre périmètre fédéral et ne s'obtiendrait que dans un mouvement social bien plus large. Ce n'est pas une raison pour ne pas en débattre. C'est même la raison inverse : une organisation qui ne discute que de ce qu'elle peut obtenir seule a déjà renoncé à peser sur l'essentiel. À vous d'en dire ce que vous en pensez.

Ces pistes ne sont pas un programme : elles sont une invitation. Elles convergent vers ce que ce cahier démontre pas à pas : il n'y aura pas de bifurcation écologique sans un service public et technique de l'état fort. À débattre dans les services avec vos vos collègues, en heure d'information syndicale et avec vos représentants CGT.

CE COMBAT EST PLUS LARGE QUE NOS SERVICES

Il serait rassurant de croire que les DDT et les DDTM subissent un mauvais sort particulier. C'est faux, et c'est même une erreur stratégique. Le gel du point d'indice, le jour de carence, la contractualisation, la fusion des instances, les schémas d'emplois : rien de tout cela n'est propre à nos directions. Les mêmes règles s'appliquent à l'hôpital, à l'école, aux finances publiques, aux collectivités. C'est pourquoi la CGT porte ces revendications à la fois dans nos instances et dans le cadre interprofessionnel, avec l'ensemble des agents de la fonction publique et des salariés du privé : sur les salaires, sur les retraites, sur la protection sociale, les batailles sont communes, et elles ne se gagnent qu'ensemble.

La dimension européenne mérite d'être nommée elle aussi, car elle est utilisée à double sens. Lorsqu'il s'agit d'imposer la discipline budgétaire, les engagements européens sont invoqués pour justifier les suppressions de postes. Mais lorsqu'il s'agit des obligations environnementales, qui sont tout aussi européennes, l'État se garde bien d'en tirer les conséquences en moyens humains : atteinte du bon état des eaux, protection des habitats naturels, qualité de l'air, gestion des aides agricoles, toutes ces missions découlent de textes européens et reposent sur nos services. La France a d'ailleurs été mise en cause à plusieurs reprises pour ses manquements en matière d'eau et de qualité de l'air. Un État qui supprime les postes chargés d'appliquer ses propres engagements finit par payer deux fois : en dégradation des milieux, puis en contentieux au niveau européen.

Défendre nos services, ce n'est donc pas défendre une exception départementale : c'est prendre notre part d'un combat qui traverse toute la fonction publique et toute la société.

À LA TABLE, PAS AU MENU

Arrivé ici, vous pourriez refermer ces pages en vous disant que la messe est dite. Vingt ans de reculs, quatre offensives, une machine qui n'a jamais été arrêtée : à quoi bon ? Ce serait mal nous lire. Car tout ce que ce cahier décrit procède de décisions. Des décrets, des lois de finances, des instructions, des arbitrages rendus par des responsables identifiables, à des dates connues. Rien de tout cela ne s'impose comme une loi de la nature, et ce qui a été décidé peut être décidé autrement.

Nous en avons d'ailleurs la preuve dans ces pages. Deux ministères, les mêmes rapports de la Cour des comptes contestant le statut de leur école, la même période : l'un a laissé faire, et il ne lui reste qu'un pilotage déclassé et un catalogue à distance ; l'autre a défendu son établissement, et il l'a encore, avec ses deux sites et sa formation initiale. Le démantèlement n'était donc pas une fatalité technique. C'était une décision, et une autre était possible. Ce constat vaut pour tout le reste.

Disons alors ce que nous ne proposons pas. Ni le retour aux directions d'hier, qui ne reviendront pas et ne répondraient plus aux enjeux du siècle. Ni la gestion polie du déclin, qui consiste à accompagner poliment ce que l'on désapprouve. Ce que nous proposons est la troisième voie : donner enfin à ce service les missions, les moyens et la protection que la crise écologique exige de lui.

