



Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM)

convoqué le 29 janvier 2026

Déclaration liminaire de la CGT

Monsieur le secrétaire général
Mesdames, Messieurs, chers camarades,

Nous commencerons notre déclaration liminaire par plusieurs questions pour lesquelles bien entendu, nous attendons des réponses de votre part.

Première question concernant la Guyane.

Vous avez rencontré Monsieur le secrétaire général et Madame la directrice, les agents en Guyane au mois de septembre. Ils vous ont alors exposé leurs problématiques et leur revendications, notamment en ce qui concerne le paiement des ISH. Vous vous étiez engagé à l'époque à leur apporter une réponse. Nous avons ensuite appris à l'automne que cette réponse était à l'étude, et il semblerait que avant les fêtes de fin d'année, la réponse étant prête, elle allait être envoyée. Nous n'avons à ce jour reçu aucune réponse. La question est donc simple où en est-on, quelle est la réponse que vous apportez aux agents sur ce sujet ?

Notre deuxième question portera sur les SIDE.

La CGT renouvelle son alerte sur la nécessité de repositionner, le portail SIDE dans une réflexion stratégique globale sur les systèmes d'information dont a besoin le ministère de la transition écologique, tant au niveau national que régional. Le simple reversement de ses données dans un autre portail documentaire sans service de valorisation et sans animation territoriale serait un recul majeur pour la diffusion comme pour l'accès à l'information environnementale. Nous demandons que ce sujet soit porté à l'ordre du jour d'un CSAM avant toute décision.

Notre troisième question portera sur le recours aux cabinets conseil.

Il y a deux ans vous aviez fourni aux organisations syndicales, à notre demande, un état de l'utilisation des cabinets conseil par le ministère. Très bien. Nous renouvelons cette demande pour une utilisation en 2025 des cabinets conseil, et nous souhaitons particulièrement connaître le nom de ces cabinets et les sujets sur lesquels ils ont été sollicités.

Nous vous remercions par avance des réponses que vous apporterez à ces trois questions.

La CGT souhaite aborder à présent, deux sujets qui nous préoccupent : le premier concerne les conditions de travail et le mal être des agents au sens large, le second portera sur l'entrave à l'activité syndicale et le non-respect des droits syndicaux des agents qui semble devenir une pratique habituelle dans certains établissements publics notamment, mais pas seulement.

Conditions de travail

Sur les conditions de travail, vous avez sans doute appris comme nous qu'un agent avait tenté de mettre fin à ces jours hier matin dans un centre d'exploitation de la **DIR Nord-Ouest**, à Villers-Bocage pour être précis. Cet agent n'est pas passé à l'acte, l'intervention et l'attitude de la direction est nous semble-t-il, la raison de ce non passage à l'acte. J'en parle ici parce que j'évoquerai ensuite un second cas où l'attitude de la direction n'est pas

exempte de tout reproche. Cet agent a donc tenté de mettre fin à ces jours sur son lieu de travail, parce qu'il venait de recevoir sa paye comme nous tous mercredi et qu'il s'était rendu compte qu'il y avait sur sa paye une retenue pour trop-perçu de 1700 €. La direction du centre a proposé à l'agent une aide d'urgence, ce qui a permis de le ramener à la raison et d'éviter un drame. Ceci étant nous n'avons pas le détail et la raison de ces 1700 € de retenue sur salaire. Il semblerait que cela soit lié à un rattrapage des retenues de 10 % de salaire pour maladie. Ce genre de situation risque de se reproduire, je veux dire des « trop perçu » pour non retenu des 10 %. Nous vous demandons où en est-on de la mise à jour nécessaire pour que tout rentre dans l'ordre et que cette mesure que nous contestons par ailleurs puisse s'appliquer rapidement sur la paye des agents.

Le deuxième cas est beaucoup plus problématique et il y a des similitudes.

