



Compte rendu CGT du CSA AC du 26 mars 2025

La CGT fait la déclaration liminaire suivante :

Mesdames et Messieurs, chers collègues,

De manière générale, nous nous faisons l'écho de nombreux agentes et agents des services de l'administration centrale qui constatent des reculs déjà actés¹ ou à venir en matière de politique environnementale. Beaucoup d'agents sont inquiets et dépités.

Ils s'interrogent sur le sens de leurs missions, sur la volonté politique de défendre ou pas 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 risquent de le devenir plus encore avec les réaménagements projetés.

D'autre part, nous alertons l'administration sur deux points :

- le premier concerne le service du développement professionnel et des conditions de travail qui ne répond pas à une demande de retour d'information sur les raisons de non promotion d'agent. Ces éléments de retour sont prévus par les LDG pour les représentants du personnel qui suivent le dossier d'un agent. Nous vous demandons d'intervenir afin qu'elle réponde aux demandes conformément aux LDG.
- le second point concerne le STMAR qui partage à l'ensemble de ses agents un tableau qui recense outre les congés ordinaires, les arrêts maladie des agents et les agents grévistes. La Sous-direction demande ainsi aux agents d'indiquer leurs arrêts maladie et leurs perspectives de grève. Les informations sur les arrêts maladie n'ont pas à être ainsi partagés et les agents n'ont pas, s'ils ne le souhaitent pas, à indiquer à l'avance s'ils seront en grève ou pas. Nous demandons à la DRH de mettre bon ordre à tout ça rapidement et d'avertir les RH des autres DG et service.

Sur les sujets à l'ordre du jour de ce CSA :

- concernant les horaires du service courrier, nous sommes satisfaits que les agents qui ne peuvent pas télétravailler puissent, comme beaucoup d'autres, bénéficier des horaires variables et puissent également ainsi bénéficier de récupérations lors de fermeture de site, comme nous l'avons demandé depuis longtemps.

¹ La loi d'orientation agricole récemment votée :

→ **l'article 13 dépenalise certaines destructions d'espèces protégées.** Pour les atteintes «non-intentionnelles», les sanctions pénales (jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende) sont remplacées par... une amende de 450 euros ou un «stage de sensibilisation aux enjeux de protection de l'environnement».

→ **L'article 14 simplifie les règles de gestion des haies**, en réduisant notamment les sanctions en cas de destruction.

→ **L'article 15 facilite la construction de retenues d'eau (dont les mégabassines) et de bâtiments d'élevage**, en réduisant les délais de recours.

→ **Le Parlement instaure un principe de «non-régression de la souveraineté alimentaire»**, qui vise à contrer celui déjà existant de «non-régression environnementale».

→ **Le principe «pas d'interdiction de pesticides sans solution»**,

Cependant le cycle 4bis ne permet que 0.5 j de récupération mensuel éventuellement reportable sur le mois suivant. La mise en application de ce texte début avril ne permettra pas aux agents qui le souhaitent de cumuler une journée de récupération pour les jours de fermeture prévus le 18 avril, le 2 mai et le 30 mai. Nous demandons donc que les agents puissent, comme cela a déjà été le cas précédemment, cumuler plus de 0.5j sur le mois dans de tels cas ou alors repousser sa mise en application à début juin en conservant la souplesse pour les agents, qui a déjà été mise en œuvre ces derniers mois.

- Concernant les effectifs et le tableau donné aux membres du CSA, nous attendons beaucoup plus d'informations lors de cette instance et nous nous interrogeons sur les perspectives 2026. Nous souhaitons également savoir ce qu'il en est de la forte baisse d'effectifs semble-t-il prévue à l'IGEDD.

Par ailleurs, nous avons des remontés de projet de réorganisation à FORCQ avec une fusion de bureau ainsi qu'un rapprochement voire une fusion avec le CMVRH.

A ce stade 2 bureaux de FORCQ seraient fusionnés. Nous souhaitons savoir ce qu'il en est de ces projets à FORCQ en lien ou non avec l'ensemble ou une partie du CMVRH ?

Comment sont associés les agents ? Les effectifs vont-ils être maintenus ? Et en cas de réorganisation à venir nous demandons que les agents bénéficient d'une priorité de mutation. Nous demandons que ce sujet fasse à minima l'objet d'un point de l'ODJ d'un prochain CSA avec documents à l'appui.

Enfin, concernant la restructuration du pôle interrégional de production des statistiques du logement et de la construction (PISLC) de Lyon, rattaché au CGDD, notre syndicat, ainsi que d'autres, a été saisi afin que l'arrêté de restructuration pris pour la fermeture du pôle qui arrive à échéance en septembre 2025, soit prolongé de quatre mois afin de permettre à un agent de finaliser son départ dans de bonnes conditions. Et si cela n'est pas possible, nous demandons qu'une solution soit trouvée pour de telles situations d'agents qui ont du mal à concrétiser leur mutation dans le délai de l'arrêté.