À quoi ressemblerait ce service ? À une administration technique et scientifique de haut niveau, qui travaille avec des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens et des agents administratifs, mais aussi avec les universités, les associations et les habitants. Une administration débureaucratisée, où l'on rend des comptes sur ce que l'on fait plutôt que sur des indicateurs. Une administration capable de tenir la complexité, l'inter-dépendance des milieux et le temps long, celui qui dépasse les échéances électorales et que plus personne n'assume aujourd'hui. Une administration, enfin, capable de soutenir le débat public sur des sujets difficiles, l'eau, les sols, le trait de côte, l'agriculture, au lieu de le remplacer par de la communication.

Ce service doit d'abord être libéré des tutelles contraires à sa mission. Nos directions n'ont rien à faire sous la gestion du ministère de l'Intérieur, dont le métier est l'ordre public et non la transition écologique. Chaque direction doit retrouver un secrétariat général de plein exercice, au plus près des agents. Et le droit de déroger aux normes environnementales doit s'éteindre, parce qu'une règle qui protège l'eau, les sols ou le littoral ne peut pas dépendre de l'arbitrage local du jour.

Les moyens, ensuite, et nommons-les sans timidité, car la timidité n'a jamais rien obtenu. Le recrutement de fonctionnaires, parce que des missions permanentes appellent des emplois permanents et que la précarité ruine la continuité du service. Un plan de requalification à la hauteur, parce que l'effacement des catégories C et B n'est pas une fatalité démographique mais une politique, et qu'une administration qui ne garde que ses cadres rédige des notes sur un terrain où elle n'est plus. La reconstitution d'une ingénierie publique, avec ses services techniques, ses laboratoires et sa capacité d'étude. Le renforcement des polices de l'environnement, assorti d'une protection fonctionnelle enfin effective. Et un plan de formation sans précédent, parce qu'une mutation de cette ampleur ne se décrète pas : elle s'apprend et elle se transmet.

Vient l'objection du coût, et il faut la retourner une fois pour toutes. L'État a lui-même adopté une trajectoire d'adaptation qui prépare le pays à quatre degrés de réchauffement d'ici la fin du siècle. Un pays qui se prépare officiellement à cela ne peut pas faire des économies sur l'adaptation. Chaque poste supprimé aujourd'hui, hydromètre, instructeur, référent risques, technicien de terrain, se paiera demain en crues mal anticipées, en sites mal contrôlés, en littoraux mal défendus, et en milliards de réparation. Rappelons-le une dernière fois : une commission d'enquête du Sénat a chiffré à 211 milliards d'euros par an les aides publiques aux entreprises, sans contrepartie sérieuse. La question n'a donc jamais été de savoir combien cela coûte, mais qui paie quoi.

Un service public fort n'est pas notre confort. C'est l'outil du pays.

Il y a une chose que quinze ans de réformes n'ont pas réussi à supprimer : la contrainte de nous consulter. Aucune réorganisation, aucun règlement intérieur, aucun projet de service, aucune note qui change vos horaires ou vos conditions de travail ne peut passer sans venir devant l'instance et sans y être discuté. C'est peu, diront certains. C'est en réalité le seul endroit où l'administration doit sortir de sa logique interne, exposer ses choix, les justifier devant des représentants du personnel, et répondre par écrit.

Encore faut-il que quelqu'un soit là pour poser les questions. C'est toute la différence. Là où il y a des élus CGT, les projets arrivent moins facilement bouclés. Les documents doivent être fournis dans les délais, sous peine d'être retirés de l'ordre du jour. Les chiffres doivent être produits, ventilés, expliqués. Les décisions qui n'osent pas s'écrire ne se prennent plus dans l'ombre d'un couloir mais devant une instance qui en garde la trace. Et quand une direction sait qu'un texte sera lu ligne à ligne, elle l'écrit autrement.