Le 2 décembre 2024, un agent de la **DDT de Haute-Loire**, 35 ans de service, a commis un acte de désespoir sur son lieu de travail. Le rapport de la Commission d'Enquête que nous avons sous les yeux n'est pas un simple document administratif. **C'est un réquisitoire.**

Un réquisitoire contre une direction qui a abandonné un agent

Six mois sans le moindre échange sur son avenir professionnel alors que ses missions disparaissaient. **Six mois.** Puis, quand la direction daigne enfin s'intéresser à son cas, c'est pour lui imposer une affectation qu'il refuse, en ignorant ses alertes répétées – y compris la mention explicite d'un « mal-être » dès avril 2024.

Le rapport le dit sans ambiguïté : son attachement professionnel a été « *sous-estimé, voire mal compris* ». Nous disons : **il a été méprisé.**

Un réquisitoire contre un collectif managérial qui a fermé les yeux

La commission constate que des collègues et des encadrants avaient observé « *une lassitude physique et morale* » chez cet agent. Et alors ? Rien. Aucune alerte efficace, aucune médiation, aucun accompagnement digne de ce nom.

Le 18 novembre 2024, l'agent agresse verbalement un collègue – signal d'alarme évident. Réponse de l'administration : une visite médicale programmée... pour le 20 décembre. **Deux semaines trop tard.**

Le rapport utilise une expression que nous reprenons à notre compte : dans cette DDT, « **on laisse pourrir des situations** ». C'est écrit noir sur blanc, page 17.

Un réquisitoire contre une structure livrée à elle-même

Turnover de direction tous les deux ans. Sentiment de concurrence entre services. Traitement inégalitaire entre agents. Communication par rumeurs et ragots. Défiance généralisée. Encadrants non formés aux situations difficiles. Acteurs de prévention méconnus voire évités.

Ce n'est pas le portrait d'une direction qui traverse une passe difficile. C'est le portrait d'une **structure en déshérence managériale.**

Notre interpellation ne s'arrête pas aux portes de la DDT 43

Car nous posons la question qui fâche : **où était la DRH ministérielle pendant que cette situation se dégradait ?**

Les outils existent : baromètres sociaux, indicateurs RPS, remontées des médecins du travail, signalements au titre de l'article 6 quater A. Soit ces outils n'ont rien détecté – et alors ils sont défaillants. Soit ils ont détecté et rien n'a été fait – et alors c'est une faute.

Le pilotage des ressources humaines dans les services déconcentrés ne peut pas se limiter à des tableaux Excel sur les effectifs et des circulaires sur le télétravail. Il doit inclure un **contrôle effectif des pratiques managériales des directeurs départementaux.**

Quand un directeur change tous les deux ans, quand une DDT cumule les signaux de souffrance au travail, quand les tensions interpersonnelles ne sont jamais traitées, **la tutelle ministérielle doit intervenir. Pas après un drame. Avant.**

En conséquence, la CGT EXIGE :

1. **La mise en place d'un suivi trimestriel en CSA** de l'application des 47 préconisations du rapport, avec tableau de bord, échéances et responsables identifiés. Pas un point d'information : un point de contrôle.

2. **La saisine de la DRH ministérielle** pour qu'elle diligente un audit des pratiques managériales dans les DDT présentant des indicateurs de souffrance au travail dégradés, et qu'elle rende compte des mesures correctives engagées.
3. **L'instauration d'un mécanisme d'alerte ministériel** permettant aux représentants du personnel et aux acteurs de prévention de signaler directement à la DRH centrale les situations de dysfonctionnement managérial grave non traitées localement.
4. **La formation obligatoire des directeurs de DDT** aux risques psychosociaux et à la gestion des situations de tension, avec évaluation de leurs pratiques managériales dans leur feuille de route.
5. **L'engagement écrit de la direction** sur un calendrier de mise en œuvre des mesures prioritaires identifiées par la commission : traitement immédiat des tensions, formation des encadrants à la médiation, renforcement de la visibilité des acteurs de prévention.

