



Compte rendu CGT du Comité social d'administration centrale (CSA AC)

du 3 juillet 2025

A l'ordre du jour de ce CSA AC :

- Projet d'arrêté de restructuration relatif à la fermeture du pôle statistique de Lyon du CGDD – Pour avis
- Modifications de l'annexe 3 du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail de l'AC – Pour avis
 - Modifications horaires concernant le CVRH d'Arras-Valenciennes
- Réorganisation du Service du Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité (SHFDS) – Pour information
- Point effectifs – Pour information
- Questions diverses

En préalable, la CGT fait la déclaration ci-après :

« Mesdames et Messieurs, chers collègues,

Avant toute chose, nous souhaitons avoir une pensée pour nos collègues des routes qui ont encore perdu récemment deux des leurs dans l'exercice de leurs missions. Nous pensons à eux, à leurs familles, à leurs collègues.

Mourir au travail n'est pas une fatalité. Nous nous associons avec force à leurs revendications visant à leur permettre d'exercer leur travail dans de meilleures conditions et sans risquer de mourir !

Concernant maintenant ce CSA d'administration centrale, nous souhaitons nous faire l'écho de nombreux agentes et agents des services. Ils s'interrogent sur le sens de leurs missions, sur la volonté politique de défendre leur travail passé et à venir, alors que leur charge de travail est déjà souvent très lourde, que leurs conditions de travail sont souvent déjà difficiles et le deviendront plus encore avec

les réaménagements projetés. Nous ne comptons plus, par exemple, les difficultés en matière de tickets dont les réponses se font attendre, les problèmes avec certains outils informatiques comme par exemple Renoir Formation, les problèmes d'ascenseurs, etc.

De plus, les arbitrages budgétaires en cours semblent inquiétants pour notre pôle ministériel et son administration centrale. A nouveau, aucune reconnaissance pour la plupart des personnels, attaqués par de puissants lobbies, tenants d'une politique qui a mené la planète dans l'état dans lequel elle se trouve aujourd'hui, aux prémices d'un bouleversement climatique chaque année plus meurtrier : nous voyons que les quelques jours que nous venons tous de vivre sont assez éloquentes sur la centralité des missions et la nécessité que ses agents soient considérés dans leur travail et leur rémunération.

Enfin, les annonces politiques de fusion d'établissements, les attaques incessantes envers les agentes et les agents de notre ministère mettent en danger leur avenir et leur santé. La loi Duplomb, avec un retour aux dépendances aux pesticides, l'allègement des normes, la facilitation de déroger à la protection des espèces, aura pour conséquence de favoriser des modèles polluants qui mettront en péril les écosystèmes, mais à terme également la santé humaine.

Alors que les effets du changement climatique se font de plus en plus ressentir, ce n'est pas en dépouillant les effectifs et les moyens de notre ministère et de son administration centrale et en compactant les agents comme des sardines en boîte que les choses s'amélioreront.

Merci de votre attention. »

L'administration indique que le ministre F. Rebsamen notamment est totalement mobilisé sur la sécurité des agents des routes, une prochaine réunion est prévue avec les représentants du personnel. Un comité social ministériel devrait se tenir en septembre à la demande de la CGT afin notamment de voir les moyens de prévention supplémentaires à mettre en œuvre.

Sur les effectifs, l'administration indique ne pas avoir d'information concrète sur le PLM 2026.

Projet d'arrêté de restructuration relatif à la fermeture du pôle statistique de Lyon du CGDD– Pour avis

La fermeture du pôle de Lyon concerne 12 agents. Des points sont faits régulièrement avec les représentants du personnel pour suivre l'avenir des agents. A ce jour, il reste le chef de pôle et une gestionnaire qui doivent trouver un poste. Les OS ont demandé un nouvel arrêté de restructuration afin que les 2 agents restants puissent continuer de bénéficier des mesures spécifiques, l'arrêté de 2022 arrivant à son terme de 3 ans.

Le nouvel arrêté présenté prévoit la prime de restructuration, un complément indemnitaire d'accompagnement et la priorité pour mobilité ou détachement, pour une durée de huit mois (septembre à avril).

Les organisations syndicales ont souligné la qualité du comité de suivi pour les agents et les représentants du personnel. Les responsables RH du CGDD se sont plusieurs fois rendus sur place également afin de suivre la situation.

Actuellement la gestionnaire qui reste devrait prendre un poste d'une personne qui part en retraite. Il reste le chef de pôle pour lequel une réunion récente a eu lieu afin de mobiliser les différents acteurs pour faciliter sa recherche de poste.

Vote sur le projet d'arrêté :

Favorable à l'unanimité.

Modifications de l'annexe 3 du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail de l'AC – Pour avis

Il s'agit d'une modification horaire à la marge concernant le CVRH d'Arras-Valenciennes.