Nous ne prétendons pas renverser seuls une politique nationale d'austérité, et vous n'auriez aucune raison de nous croire si nous le prétendions. Ce que nous affirmons, parce que les procès-verbaux en font foi, c'est ceci : notre présence oblige. Elle oblige à motiver, à corriger, à revenir devant l'instance, à reconnaître par écrit ce qu'on préférait laisser dans le flou. Nous ne sommes pas là pour accompagner poliment des décisions déjà prises. Nous sommes à la table pour peser sur elles, pas au menu pour être servis avec.

Mais soyons lucides, car vous n'attendez pas de nous de la publicité. Une instance ne remplace pas un collectif. Un avis, même unanime, même argumenté, même juridiquement imparable, ne fait pas reculer une administration décidée à passer en force. Ce qui la fait reculer, c'est le nombre. C'est un service qui parle d'une seule voix. C'est un collectif qui refuse ensemble ce que chacun subirait seul. Vos élus ne sont pas là pour agir à votre place : ils portent ce que vous leur donnez à porter, et rien de plus. Le rapport de force ne se délègue pas.

Et nous ne sommes pas seuls, contrairement à ce que la solitude des bureaux laisse croire. Le maire d'une commune rurale qui n'a plus personne à qui parler a besoin de nous. L'exploitant de bonne foi qui voit son voisin s'affranchir des règles a besoin de nous. L'habitant d'une zone inondable, l'association qui se bat pour une rivière, l'élu qui cherche du foncier déjà artificialisé : tous ont besoin d'un service public capable. La vraie ligne de partage ne passe pas entre les agents et les usagers, quoi qu'en disent ceux qui ont intérêt à les opposer. Elle passe entre celles et ceux qui ont besoin d'un État capable et celles et ceux qui prospèrent de son incapacité.

Et le calendrier qui vient offre des prises. Chaque réorganisation impose une consultation. Chaque projet de texte ouvre un délai. Chaque budget se discute et s'amende. Chaque arrêté de dérogation est publié, donc contestable. Chaque avis défavorable unanime contraint l'administration à revenir devant l'instance. Ce ne sont pas des garanties, ce sont des points d'appui, et il n'y en a jamais eu autant à saisir qu'au cours des mois qui viennent. Nous les prendrons tous.

Alors la question qui vous est posée est simple, et elle n'est pas seulement syndicale.

Subir encore. Encaisser la prochaine réorganisation comme les précédentes, voir partir une mission de plus, apprendre son sort par une note de service, et se dire que de toute façon on n'y peut rien.

Ou lever la tête. Se rappeler ce que nous faisons réellement : nous protégeons l'eau, les sols, l'agriculture, les forêts, le littoral. Nous prévenons les inondations. Nous accompagnons les communes qui n'ont personne d'autre. Nous instruisons les aides qui font vivre des exploitations. Nous sommes, dans beaucoup de territoires, ce qui reste de l'État à portée d'un rendez-vous. Ce travail-là n'a rien de secondaire : il sera au cœur des trente prochaines années.

Alors soyons-en fiers, et cessons de nous excuser d'exister. Nous ne demandons ni faveur ni privilège : nous demandons les moyens de faire correctement un travail dont ce pays aura de plus en plus besoin. Ce service public de l'écologie et des territoires, il est tout entier à rebâtir : des missions à reprendre, des effectifs à obtenir, une technicité à reconstruire, une indépendance à regagner. Rien de cela ne tombera du ciel, et rien ne s'obtiendra sans conflit. Mais nous ne partons pas de rien, et c'est là notre force : les compétences sont encore là, les femmes et les hommes qui les portent aussi, dans les bureaux comme sur le terrain. Ce point de départ, c'est vous. Tout le reste dépend de ce que nous en ferons, ensemble.

CE QUE NOUS METTONS DANS LA BALANCE

Nous ne demandons à personne de croire qu'un avis suffit en CSA. Un avis, même unanime, même argumenté, ne fait pas reculer une administration décidée à passer en force, et chacun l'a constaté. Les instances ne sont pas la solution : elles sont le lieu où le rapport de force se constate, pas celui où il se crée. Ce qui déplace une décision, c'est ce qui se passe avant la séance et autour d'elle.

