

Contribution de la FEETS-FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FORCE OUVRIÈRE

Questionnaire de M. Mickaël Cosson, rapporteur pour avis de la commission du développement durable
et de l'aménagement du territoire sur les politiques de développement durable
(programmes n° 217 et n° 380)

Audition du 15 septembre 2026

Propos liminaire

Le pôle ministériel Écologie, Territoires, Transports, Logement, Mer a perdu plus de 9 700 emplois depuis 2014. C'est l'équivalent de l'ensemble des DREAL, de l'ensemble des DIR et de toute l'administration centrale réunis. À aucun moment cette trajectoire n'a été mise en regard des missions confiées aux services, qui n'ont cessé de croître à mesure que les crises climatiques, énergétiques et de biodiversité s'installaient.

Dans le même temps, les agents de ce pôle sont les derniers de tous les ministères en progression de rémunération : 3,3 % entre 2020 et 2025, quand l'inflation atteignait 14,9 %. Le constat n'est pas seulement le nôtre, il est établi par le rapport de l'Inspection générale des finances de juillet 2026. Et il s'accompagne d'un paradoxe que nous dénonçons depuis des années : environ 250 millions d'euros de masse salariale ont été rendus au budget de l'État depuis 2017, pendant qu'on opposait aux agents l'insuffisance des marges budgétaires pour justifier l'indigence des mesures catégorielles.

S'ajoute à cela une méthode de gouvernement. Les réorganisations se décident sans état des lieux, sans étude d'impact et sans que personne ne se soit demandé ce qu'elles produiront sur les missions et sur les agents. Les représentants des personnels sont informés de décisions déjà arbitrées ailleurs. Nous sommes ainsi opposés à la création d'une direction générale de l'environnement, annoncée en juin 2026, dont les préfigureurs étaient désignés avant même que nous soyons reçus.

Quant au budget voté par le Parlement, il est corrigé en gestion : le décret du 10 septembre 2026 a annulé 157,5 millions d'euros de crédits de paiement sur la seule mission Écologie, développement et mobilité durables, près du tiers des 500 millions annulés, davantage que toute autre mission.

Le projet de loi de finances pour 2027 doit rompre avec tout cela. Les réponses qui suivent disent comment.

Réponses au questionnaire

1. Les syndicats ont-ils été consultés sur l'élaboration du projet de loi de finances pour 2027, pour les programmes relevant du pôle ministériel ?

Non. FO n'a été associée à aucun moment à l'élaboration du projet de loi de finances pour 2027.

La seule réunion présentée comme portant sur sa préparation s'est tenue en juin 2026, à l'initiative de la ministre. Nous y avons posé huit questions, dont celle de savoir si elle défendrait un budget mettant fin aux suppressions d'effectifs. Nous n'avons obtenu aucune réponse : ces questions ne relèveraient pas de son périmètre, alors même qu'elle est responsable du programme 217. Nous avons repris la démarche par écrit auprès du secrétaire général du ministère le 18 juin, pour que les hypothèses de travail pour 2027 soient enfin mises sur la table.

Ce que l'administration appelle consultation se limite à la présentation des plafonds d'emplois en comité social d'administration ministériel, une fois les arbitrages rendus. Nous demandons autre chose : que les hypothèses de schéma d'emplois nous soient communiquées par service et par opérateur avant arbitrage, et qu'une séance du comité soit consacrée au budget avant le dépôt du texte.

Nous ajoutons un point qui intéresse directement votre commission. Le décret n° 2026-857 du 10 septembre 2026 a annulé 157,5 millions d'euros de crédits de paiement sur la mission Écologie, développement et mobilité durables, et 783 millions d'euros ont été surgelés le même jour sans qu'aucun texte soit publié. Discuter du budget 2027 sans traiter de ce qui est retiré en gestion, c'est discuter d'un budget qui ne sera pas exécuté.

2. Quelles sont vos principales revendications et attentes pour le projet de loi de finances pour 2027 ?

Nous en portons cinq.