Ce rapport documente un échec collectif. Un échec de la direction locale, un échec de l'encadrement intermédiaire, un échec de la tutelle ministérielle. Cet échec a un visage : celui d'un agent de 59 ans qui s'est retrouvé, selon les mots de la commission, « *sans marges de manœuvre apparentes, sans avoir pu exprimer clairement ses réelles contraintes* », avec « *le sentiment d'être acculé, sans issue ni perspective de solution viable* ».

Les 47 préconisations de ce rapport ne sont pas des suggestions. **Ce sont des obligations.** Nous veillerons à ce qu'elles ne rejoignent pas le cimetière des bonnes intentions administratives.

Entraves à l'activité syndicale et Droits des agents à bénéficier d'une information syndicale

Le dernier point que nous aborderons concerne les entraves à l'activité syndicale et le non-respect des droits des agents à bénéficier d'une information syndicale. Vos services ont été alertés à plusieurs reprises sur des entraves à l'organisation ou plutôt à la participation de certains agents, à des heures mensuelles d'information organisées par la CGT. Notamment à l'**établissement public VNF**. Mais pas seulement. Je m'attarde sur VNF parce que le cas est vraiment problématique. Il y a quelques jours à Strasbourg, nos militants ont été empêchés d'organiser une heure mensuelle d'information à destination des agents, heure mensuelle, demandée dans les délais et en respect du droit. Il a fallu une intervention de la DRH et des relations sociales ministérielles pour débloquer la situation. Ce n'est pas un cas isolé. La CGT organise actuellement des réunions régionales dans le cadre de la préparation des élections professionnelles. À Orléans, on empêche ou on tente d'empêcher un agent de participer à cette réunion alors qu'il a fait la demande dans les délais. Encore une fois ce sujet se règle par téléphone. Cette semaine à Toulouse, un agent de la **DDTM 34** se voit refuser l'autorisation de participer à notre réunion. Ces pratiques sont inacceptables, elles doivent cesser. Nous vous demandons de prendre toutes les dispositions et d'informer vos services que la CGT agit dans un cadre légal et que les entraves à l'action syndicale sont passibles de sanctions.

J'en reviens à VNF avec deux exemples symptomatiques, le premier là encore concerne l'organisation d'heures mensuelles d'information. Une demande est déposée par la CGT le 15 janvier pour l'organisation d'une HMI le 29 janvier. Le 20 janvier la secrétaire générale de la **Direction Territoriale Nord-Est** accorde cette autorisation d'absence. Le 27 janvier, elle écrit à nos militants pour les informer que finalement cette heure mensuelle d'information ne sera pas accordée au prétexte que ce sont les vœux du directeur, entre parenthèses tous les agents y sont inscrits d'office, ce qui semble une pratique peu respectueuse des agents. Nous avons aussitôt c'est-à-dire avant-hier mercredi fait un recours gracieux auprès de la secrétaire générale de cette direction territoriale qui nous a répondu le lendemain, hier donc en refusant de modifier sa décision, de ne pas autoriser notre réunion. Nous vous informons que les voies de recours gracieux ayant été épuisées, nous allons très rapidement engager un recours contentieux.

Deuxième sujet VNF, et là ça concerne le **siège de VNF**, nos agents sont exclus sans raison puisque cet acte est illégal, sont exclus des discussions sur l'organisation du travail à VNF. Les discussions se font entre deux organisations syndicales et la Direction alors que la CGT est représentative et a deux élus titulaires au CSA central de VNF.

Nous vous demandons solennellement de prendre très au sérieux, ces alertes et de prendre immédiatement les mesures qui s'imposent pour faire cesser ces pratiques et que la CGT puisse travailler à l'information des agents, et que les droits des agents soient respectés. Vous l'aurez compris, nous engagerons toutes les mesures nécessaires pour que le droit soit respecté de notre côté.

Je vous remercie de votre attention