Et il existe pour cela toute une gamme de moyens, du plus simple au plus engageant. Une heure d'information syndicale qui rassemble un service et transforme des mécontentements isolés en constat partagé. Un écrit collectif adressé à la direction et signé par l'ensemble d'un bureau, car une administration ne traite pas de la même manière un courrier signé par trois personnes et le même signé par quarante. Une pétition de service. Le refus collectif d'une modalité de travail illégitime. L'interpellation publique des élus locaux, des associations et de la presse, lorsque ce qui se joue concerne aussi le territoire. Un rassemblement devant la direction ou devant la préfecture. Un rassemblement au moment précis d'une instance. Et, quand la situation l'exige, la grève, qui reste le seul moyen dont dispose un salarié pour rendre un désaccord impossible à ignorer.

Ces moyens ne s'opposent pas au travail de vos représentants : ils lui donnent sa force. Un élu qui arrive en séance avec un texte signé par tout un service, ou après un rassemblement, n'a pas la même main que celui qui vient seul avec de bons arguments. C'est ainsi que les rares acquis dont nous disposons ont été obtenus, et c'est ainsi que les prochains le seront.

Nous ne prétendrons pas que ce sera facile, ni que quinze ans de reculs s'effaceront par une pétition. Personne, dans aucune organisation, n'a bloqué ce mouvement, et le dire autrement serait vous mentir. Mais partout où un collectif s'est levé, quelque chose a bougé : un projet reporté, un texte corrigé, une décision expliquée au lieu d'être imposée. Rien n'est acquis, et rien ne se fera sans vous. C'est le seul engagement que nous puissions prendre honnêtement, et c'est aussi le seul qui vaille.

Voici ce que nous défendons

Quinze ans de rapports concordants (Cour des comptes, IGEDD, Sénat) ont posé le diagnostic. Restait à formuler ce qui ne se négocie pas. Ces six revendications ne sont pas un programme de négociation : ce sont les conditions minimales pour que les DDT et DDTM remplissent les missions que la loi leur confie.

L'harmonisation par le haut des rémunérations

Le premier levier du pouvoir d'achat, c'est le traitement indiciaire, commun à tous les agents. Nous exigeons le dégel et l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, pour rattraper les 25 % perdus depuis 2000, ainsi qu'une clause de revoyure garantissant son indexation sur l'inflation et la refonte des grilles pour rouvrir les carrières et sortir les premiers échelons du Smic. À cela s'ajoute, propre aux DDI, l'harmonisation indemnitaire : la convergence effective entre ministères, alignée sur le régime le plus favorable ; la transparence complète des enveloppes CIA et IFSE en CSA ; la révision de la cartographie NBI dans des délais opposables. Aucune prime, inégale et réversible, ne remplacera un traitement qui décroche.

Comment nous nous y prenons. Au niveau national, en portant l'exigence du dégel du point d'indice dans les campagnes de la CGT Fonction publique. Au niveau des DDI, en exigeant la réouverture du chantier de convergence indemnitaire au CSA de réseau, avec un calendrier et une enveloppe écrits, et non de simples groupes de travail. Dans chaque direction, en réclamant chaque année la présentation en CSA des enveloppes IFSE et CIA ventilées par corps, par catégorie et par sexe : c'est cette transparence qui rend les écarts contestables, et c'est pourquoi elle nous est refusée. Enfin en accompagnant individuellement les agents dans la contestation des montants injustifiés, chaque cas gagné faisant jurisprudence dans le service.

Un plan de recrutement pluriannuel

La perte de 34 % des effectifs n'est pas une contrainte subie, c'est une décision reconduite chaque année. Nous exigeons un plan de recrutement net pluriannuel 2026-2029, sanctuarisé hors arbitrages annuels, fléché vers : l'ingénierie publique de proximité auprès des communes rurales, la police de l'eau et la prévention des risques, l'instruction des aides, et la ré-internalisation des missions sous-traitées.