Merci de votre attention.

En réponse aux questions soulevées par la CGT, l'administration a indiqué :

- concernant l'absence de retours aux demandes d'information sur les non promotions, d'envoyer un mel de saisine à la DRH ;

- sur le STMAR, la DRH va immédiatement voir la situation (info post-CSA : le tableau a été modifié afin que n'apparaissent plus les agents en congés maladie ou grévistes)

- Concernant les horaires du courrier, le point sera étudié au cours de ce CSA.

- Sur les effectifs : nous sommes dans un contexte compliqué, divers travaux ont été lancés par le gouvernement (revue de mission...), il n'y a pas de visibilité pour l'instant sur 2026...

- Concernant FORCQ et le CMVRH : la nouvelle DRH du CMVRH veut se mettre bien au courant de la situation, mais à la connaissance de la DRH du ministère il n'y a que des projets d'ajustement et non pas de réorganisation ; cependant même si les textes ne prévoient pas forcément que les projets soient présentés en CSA, ils seront à minima présentés aux OS en comité informel.

- Concernant le BSOLL du CGDD, la situation est étudiée afin de trouver une solution.

Concernant les projets de réaménagement (Arche Séquoia 2028), la CGT, la CFDT et l'UNSA ont mis en place une intersyndicale afin d'organiser des HMI et de faire remonter les problèmes et les inquiétudes des agents (bruit, confidentialité, maintien du matériel spécifique pour les agents handicapés, espaces de rangement des dossiers...). Ce sujet est suivi par la formation spécialisée (FS SSCT) du CSA AC et par un COSUI spécifique.

L'ordre du jour prévoit les points suivants :

Point n°1 : Approbation du procès-verbal du CSA-AC du 11 décembre 2024 – **Pour avis ;**

Point n°2 : Modifications des annexes du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail de l'AC – **Pour avis ;**

- Modifications horaires concernant le pôle courrier (passage aux horaires variables)

Point n°3 : Suivi des effectifs 2024 - **Pour information ;**

Point n°4 : Questions diverses – **Pour information**

Point n°1 : Approbation du procès-verbal du CSA-AC du 11 décembre 2024 – Pour avis ;

Le point est annulé car le PV n'a pas été transmis par la société prestataire. L'administration va mettre la pression afin que les choses s'améliorent, si besoin étudier les possibilités de pénalités compte tenu de la mauvaise qualité du travail, et si besoin trouver un autre prestataire.

Point n°2 : Modifications des annexes du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail de l'AC – Pour avis ;

- Modifications horaires concernant le pôle courrier (passage aux horaires variables)

Des présentations powerpoint précisent le projet et les échanges qui ont eu lieu avec les agents mi-décembre.

Il s'agit de passer d'horaires fixes à des horaires variables selon la modalité 4bis du règlement intérieur.

La CGT demande pourquoi, dans le tableau il est inscrit que la fin de la plage variable de l'après-midi est à 19.30h alors que pour les autres services, et les autres directions, la fin de la plage variable de l'après-midi est à 20h. La CGT fait part de son étonnement et craint un manque d'équité avec les autres agents de l'administration centrale. L'administration indique qu'il s'agit d'une erreur qui va être rectifiée.

Les horaires variables sont déjà mis en place pour le service manutention logistique et pour les agents du standard. Pour rappel, la CGT a été la première à alerter sur les agents qui ne pouvaient pas bénéficier de télétravail ou de récupération lors des jours de fermeture du ministère. Certains estimaient que comme il ne s'agissait que d'une centaine d'agents concernés, ce n'était pas bien grave... ! La CGT se félicite de ces avancées qu'elle a portées !

La CGT continue de ne pas oublier les agents et souligne que le cycle 4bis ne permet que 0.5 j de récupération mensuel éventuellement reportable sur le mois suivant. La mise en application de ce texte début avril ne permettra pas aux agents qui le souhaitent d'utiliser ce nouveau système pour les

jours de fermeture prévus le 18 avril, le 2 mai et le 30 mai. La CGT demande donc que les agents puissent, comme cela a déjà été le cas précédemment, cumuler plus de 0.5j sur le mois dans de tels cas ou alors repousser la mise en application du nouvel horaire à début juin en conservant jusque-là la souplesse pour les agents, qui a déjà été mise en œuvre ces derniers mois.

L'administration, soutenue par FO, refuse un report. Sur insistance de la CGT elle accepte une souplesse pour les agents qui étaient en horaire fixe pour le mois d'avril, mais pas pour le mois de mai.