- L'arrêt des suppressions d'emplois et le réarmement des services déconcentrés et des opérateurs. Le périmètre ministériel a perdu 14 % des effectifs de ses services et 8 % de ceux de ses opérateurs hors Société du Grand Paris. Aucun défi de la transition écologique ne se traite avec cette trajectoire.
- La consommation intégrale du titre 2. En 2025, sur le programme 217, 2 872,05 millions d'euros ont été consommés pour 2 921,98 millions disponibles, soit 38,1 millions de solde de gestion, et environ 250 millions rendus au budget depuis 2017.
- Un rattrapage salarial : revalorisation du point d'indice, reconstruction des grilles, mesures catégorielles ciblées sur les corps et les services que dix ans de politique indemnitaire ont oubliés.
- La fin des annulations et des surgels en cours de gestion.
- L'arrêt de la précarisation statutaire, à commencer par la mise en extinction des quasi-statuts dans les établissements publics.

Ces revendications ne sont pas nouvelles. Nous les avons adressées aux ministres par lettre ouverte le 11 juin 2026, puis au secrétaire général du ministère le 18 juin. Elles sont restées sans réponse. Certaines, comme les plans de requalification pourtant inscrits dans l'agenda social ministériel, sont restées lettres mortes.

3. Quelles sont les revendications spécifiques des contrôleurs aériens s'agissant de leurs conditions de travail, de rémunération ou de l'exercice de leurs activités de service public ?

Leur première revendication porte sur les outils. Les contrôleurs travaillent encore souvent avec des systèmes obsolètes, dont la maintenance devient parfois incertaine. Nous demandons que les investissements de modernisation soient pérennes et soutenus, comme le recommandaient le rapport sénatorial et celui de la Cour des comptes du printemps dernier.

Vient ensuite la question des effectifs, et elle est urgente : près d'un tiers des contrôleurs partiront en retraite d'ici 2031, pour une formation initiale qui est longue. L'administration s'est engagée sur au moins 200 recrutements par an dès 2027. Cet engagement doit être tenu, et nous souhaitons que la représentation nationale mesure ce qu'emporteront des recrutements inférieurs.

Sur le temps de travail, FO a signé le protocole 2023-2027 et a donc accepté une modification profonde des règles, avec des dispositifs optionnels liés à la performance. Certains voudraient aujourd'hui pousser ces dispositifs plus loin. Nous demandons une pause, et l'évaluation de ce qui existe avant toute nouvelle réforme.

Sur la rémunération, nous n'avons pas de revendication catégorielle propre aux contrôleurs, en dehors du point d'indice. Notre demande porte sur le rééquilibrage entre les centres : le protocole a creusé les écarts entre les grands centres, les grandes et petites approches et les tours de contrôle, par le jeu de parts variables conditionnées qui rendent les rémunérations incertaines dans la durée. Un rééquilibrage est également nécessaire entre les contrôleurs et les autres métiers de la DGAC.

Reste l'exercice du service public, auquel ils sont profondément attachés. Les contrôleurs se vivent comme des acteurs de la sécurité aérienne et redoutent de voir ce rôle glisser vers une prestation de service où la performance primerait. De là leur attachement à une DSNA unie, dans une DGAC unie, au sein de la fonction publique de l'État, position que FO défend de manière constante. Le remaillage des aéroports contrôlés, que nous avons accepté d'ouvrir en signant le protocole, ne doit se construire que sur des critères d'optimisation du service public.

4. Selon vous, le pôle ministériel dispose-t-il des ressources humaines nécessaires pour faire face aux défis de la transition écologique ? Quels sont les services ou opérateurs les plus affectés par les diminutions d'effectifs depuis 10 ans ? Quelles sont les conséquences en termes de compétences techniques ou d'exercice des missions de service public ? Quelles sont les mesures prises pour y remédier et les mesures prioritaires, selon vous, pour améliorer la qualité du service public à cet égard ?

Non, il n'en dispose plus. Et nous ne parlons pas d'un manque de marge de manœuvre : nous parlons de services qui n'ont plus les moyens d'exercer leurs missions.

Entre 2014 et 2025, les services sont passés de 39 968 à 34 293 agents hors opérateurs et DGAC, soit une baisse de 14 %. Les opérateurs ont perdu 8 % de leurs effectifs hors Société du Grand Paris, 12 % en intégrant le transfert de l'IFSTTAR.