Comment nous nous y prenons. En livrant bataille là où le schéma d'emplois se décide : le projet de loi de finances. Chaque automne, nous interpellons les parlementaires sur les plafonds d'emplois du pôle ministériel, chiffres à l'appui, et nous rendons publiques les conséquences département par département. En instance, nous exigeons avant chaque vote un état des postes vacants, des délais d'instruction et de la charge réelle, et nous opposons un avis motivé à toute réorganisation présentée à effectifs constants. Nous rendons également visible ce que le sous-effectif coûte aux territoires, en alertant les élus locaux, les associations et la presse locale : une administration résiste mieux à un tract qu'à un maire qui témoigne publiquement qu'il n'a plus personne à qui parler.

Arrêt du démembrement des missions

Un moratoire sur tout nouveau transfert, mutualisation ou suppression de mission sans étude d'impact contradictoire présentée en CSA ; le maintien de l'échelon départemental de plein exercice ; le refus de toute feuille de route de fusion ou d'absorption des DDT(M) dans les préfectures.

Comment nous nous y prenons. En utilisant systématiquement les leviers de procédure : aucun transfert ne peut être décidé sans consultation préalable de l'instance compétente, et un projet qui recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel oblige l'administration à le réexaminer et à convoquer une nouvelle délibération. Ce délai, nous l'utilisons pour construire le rapport de force, informer les agents et interpeller publiquement. Nous exigeons pour chaque projet une étude d'impact contradictoire précisant qui exercera la mission, avec quels moyens et à quel coût pour l'usager. Et lorsque la procédure n'est pas respectée, nous engageons les recours nécessaires : un vice de consultation suffit à faire tomber une décision.

Stopper la Préfectoralisation

L'abrogation des dispositions des décrets du 30 juillet 2025 étendant le droit de dérogation préfectoral et la mainmise sur les nominations ; la réaffirmation du lien des agents à leur ministère métier et de l'opposabilité des doctrines techniques nationales : l'environnement ne se négocie pas département par département.

Comment nous nous y prenons. En organisant d'abord la transparence : les arrêtés de dérogation sont publiés aux recueils des actes administratifs des préfectures. Nous les recensons, département par département, nous les analysons et nous les rendons publics, afin que cesse l'illusion d'un pouvoir exceptionnel et discret. Lorsqu'une dérogation méconnaît la loi ou le droit européen, elle est attaquable devant le juge administratif, et nous soutenons les recours engagés, y compris aux côtés d'associations agréées. En instance, nous refusons toute fusion des comités sociaux qui dissoudrait nos services dans un ensemble préfectoral, et nous saisissons les ministères métiers pour qu'ils réaffirment par écrit l'opposabilité de leurs doctrines nationales.

Des conditions de travail dignes

Un plan national pour les cités administratives avec traitement complet du risque amiante avant tout chantier ; aucun passage en flex office sans avis conforme de la F3SCT et mise à jour du DUERP ; des SGCD dotés pour assurer un service support de qualité ; un plan de protection des agents exposés aux menaces et agressions, avec protection fonctionnelle systématique.

Comment nous nous y prenons. En faisant vivre pleinement la formation spécialisée, qui dispose de pouvoirs réels et trop peu utilisés : visites de site, enquêtes après accident ou maladie professionnelle, demande d'expertise en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de travail, avis sur tout projet immobilier avant sa mise en œuvre. Nous appuyons chaque situation sur des écrits : inscription au registre santé et sécurité, alerte pour danger grave et imminent lorsque les conditions sont réunies, saisine de l'inspection santé et sécurité au travail. Et nous exigeons que le programme annuel de prévention soit doté d'un budget et suivi point par point d'une séance à l'autre, car un plan sans financement n'est qu'une déclaration d'intention.