Il y avait un système de gardiennage qui ne pouvait ouvrir le portail des locaux qu'à 7h15. Maintenant le gardiennage peut ouvrir le portail à 7h. La borne horaire du matin peut donc commencer à 7 heures.

Vote favorable à l'unanimité.

Réorganisation du Service du Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité (SHFDS) – Pour information

Une réunion préparatoire informelle sur ce sujet a eu lieu le 18 juin entre la hiérarchie du service et les représentants du personnel.

Les responsables du SHFDS ont indiqué que le service était globalement adapté mais qu'il s'agissait de renommer l'ensemble des missions du service - sauf la mission de soutien administratif (MSA) - en bureaux, afin d'améliorer la lisibilité de ces postes vis-à-vis de l'extérieur et de mieux valoriser les parcours de leurs chefs et adjoints.

Les modifications d'organisation proposées concernent principalement le département planification gestion de crise (DPGC) afin de prendre en compte l'évolution des missions de ce département, de le recentrer sur son cœur de métier et d'en améliorer l'efficacité et la visibilité.

Enfin, il s'agit d'intégrer en organisation la création d'une équipe spécialisée dans la gestion des incidents de sécurité informatique (CSIRT) au sein de l'actuelle mission sécurité systèmes d'information.

Le département planification et gestion de crise est renommé département résilience et gestion de crise.

La réorganisation du DPGC consiste à fusionner les missions « préparation opérationnelle » et « protection contre les risques civils et des études » en un bureau « préparation à la gestion de crise » ; redéployer le poste de cartographe (cat B) actuellement au sein de la mission de préparation opérationnelle en un poste d'infographe (cat B) au CMVOA ; renommer la mission protection contre le terrorisme en bureau « protection et résilience des entités critiques », afin de mieux refléter l'évolution de ses activités. La création au sein de ce bureau d'une fonction "inspection et contrôle" dédiée au développement et à l'animation des inspections des entités critiques doit permettre de répondre aux obligations découlant de la transposition de la directive européenne sur la résilience des entités critiques (REC).

Le poste (cat B) de gestionnaire budgétaire et documentaire -rattaché au chef du DPGC- sera transformé en un poste à vocation plus opérationnelle "gestion de crise" au sein du futur bureau "préparation à la gestion de crise".

Enfin, le CSIRT (équipe spécialisée dans la gestion des incidents de sécurité informatique) ministériel a été mis sur pied par deux augmentations d'effectifs successives en 2024 (+2 ETPT) et 2025 (+2 ETPT, dont 1 "gelé" à ce stade). Cette

équipe est intégrée au sein de la mission (futur bureau) de la sécurité des systèmes d'information.

Deux postes sont donc créés pour répondre à des besoins nouveaux et prendre en compte de nouvelles fonctions :

Un poste d'adjoint « inspections et contrôles » créé au sein de la mission (futur bureau) protection et résilience des entités critiques.

Un poste de chargé de mission infographie de crise est créé au sein du futur bureau de veille opérationnelle et d'alerte placé sous l'autorité fonctionnelle des chefs-analystes du CMVOA. En situation de gestion de crise, il/elle est rattaché(e) au directeur délégué de crise.

Réponses apportées aux questions des représentants du personnel :

Il n'y a aucune modification géographique du service.

Ces réorganisations ont fait l'objet d'échanges avec les personnels d'après le SHFDS.

Certains postes mis à disposition peuvent être transformés en contractuels sans publication de poste parce que le SHFDS a besoin de type de profil et de bonnes capacités d'interaction avec le ministère de l'Intérieur... Ce type de poste est spécifique et non publié.

Les agents mis à disposition font l'objet d'un remboursement de leurs rémunérations directement sur la masse salariale des ministères d'origine.

Le SHFDS accueille actuellement neuf mises à disposition. Le facteur limitant pour ce type de recrutement est la masse salariale.

Le ministère ne perçoit pas deux fois les crédits d'une même rémunération puisqu'un rétablissement de crédit est opéré sur le budget du ministère d'origine.

Le SHFDS indique que si un agent reçoit un avis négatif à l'habilitation après affectation, le code de la sécurité intérieure prévoit que le fonctionnaire sera ré-affecté dans un emploi qui ne nécessite pas d'habilitation. Ces situations sont traitées « à la main » avec la hiérarchie et la DRH en prenant en compte l'intérêt de l'agent. Les avis DGSi sont gardés en cercle restreint, ils ne sont pas accessibles à la hiérarchie de l'agent ni à la DRH. Dans le cas d'un contractuel cela peut aller jusqu'au licenciement mais qu'il n'y a pas de raison d'aller jusque-là. Les décisions

d'habilitation sont susceptibles de recours. Le SHFDS considère qu'un agent sait comment il est habilité et que la situation est traitée de façon collective.