Vote sur le projet de modification de l'annexe 3 du règlement intérieur pour passage à l'horaire variable du service courrier :

Unanimité pour.

Point n°3 : Suivi des effectifs 2024 - Pour information

[Le document d'information est disponible sur la page internet de ce compte rendu.](#)

Le PAE de l'IGEDD ne bouge pas, il n'y a pas de suppression.

Malgré une faible baisse d'effectifs, le PAE 2025 indique que la plupart des services se retrouvent comme en 2024 en raison de transfert d'effectifs.

Cependant, compte tenu de la revue de missions, du contexte, des réflexions interministérielles, l'administration indique qu'il est probable que pour 2025 il va y avoir des efforts à faire.

Il y a un plafond de recrutement strict de A externe pour cette année car l'année dernière il y a eu trop de recrutements par rapport aux possibilités. L'AC a repris la main sur ces autorisations qui étaient passées aux SD.

Certains services ont un recrutement faible par rapport aux plafonds d'autorisation de recrutement.

L'administration explique que pour la DGAMPA c'est parce qu'il s'agit d'une DG récente ; pour le SG et les autres c'est parce certains postes ne sont pas recherchés par les candidats, par exemple les fonctions finances...

L'administration indique que les départs en retraite sont gérés d'un point de vue national et pas seulement du point de vue de l'administration centrale ; les postes « importants » à remplacer en priorité sont identifiés à ce niveau.

Point n°4 : Questions diverses – Pour information

L'administration préconise la diversification des parcours or dans les promotions les agents d'AC ont difficultés à faire parcours variés. Se pose également la définition de la notion d'expertise. Qu'est-ce qu'un parcours professionnel diversifié pour un SACDD au niveau de l'AC ?

L'administration indique qu'en AC le changement de DG compte pour un parcours diversifié ; en outre la notion d'expertise ne concerne pas forcément celui qui reste sur le même poste, c'est un agent qui monte en puissance sur sa connaissance et la diversification inclut la mobilité même si c'est sur le même type de poste.

[Concernant le STMAR, une présentation fait le bilan de l'évolution de l'organisation depuis l'été 2023. Cette présentation est disponible sur la page internet de ce compte rendu.](#)

De manière synthétique, deux sous-directions ont fusionné (accompagnement aux changements et pilotage des performances). Deux bureaux ont été regroupés (simplification et qualité de service et bureau services missions). Une secrétaire permanente est chargée de l'expertise pour toute prestation intellectuelle extérieure et une réinternalisation des compétences s'est faite avec deux experts en stratégies et 4 chargés d'appui aux réorganisations.

Un séminaire a eu lieu fin décembre et une réunion avec les agents concernés par les modifications d'organisation s'est tenue. Les agents ont eu jusqu'à mi-mars pour faire remonter des propositions. Une nouvelle réunion est prévue pour mettre en commun avec eux les différentes idées ; puis une décision sera prise par la DG et le projet passera en CSA AC. D'après l'administration, comme il n'y a pas de modification des missions des sous-directions, il n'y a pas de modification de décret ni d'arrêté mais uniquement une modification de la note d'organisation de la sous-direction.

Concernant les formations, l'outil SIRH formation manque d'accessibilité et l'information manque sur les possibilités de formations elle-même. Cela se traduit par le fait que les agents ont des difficultés à s'inscrire, les managers ont du mal aussi pour traiter la demande ; au final certaines DG n'ont eu aucune formation depuis le début d'année.

L'administration souligne que l'outil est interministériel, pas seulement pour le CMVRH ou le ministère, il ne peut pas répondre à chaque spécificité de chaque ministère ou service. Il y a une phase d'accompagnement au changement de l'outil, le mode d'emploi est régulièrement mis à jour, les réponses aux tickets de problèmes sont données, les demandes d'évolution sont prises en compte autant que possible ; mais l'administration reconnaît que l'outil n'est pas très ergonomique, cependant on ne peut pas le changer fondamentalement. Il faut s'habituer à nouvelles méthodes de travail. Cela permet aussi d'ouvrir les possibilités au ministère. Il faut laisser le temps à l'outil de progresser. Mais l'administration soutient que reporter la mise en place n'aurait pas été la bonne solution.

Se pose également le sujet du pilotage de la formation au sein du CMVRH, il y a l'enjeu du télétravail et de formation en distanciel ; des services veulent du présentiel, des agents veulent du distanciel ... Il est difficile de mettre en place des prestations qui contentent tout le monde...

Une réunion se fera avec les représentants du personnel sur le sujet formation/extranet.

En outre l'administration a pris note de la demande des organisations syndicales d'avoir une réunion informelle spécifique OS/SG.