Une formation de haut niveau, à la hauteur des enjeux écologiques

Les missions évoluent plus vite que les plans de formation. Répondre au changement climatique, à l'effondrement du vivant, à la transition agricole et aux risques qui s'intensifient exige des compétences de pointe : hydrologie et hydromorphologie, agronomie et agroécologie, génie écologique, connaissance des sols, analyse de données, droit de l'environnement. Un service technique qui ne forme plus ses agents perd, année après année, la technicité qui fait sa raison d'être, et sa capacité à dialoguer d'égal à égal avec les bureaux d'études, les porteurs de projets et les collectivités. **Nous exigeons :**

- **Un plan pluriannuel de formation** doté et sanctuarisé, hors variables d'ajustement budgétaires, avec un droit effectif à la formation sur le temps de travail pour chaque agent ;

- **des formations longues et qualifiantes**, de plusieurs semaines à plusieurs mois, pour les prises de poste et les reconversions liées aux évolutions des missions, adossées aux écoles du pôle ministériel et à l'université ;

- **la création de filières et de qualifications** répondant aux métiers de l'écologie (ingénierie écologique, expertise des écosystèmes, adaptation au changement climatique), pour recruter et former les compétences que la transition exige ;

- **la reconnaissance des qualifications acquises par l'expérience,** articulée avec notre exigence de requalification massive de C en B et de B en A : former sans reconnaître, c'est déqualifier deux fois.

Comment nous nous y prenons. En partant des besoins réels : nous recensons dans chaque service, avec les agents, les compétences manquantes et les formations refusées, pour opposer un besoin documenté aux plans standardisés. Nous exigeons ensuite que le plan de formation soit présenté et débattu en CSA, avec un bilan chiffré des départs en formation par catégorie, par sexe et par service, seul moyen de démontrer les inégalités d'accès. Nous portons auprès du pôle ministériel et de ses écoles la création de parcours longs et qualifiants adossés à l'université. Enfin, nous lions systématiquement formation et carrière : toute qualification acquise doit ouvrir sur une requalification, et nous en réclamons le calendrier écrit.

Former les agents, ce n'est pas une dépense de fonctionnement : c'est armer le service public pour les décennies qui viennent.

Ces six revendications ne sont pas un catalogue : elles forment un ensemble. Recruter sans former ne produit que du renouvellement à perte ; former sans stopper le démembrement, c'est qualifier des agents pour des missions qu'on leur retirera ; revaloriser sans reconstruire les conditions de travail, c'est retenir des collègues dans des services qui les épuisent. C'est pourquoi nous les portons ensemble, dans chaque instance et à chaque niveau, et c'est pourquoi elles supposent un rapport de force. Aucune de ces exigences ne sera accordée : chacune devra être arrachée.

UN PROBLÈME ? NOUS SOMMES LÀ, POUR VOUS

Tout ce cahier parle du service. Un mot maintenant sur vous, personnellement, parce que c'est souvent par là que le syndicalisme commence. Un télétravail refusé sans motif sérieux, un entretien professionnel qui se passe mal ou dont le compte rendu ne reflète pas la réalité, une mutation bloquée, une promotion sautée sans explication, un accident survenu en tournée que l'on hésite à déclarer, un manager qui dépasse les bornes, une agression subie au guichet ou sur le terrain : dans chacune de ces situations, il existe des règles, des délais et des recours, et vous n'avez aucune obligation de les affronter seul.

Nos représentants accompagnent les agents dans ces démarches, y compris ceux qui ne sont pas syndiqués, et ils sont tenus à la discrétion. Cela ne vous engage à rien. Écrivez à fd.equipement@cgt.fr, ou parlez-en à un militant CGT de votre service : le premier réflexe, c'est de ne pas rester seul avec le problème.

ET LUNDI MATIN, PAR OÙ COMMENCER ?