Les fonctions de pilotage et de support sont les plus touchées, de 7 306 à 5 367 agents, transfert des secrétariats généraux des DDT au ministère de l'Intérieur compris. Les politiques de transport passent de 10 949 à 9 114, l'effort étant supporté par les directions interdépartementales des routes. La politique de l'eau et de la biodiversité recule de 3 993 à 3 435, les affaires maritimes de 2 973 à 2 659. Chez les opérateurs, le Cerema perd plus de 21 % de ses effectifs et Météo-France près de 20 % ; l'IGN et Voies navigables de France suivent la même pente ; les agences de l'eau passent de 1 782 à 1 551 emplois ; les parcs nationaux comptent 851 emplois en 2025 pour un parc de plus qu'en 2018.

Ce que cela produit se voit sur le terrain. Les capacités internes d'ingénierie ont été supprimées au point que les services ne peuvent plus porter les programmes d'aménagement et d'investissement. Des missions ont été abandonnées ou externalisées, du contrôle de sécurité des navires à l'observatoire de l'eau. Les directions interdépartementales des routes sont à l'os sur l'entretien et l'exploitation, avec des conséquences sur la sécurité des agents eux-mêmes. Et la chaîne de gestion des ressources humaines s'est dégradée au point que la gestion des agents et la formation en pâtissent directement.

Les mesures prises se réduisent à des redéploiements. La prévention des risques remonte depuis 2023, l'énergie-climat gagne 3,7 % sur dix ans : ce sont des renforcements ciblés, financés en prélevant ailleurs.

Pour améliorer réellement le service rendu, il faut cesser de supprimer des emplois, réarmer les services déconcentrés, reconstituer une ingénierie publique au service des acteurs territoriaux, conforter les opérateurs en articulation avec les services de l'État, et redonner à la chaîne RH les moyens d'une gestion fiable et humaine des agents.

5. Constatez-vous une perte d'attractivité des métiers du pôle ministériel ? Quels métiers, services ou opérateurs sont les plus affectés ? Quelles sont les mesures prises et quelles sont, selon vous, les mesures de nature à renforcer l'attractivité des métiers du pôle ministériel ?

Oui, et elle se mesure dans la gestion quotidienne : recrutements différés ou empêchés, vacances de postes prolongées, mobilités bloquées pour motifs budgétaires, charge reportée sur ceux qui restent.

Une des causes est salariale. Entre 2020 et 2025, la rémunération totale moyenne des agents du pôle ministériel a progressé de 3,3 %, dernier rang de tous les ministères, pour 14,9 % d'inflation. Sur la décennie, la masse indemnitaire du ministère a augmenté de 12 %, contre 70,4 % à l'Intérieur et 109,5 % à l'Éducation nationale. Le rapport de l'IGF recense pour l'Écologie une seule mesure indemnitaire en 2025 et quatre en 2024, contre trente-sept à l'Intérieur.

Une autre cause est liée à l'absence de portage politique des missions du ministère. Entre réorganisations permanentes, suppressions d'emplois et arbitrages ministériels perdus systématiquement, comment attirer de nouveaux entrants ?

Les métiers les plus touchés sont les corps techniques, qui ont perdu l'indemnité spécifique de service lors du basculement au RIFSEEP décidé en 2022 alors qu'il n'était plus obligatoire ; les agents des affaires maritimes, dont le régime indemnitaire reste inférieur à celui de leurs collègues de l'OFB ; les agents des parcs nationaux, maintenus en catégorie C depuis des années alors qu'ils exercent des missions de catégorie B. Côté services, les DIR et les DDT cumulent sujétions, pénibilité et décrochage indemnitaire. Les agents d'exploitation sont exposés à une dangerosité supérieure à celle de la police, mais sans aucune bonification du service actif : FO a obtenu une saisine du ministre des Transports auprès de son homologue de la Fonction publique, restée sans réponse à ce stade. À la direction des services de la navigation aérienne, les indicateurs de qualité de vie au travail sont en moyenne inférieurs à ceux de l'ensemble de la fonction publique.