Lors d'un recrutement, les questions géographiques du lieu d'habitation peuvent être abordé lors de l'entretien de recrutement si le poste est concerné par les astreintes, car il faut pouvoir rejoindre assez rapidement les lieux des cellules de crises. Ces exigences sont marquées dans la fiche de poste.

A l'avenir, le SHFDS pourrait avoir, comme les autres DG ou service, des réunions informelles d'échanges avec les représentants du personnel.

Pour la CGT, même si la réunion du 18 juin a permis d'apporter des réponses aux questions des OS avant le CSA-AC, une mise en œuvre de la réorganisation le lendemain du CSA-AC montre que l'administration ne se met pas en position d'accueillir favorablement toutes remarques des représentants des personnels.

Le processus de recrutement qui consiste à accueillir un agent en MAD pour ensuite l'accueillir sur un ETP en tant que contractuel sans avis de vacance est très tordu et contraire au processus normal, déjà bien mis à mal par les recrutements quasi déjà validés par « réseautage » même lorsque le poste est publié.

Concernant l'habilitation, si le principe de polyvalence d'un titulaire fait partie des règles de gestion et permet de l'affecter sur un large panel de poste moyennant un complément de formation, on peut s'interroger sur celles s'appliquant à un contractuel a priori recruté en CDD et pour des savoir-faire non disponibles chez les titulaires. En effet, lui trouver un poste ne nécessitant pas d'habilitation pour des compétences spécifiques qu'il ne pourra pas mettre en œuvre peut être compliqué sauf à considérer aussi pour les contractuels un principe de polyvalence comme pour les titulaires à la différence qu'ils n'auront pas satisfait à l'exigence du concours.

L'administration confirme que les emplois de chef de département ne sont pas soumis à des durées maximales d'occupation de poste sans apporter de justification créant ainsi une inégalité de traitement avec des postes de niveaux comparables. Ces postes peuvent donc être octroyés « à vie » ...

Le SHFDS en considérant qu'il n'a pas la main sur l'arrêté du 20 janvier 2023 qui définit des durées maximales d'occupation de poste (exemple : 8 ans pour un chef de bureau) ne retient pas qu'une occupation trop longue d'un poste donnant l'accès aux NIS/Formulaire 94 relative aux personnes soumises à habilitation dont les membres des cabinets, peut accroître le risque de perte d'impartialité des agents gestionnaires.

Le fait d'avoir des exigences de temps de transport pour rejoindre les différents sites de gestion de crises conduit à discriminer lors du processus de recrutement d'un agent pour l'un des motifs cités à l'article 225-1 du code pénal. Une mise à disposition d'un logement de fonction pourrait être une piste pour rétablir une certaine égalité de traitement entre les candidats lors des recrutements.

Point effectifs – Pour information

Les documents concernant les effectifs sont disponibles sur la même page internet que ce compte-rendu.

L'administration indique que la consommation d'effectifs varie selon les mois, c'est en décembre que les services comptent le plus d'effectifs.

Il a été difficile de satisfaire toutes les demandes en effectifs de catégorie A. CRHAC a pu donner un maximum pour tous les services, la DGAMPA étant un peu plus aidée s'agissant d'une direction « en construction ».

L'année 2024 a été difficile concernant les catégories A car les services SD avaient largement dépassé le pyramidage. Un rattrapage a été obtenu après bataille avec la direction du budget pour 2025, mais maintenant il ne faut plus dépasser. Tout ce qui était possible a été distribué.

Concernant les perspectives, l'administration affirme que l'on a des ministres qui nous défendent mais qu'il y a ensuite des arbitrages qui seront fait au niveau du gouvernement dans un contexte difficile...

La CGT rappelle de ne pas oublier les catégories B et C qui sont souvent oubliées, qui font un lourd travail notamment d'accompagnement des chargés de mission, qui se retrouvent souvent regroupés de plus en plus, et travaillent dans des conditions difficiles.

L'administration répond que regrouper et mutualiser n'est pas forcément une mauvaise chose, notamment en cas d'absence, mais reconnaît qu'il y a des bons exemples et d'autres moins bons...

Questions diverses

La CGT rappelle l'inquiétude des agents de FORCQ et du CMVRH et demande qu'il y ait des consultations et des informations aux agents sur les réflexions en cours ; il ne doit pas y avoir de décisions sans que les agents soient consultés et leurs avis pris en compte.

L'administration indique qu'il y a des réflexions à ce sujet pour renforcer le pilotage de l'activité et plus globalement retravailler les fonctions supports et pilotage de la DRH.

L'idée est d'essayer d'aboutir à un projet en fin d'année.

L'administration, sur plusieurs points divers soulevés par les syndicats, a exprimé son souhait de ne pas répondre, motivant cette décision par le fait qu'elle jugeait, en tant que Président de séance, que les questions n'entraient pas dans le champ de compétence du CSA. La CGT a demandé que ce refus de réponse soit noté dans le CR.