Nous n'attendons pas de vous que vous deveniez militant du jour au lendemain. Personne ne commence par la grève. On commence par des gestes très ordinaires, à la portée de tout le monde, et qui pèsent bien plus qu'on ne le croit.

Parlez-en à deux collègues. Une difficulté que trois personnes partagent n'est déjà plus un problème personnel, c'est un problème de service.

Écrivez ce que vous vivez. Dix lignes suffisent, à l'adresse ci-dessus. Confidentialité garantie, rien n'est publié sans votre accord. Ce cahier a été écrit avec des récits de ce genre.

Consignez par écrit. La prochaine fois qu'une instruction contredit votre analyse professionnelle, demandez qu'elle vous soit confirmée par courriel. Ce qui ne peut pas s'écrire ne devrait pas se demander.

Signalez ce qui touche à votre santé ou à votre sécurité. Le registre existe dans votre service, il est fait pour cela, et un signalement écrit oblige à une réponse.

Venez à une heure d'information syndicale. Elle se tient sur votre temps de travail, c'est un droit, et vous n'avez rien à y prouver.

Voilà ce que vous pouvez faire cette semaine. Le reste, les avis en instance, les mobilisations, les rapports de force, viendra de la somme de ces gestes-là, et de nulle part ailleurs.

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

Votre voix décide pour quatre ans

Vous n'êtes pas syndiqué ? Ces élections vous concernent tout autant. Du 3 au 10 décembre 2026, chaque agent des DDT et des DDTM, titulaire comme contractuel, élit celles et ceux qui parleront en son nom pendant quatre ans. Voici ce qui se joue, concrètement.

CE QUE VOUS ÉLISEZ

Vos représentants dans les instances où se décide votre quotidien : le **comité social d'administration (CSA) de votre direction** et sa **formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)**, le CSA ministériel, le CSA de réseaudes DDI, ainsi que les commissions qui suivent les carrières (CAP pour les titulaires, CCP pour les contractuels). Réorganisations de services, effectifs, télétravail, jours de fermeture, projets immobiliers, complément indemnitaire, prévention des risques professionnels : tout cela passe par ces instances. La question n'est pas de savoir si elles décideront de votre quotidien, elles le font déjà. La question est de savoir qui y siégera pour vous défendre.

CE QUE VOTRE VOTE DÉTERMINE

D'abord **qui vous représentera** face à l'administration pendant quatre ans, sans session de rattrapage. Ensuite **la représentativité** : le score de chaque organisation fixe son nombre de sièges, ses moyens et son poids dans toutes les négociations, locales et nationales, de la rémunération au télétravail. Un vote massif donne aux représentants du personnel la légitimité d'exiger ; une abstention massive offre à l'administration le confort de décider seule. **S'abstenir, ce n'est pas rester neutre : c'est signer un chèque en blanc.**

Cette représentativité n'est pas une abstraction de secrétariat. Elle détermine le temps syndical dont disposent vos représentants pour préparer les dossiers, visiter les services, vous accompagner en entretien ou en réunion, et se former sur des sujets techniques qui ne s'improvisent pas : les régimes indemnitaires, le droit de la santé au travail, les procédures de réorganisation. Une organisation faiblement représentée dans votre direction, ce sont des dossiers moins bien préparés, des questions qui ne sont pas posées et des décisions qui passent sans contradiction. Voter, c'est donner à celles et ceux qui vous représentent les moyens matériels de le faire.

COMMENT VOTER

Le vote se déroule par voie électronique, du 3 au 10 décembre 2026 : quelques minutes suffisent, depuis votre poste de travail ou tout autre équipement connecté. Vérifiez dès novembre la réception de vos identifiants de vote et signalez sans attendre toute anomalie (adresse de messagerie, situation administrative). Chaque agent en fonction vote, y compris les contractuels : c'est un droit attaché à votre emploi, pas à une carte syndicale.