Quant aux mesures prises, la réunion catégorielle de juin 2025 en donne la mesure exacte : de l'ordre de 50 euros bruts annuels par agent, de nombreux agents exclus de toute revalorisation, et des crédits de masse salariale qui demeuraient disponibles.

Redonner de l'attractivité suppose de consommer le titre 2 au bénéfice des agents, de reprendre les plans de requalification inscrits à l'agenda social, de rétablir un continuum de carrière entre les catégories C, B et A, d'aligner les régimes indemnitaires des corps oubliés, de débloquent les mobilités et d'arrêter les modifications statutaires défavorables.

6. Constatez-vous une augmentation du nombre de contractuels dans les effectifs du pôle ministériel ? Dans quels services ou opérateurs en particulier ? Cette évolution vous paraît-elle souhaitable et quelles en sont les conséquences ? Existe-t-il des dispositifs pour favoriser leur titularisation, leur accès au concours ou leur progression de carrière ? Quelles sont vos revendications à cet égard ?

Oui, et cette évolution est organisée.

Le cas le plus net est celui des quasi-statuts. Lors de la réunion du 16 juillet 2026, le ministère a acté l'arrêt des recrutements sous quasi-statut au 1er janvier 2028 et la bascule des futurs recrutés sur le décret de 1986. Sont concernés les agents de l'OFB, des parcs nationaux, de l'Établissement public du Marais poitevin et du Conservatoire du littoral, ainsi que ceux des agences de l'eau. On nous parle de simplification ; ce que nous constatons, c'est la recherche d'effectifs plus adaptables.

Comme le statut des ouvriers des parcs et ateliers, dont le recrutement a été suspendu dogmatiquement il y a maintenant plusieurs années, le quasi-statut offrait un cadre collectif de déroulement de carrière et de rémunération. Le droit commun des contractuels lui substitue une obligation de discussion salariale tous les trois ans, sans la moindre garantie d'augmentation. Nous avons demandé une clause de sauvegarde pour qu'aucun agent ne perçoive une prime inférieure à ce qu'il aurait obtenu sous quasi-statut, et la possibilité d'un reclassement sur des corps de fonctionnaires : la direction des ressources humaines se dit ouverte, mais sur une temporalité longue. Nous relevons par ailleurs que les planchers indemnitaires sont désormais placés dans des notes de gestion et non plus dans des arrêtés, ce qui les rend révocables.

Une question reste sans réponse depuis des années, celle des agents qui exercent durablement des fonctions d'un niveau supérieur à celui qu'ils détiennent : les agents de catégorie C sur des missions de catégorie B, les médiateurs du Parc national de La Réunion.

Nous demandons que le ministère renonce à l'extinction des quasi-statuts, qu'un plan de titularisation et de reclassement soit ouvert avec un calendrier, que les planchers indemnitaires soient garantis par arrêté et que les situations de sous-classement soient réglées.

7. Constatez-vous une hausse de l'activité des personnels, en particulier dans les services déconcentrés, en raison des effets du dérèglement climatique ? Quelles sont les missions les plus affectées ? Nécessitent-elles des renforts d'effectifs ? Dans quelle proportion et quels seraient les services prioritaires ?

Oui. L'été 2026 en a fait la démonstration : prévoir les canicules et les sécheresses, alerter sur le risque d'incendie, surveiller les crues, contrôler les sites industriels, produire les données sans lesquelles aucune politique de prévention ne tient, maintenir des infrastructures de transport dans des conditions d'exploitation pénibles. Ce n'est plus un pic saisonnier, c'est devenu l'ordinaire des services.

Les missions les plus affectées sont la prévision et l'alerte, portées par Météo-France, qui a perdu près de 20 % de ses effectifs ; la prévention des risques naturels et technologiques dans les DREAL et les DDT, où la gestion de crise s'ajoute à des plans de charge déjà saturés ; la police de l'eau et la gestion des épisodes de sécheresse ; l'entretien et l'exploitation du réseau routier national ; l'accompagnement des collectivités dans l'adaptation de leurs territoires, au moment précis où l'ingénierie publique a été démantelée.

Ces missions appellent des renforts. Nous ne présenterons pas à votre commission un volume d'emplois que nous n'avons pas établi service par service, mais nous pouvons dire où ils sont les plus urgents : Météo-France, les DREAL sur les risques et sur l'eau, les DDT sur l'adaptation et l'instruction, les DIR sur l'exploitation, l'OFB et les agences de l'eau sur la police de l'environnement et la connaissance des milieux.

Une réserve, enfin. Le renforcement de l'action « prévention des risques » depuis 2023 a été financé en prélevant ailleurs. Renforcer la réponse à un risque en siphonnant les moyens consacrés à un autre ne crée aucune capacité supplémentaire : cela déplace la vulnérabilité.

8. Quelles sont les réorganisations récentes du pôle ministériel qui ont entraîné les modifications les plus notables dans l'activité des agents ? Comment évaluez-vous leur pertinence ?

Il faut distinguer celles dont les effets sont constatés et celles qui sont en cours.

Parmi les premières, le transfert des secrétariats généraux des DDT au ministère de l'Intérieur, via les secrétariats généraux communs départementaux, a dégradé la gestion des agents et le fonctionnement des services, sur les ressources humaines comme sur la formation. La loi 3DS a transféré des missions et de l'ordre de 400 emplois sans que la capacité restante ait été réévaluée. La fusion de l'IRSN et de l'ASN pose la question du maintien de l'expertise et de son indépendance. L'externalisation des audits de deuxième niveau de sécurité des navires retire à l'État une mission de contrôle, en attendant le prochain Erika. Et la suppression de l'École nationale des techniciens de l'équipement en 2023 a affaibli la formation des corps techniques.

Parmi les secondes, deux appellent une réponse nette de notre part.

La première est la création d'une direction générale de l'environnement, annoncée en juin 2026. FO y est opposée. Elle fait disparaître la direction générale de la prévention des risques et le Commissariat général au développement durable, et scinde la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature. Nous ne partageons ni le constat qui la fonde, ni l'idée qu'une direction plus grosse pèserait davantage dans les arbitrages interministériels : ce n'est pas la taille d'une direction générale qui fait son poids, c'est le pouvoir dont elle dispose. En regroupant la biodiversité, le droit de l'environnement, l'économie circulaire, la prévention des risques et la santé environnementale dans un même ensemble, on met en silo ce qui faisait la transversalité du pôle ministériel, on dilue la prévention des risques et on supprime le CGDD au moment où la connaissance, la statistique et la prospective sont les plus nécessaires.

La méthode confirme nos craintes. Les préfigurateurs étaient désignés avant que nous soyons reçus, aucune étude d'impact n'a été produite, et la consultation formelle des instances est renvoyée à 2027. On nous a annoncé une réforme qui ne serait pas une révolution et une concertation destinée à co-construire : nous avons trouvé un projet déjà ficelé. Nous demandons son abandon en l'état, et l'ouverture d'un débat sur les moyens du ministère plutôt que sur son organigramme. Les défis du siècle appellent un ministère transversal renforcé, pas un ministère exposé façon puzzle.

La seconde est la réforme des autorités environnementales. Son calendrier prévoyait une réunion avec les organisations syndicales le 1er septembre 2026, un rapport le 1er octobre, une décision ministérielle le 8 octobre et une mise en œuvre au 1er janvier 2027. Cinq semaines pour trancher l'indépendance de l'évaluation environnementale, l'avenir des MRAe et le devenir des pôles d'évaluation environnementale des DREAL.

Nous ne considérons pas que l'organisation actuelle serait intangible. Mais aucune de ces réformes n'a donné lieu à un état des lieux, à une étude d'impact des scénarios, à une analyse comparative des variantes ni à une évaluation de leurs conséquences sur les missions, les agents et les collectifs de travail. Nous demandons qu'on leur applique la méthode que l'État exige des projets soumis à évaluation environnementale : établir l'état initial, mesurer les impacts, étudier les alternatives, éviter les effets négatifs, et décider ensuite.

Nous contestons enfin le fond et la forme de l'injonction du Premier ministre de transférer « manu militari » l'ensemble des services de communication des services et des établissements publics auprès des préfets de département.