Trois réflexes utiles dès l'automne : vérifier que vous figurez bien sur la liste électorale de votre service et faire corriger toute erreur sans attendre, car une inscription manquante se répare avant le scrutin et jamais après ; vérifier l'adresse professionnelle sur laquelle vous recevrez vos identifiants ; vérifier que votre compte Ensap est bien actif pour récupérer vos identifiants et prévoir de voter dès l'ouverture, sans attendre le dernier jour, car les difficultés techniques se règlent d'autant mieux qu'il reste du temps. En cas de doute ou de problème de connexion, nos élus sont là pour vous aider, y compris si vous n'êtes pas syndiqué.

ET SI VOUS ÉTIEZ CANDIDAT ?

Voter est le minimum, se présenter est le pas d'après. Être candidat sur une liste CGT ne demande ni expertise juridique ni parcours militant : cela demande de connaître son service et d'accepter d'y porter la parole de ses collègues. La formation, l'appui des équipes et le temps syndical existent pour le reste, et nul n'est jamais seul face à une instance. Les listes se déposent jusqu'au 22 octobre et c'est maintenant qu'elles se construisent : dans chaque DDT et DDTM, il manque des candidats, en particulier des femmes, des agents de catégorie C et des contractuels, précisément celles et ceux dont les instances parlent le plus et qu'on y entend le moins. Si l'idée vous a déjà traversé l'esprit, parlez-en à un militant CGT de votre service.

ET POURQUOI PAS NOUS REJOINDRE ?

Se syndiquer n'est ni un engagement idéologique ni une prise de risque : c'est une manière très concrète de ne pas rester seul. Adhérer à la CGT, c'est disposer d'une information fiable sur ses droits, d'un appui en cas de difficulté, d'une formation syndicale, et d'un collectif où l'on décide ensemble de ce que l'on porte. C'est aussi ce qui donne à ce cahier son existence : il n'a été rendu possible que par des cotisations et par des heures bénévoles, sans financement extérieur, sans publicité et sans autre commande que celle des agents. Une organisation indépendante, cela se paie, et cela se soutient. Si vous partagez ce que vous venez de lire, franchissez le pas : écrivez-nous à fd.equipement@cgt.fr ou parlez-en à un militant de votre service.

CE QUE CHANGE UN VOTE CGT

Ce cahier est un support : voilà comment nous analysons, voilà ce que nous documentons, voilà ce que nous revendiquons, des effectifs au statut, de la police de l'eau au guichet PAC, des cités administratives à la protection des agents agressés. Voter CGT, c'est envoyer dans les instances des représentants qui portent ce projet : la défense des missions et la défense de celles et ceux qui les font vivre, indissociablement. Et c'est peser, au-delà de votre direction, sur le rapport de force national qui décidera de l'avenir des DDT et des DDTM.

Du 3 au 10 décembre, dix minutes de votre temps engagent vos quatre prochaines années. Prenez-les.

Ce cahier est notre contribution à ce choix collectif.

Syndiquez-vous
Adhésion en ligne

LA COTISATION : 1 % DU SALAIRE NET

Les statuts de la CGT prévoient une cotisation à hauteur de 1 % du salaire annuel net. Elle ouvre droit à une déduction fiscale de 66 % (ou à un crédit d'impôt).

Exemple : 1 500 € net par mois = 15 € de cotisation par mois, soit **5 € par mois** après déduction fiscale.

En cotisant, nous contribuons toutes et tous à un pot commun qui fait vivre la CGT, du service jusqu'au national. C'est ce qui garantit son indépendance vis-à-vis des employeurs et des gouvernements. L'adhésion ouvre aussi l'accès aux services de l'association de défense des consommateurs Indecosa-CGT.



Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement
CGT Directeur de publication Ivan Candé - Directeur de la rédaction Benjamin Briant - Conception et réalisation Arnaud Laffon
Ont participé à la rédaction de ce numéro : Arnaud Laffon et Claude Le Rouge
Imprimé dans nos locaux - Contact : fnee@equipement.cgt.fr - Site : www.fnee-cgt.fr