9. Comment a évolué le salaire médian des agents du pôle ministériel depuis 10 ans ? Quel est le niveau d'augmentation garanti par les revalorisations du point d'indice intervenues en 2022 et 2023 ? Le salaire a-t-il suivi l'inflation ?

Le salaire n'a pas suivi l'inflation, et il a décroché ici plus qu'ailleurs.

Le rapport de l'IGF de juillet 2026 établit qu'entre 2015 et 2025 l'inflation a atteint 20,9 % quand la valeur du point d'indice ne progressait que de 6,3 %. La part des primes dans la rémunération est passée de 20,4 % à 25 %, avec une conséquence que le rapport reconnaît lui-même : cette déformation pèse sur le taux de remplacement à la retraite.

Pour notre pôle ministériel, le chiffre est sans appel. Entre 2020 et 2025, la rémunération totale moyenne y a progressé de 3,3 %, la plus faible progression de tous les ministères, et la rémunération principale de 1,1 %, pour 14,9 % d'inflation. Les agents ont donc perdu en moyenne plus de 10 % de pouvoir d'achat en cinq ans, quand la moyenne des agents de l'État en perdait 2,4 %. Sur la même période, la rémunération totale moyenne progressait de 21,2 % à la Culture, de 18,3 % à la Justice et de 14,3 % à l'Intérieur.

Les revalorisations du point d'indice de juillet 2022 et de juillet 2023 représentent environ 5 % cumulés. Elles n'ont pas compensé la perte, elles l'ont freinée.

Nous raisonnons sur des rémunérations moyennes, seules disponibles dans les documents publiés, et cette moyenne masque un point important : les dernières mesures catégorielles significatives ont bénéficié aux personnels qui étaient déjà les mieux rémunérés.

10. Quel bilan tirez-vous de la mise en place, en 2022, du comité social d'administration ministériel unique (CSA) du pôle ministériel ? Quels ont été les ordres du jour de ses principales réunions ? Comment évaluez-vous leur résultat ?

Notre bilan est négatif, pour trois raisons.

La disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comme instances autonomes a affaibli le traitement de la santé et de la sécurité au travail. La formation spécialisée qui leur a succédé traite les mêmes sujets avec moins de temps, moins de représentants et un lien plus distendu avec le terrain, dans un pôle ministériel où les métiers exposés sont nombreux.

L'instance unique a ensuite produit des ordres du jour surchargés et hétérogènes. L'absence de présence régulière des directions générales métiers coupe le fonctionnement des instances de la chaîne de commandement, dans des domaines aussi divers que les affaires maritimes, les routes, le logement, l'énergie et l'administration centrale. Les sujets sectoriels y sont expédiés, face à une administration qui ne maîtrise plus les dossiers faute de temps.

Elle est enfin saisie en aval des décisions. Le budget y est présenté une fois les arbitrages rendus ; la réorganisation de l'administration centrale annoncée en juin 2026 avait ses préfigureurs désignés avant que l'instance en soit formellement saisie. Une instance qui enregistre n'est pas une instance qui délibère.

Nous ne réclamons pas le retour à l'organisation antérieure pour elle-même. Nous demandons une instance dédiée à la santé et à la sécurité au travail, dotée de moyens propres, et la saisine du comité en amont des arbitrages, sur le budget comme sur les réorganisations.

Le dialogue social ne peut s'alimenter sans moyens ni marges de manœuvre. C'est bien ce qui fait défaut aussi !

11. Quelle est l'opinion des syndicats sur la politique de formation professionnelle et de promotion des personnels du pôle ministériel et des directions déconcentrées ?

Sur la formation, l'outil s'est affaibli année après année. Le transfert des secrétariats généraux des DDT au ministère de l'Intérieur a désorganisé la formation de proximité. La suppression de l'École nationale des techniciens de l'équipement en 2023 a privé les corps techniques d'un opérateur dédié. Et les crédits de formation font désormais partie des variables d'ajustement : le rapport annexé au décret d'annulation du 10 septembre 2026 fait apparaître, pour la première fois, le programme qui porte les personnels et le fonctionnement du pôle ministériel, c'est-à-dire les déplacements, la formation, l'informatique et l'entretien des locaux. Or, sans moyens pour financer les déplacements, il n'y a plus de formation, ou alors en mode dégradé.

Sur la promotion, les plans de requalification inscrits à l'agenda social ministériel n'ont pas été mis en œuvre. Le continuum de carrière entre les catégories est rompu, tandis que les corps d'encadrement supérieur ont bénéficié de revalorisations indiciaires et indemnitaires marquées. Les mobilités butent sur des obstacles budgétaires et les arbitrages entre recrutements externes et promotions internes manquent de transparence : nous l'avons signalé au dernier comité de suivi des lignes directrices de gestion mobilité.

Nous demandons la reprise effective des plans de requalification, la sanctuarisation des crédits de formation et la publication des taux de promotion comme des volumes réellement utilisés.

12. Les métiers du pôle ministériel évoluent-ils en raison des technologies numériques ? Des modules d'intelligence artificielle sont-ils déployés au sein du pôle ministériel ? Est-ce que vous constatez des gains de productivité ? Les agents sont-ils formés pour accompagner cette évolution ?

Les métiers évoluent, et ce pôle ministériel a une expérience ancienne de ce que produit l'automatisation lorsqu'elle est pilotée par la contrainte budgétaire plutôt que par le service rendu.

Deux exemples suffisent. Météo-France a perdu près de 20 % de ses effectifs entre 2014 et 2025, dans le cadre d'un plan présenté comme la préparation de l'automatisation de la prévision. Voies navigables de France est passé de 4 626 à 3 990 emplois, en lien avec l'automatisation de la voie d'eau. Dans les deux cas, le gain technologique a été converti en suppressions d'emplois avant même d'avoir été évalué en qualité de service rendu à l'utilisateur.

Nous n'avons pas connaissance d'un déploiement concerté de modules d'intelligence artificielle dans les services, ni d'un bilan des gains de productivité qui aurait été présenté aux représentants des personnels. Nous n'en tirons pas de conclusion définitive : nous constatons simplement qu'il n'existe aucun cadre partagé sur ce sujet, et que les agents ne sont pas formés à la hauteur de l'enjeu, au moment même où les crédits de formation sont rabaissés.

Avant tout déploiement, nous demandons un état des lieux des outils utilisés ou expérimentés, une information et une consultation des instances, une évaluation des effets sur le contenu du travail, et la garantie que les gains éventuels ne se traduiront pas automatiquement en suppressions d'emplois.

13. Quelle est votre position sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière du pôle ministériel et son état d'avancement ?

Notre position porte moins sur le document que sur ce qu'il produit dans les services.

Nous dénonçons des projets immobiliers conçus d'abord comme des opérations de compression des personnels : réduction du nombre de mètres carrés par agent, disparition des bureaux individuels, généralisation du partage des postes de travail, regroupement de services sur des sites saturés. La cible immobilière est arrêtée en premier, l'organisation du travail s'y adapte ensuite. Les agents en subissent les effets quotidiens : bruit, impossibilité de se concentrer, dislocation des collectifs de travail, allongement des trajets pour une partie d'entre eux. Sur plusieurs sites, celui qui ne télétravaille pas ne trouve plus de poste de travail attiré.

Nous dénonçons aussi le droit qui entoure ces opérations. L'administration considère que l'avis rendu par les représentants des personnels sur ces projets n'a pas à être pris en compte, et le juge administratif ne lui a pas donné tort. La consultation existe donc sans porter à conséquence : les instances sont saisies, elles se prononcent, et leur avis reste sans effet sur des décisions qui déterminent pourtant les conditions de travail de milliers d'agents. Si la représentation nationale estime que cet avis doit avoir une portée réelle, il lui appartient de l'inscrire dans la loi. Nous le demandons devant votre commission.

Il y a enfin une contradiction que nous ne laisserons pas passer. L'État économise des mètres carrés grâce au télétravail, et le rapport de l'IGF propose dans le même temps de revoir le périmètre du forfait télétravail lorsque celui-ci résulte d'une demande de l'agent. On ne peut pas faire les deux.

Nous demandons que les représentants des personnels soient consultés en amont de chaque opération, que les ratios d'occupation et les conditions de travail réelles soient documentés avant décision, et qu'un poste de travail soit garanti à chaque agent qui en a besoin.

Nous sommes par ailleurs inquiets des dérives supplémentaires que pourra entraîner la mise en place de la « Foncière de l'État », dans une logique de pure gestion financière et de « valorisation » du patrimoine de l'État.

14. Existe-t-il des statistiques sur les cas de souffrance au travail au sein du pôle ministériel et des directions déconcentrées ? Est-il apporté une réponse pour combattre ces souffrances ? Dans l'affirmative, les représentants des personnels sont-ils associés à la définition de cette réponse ?

Des données existent, dans le rapport social unique et dans les bilans de santé et de sécurité au travail. Elles sont partielles, tardives, et peu utilisables pour agir.

Ce que nous constatons vient surtout des remontées de terrain. Les équipes des pôles d'évaluation environnementale des DREAL travaillent avec des calendriers organisés parfois à la journée près, et les témoignages alertent explicitement sur le risque psychosocial qu'entraînerait une nouvelle intensification. À l'OFB, des alertes ont été formulées dans un contexte d'attaques extérieures visant les agents. Dans les DIR, c'est la sécurité physique elle-même qui est en cause. Et des agents ont été empêchés d'agir, stigmatisés, parfois déplacés d'office parce qu'ils rappelaient la réglementation : aucune statistique ne mesure cette souffrance-là.

La réponse apportée n'est pas à la hauteur. Depuis la disparition des CHSCT, les moyens d'enquête et de suivi se sont réduits. Les représentants des personnels sont consultés sur des plans d'action déjà écrits, rarement associés à leur construction.

Nous demandons la publication annuelle et détaillée, par service et par opérateur, des indicateurs de santé au travail, des moyens propres pour les formations spécialisées, et une association des représentants des personnels en amont.

Un chiffre, enfin, parmi les données que nous avons pu mettre sur la table en quantifiant les heures de travail réalisées mais écrêtées : l'équivalent de 500 agents travaille de manière déguisée dans les services ministériels, hors DDT et hors établissements publics.

15. Le pôle ministériel a-t-il amplifié sa politique de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ? Qui compose cette cellule ? Existe-t-il également un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un moyen de mesurer ses résultats ?

Un dispositif de signalement existe, comme dans l'ensemble des administrations. Nous ne contestons pas son existence. Nous contestons sa visibilité auprès des agents, la lisibilité de ses suites et l'insuffisance des moyens consacrés au suivi des situations.

Un plan d'égalité professionnelle existe également. Mais la question de la mesure de ses résultats appelle une réponse que le rapport de l'IGF permet enfin de donner : le régime indemnitaire amplifie les inégalités entre les femmes et les hommes. En 2025, l'écart de rémunération s'établit à 8,1 % sur la rémunération principale et à 38,3 % sur la rémunération indemnitaire. Le régime indemnitaire est ainsi près de cinq fois plus inégalitaire que le traitement. Près des trois quarts des primes bénéficient davantage aux hommes, et les quinze primes qui touchent le plus grand nombre d'agents présentent toutes un montant moyen supérieur pour les hommes.

Or c'est ce système que la « simplification » a généralisé sous la forme du RIFSEEP, auquel notre ministère a fait basculer ses corps techniques en 2022 alors que ce basculement n'était plus obligatoire. Un régime bâti sur les groupes de fonctions et la modulation individuelle ne peut que reproduire les inégalités existantes.

Un plan d'égalité professionnelle qui ne touche pas au régime indemnitaire ne produira aucun résultat mesurable. Nous demandons la publication annuelle des écarts de rémunération par corps et par service, en distinguant l'indiciaire et l'indemnitaire, et un plan de résorption assorti d'un calendrier.

16. Les syndicats ont-ils connaissance de situations dans lesquelles des agents du ministère, tant en administration centrale qu'en service déconcentré, sont exposés à des substances dangereuses dans la durée (amiante, pesticides en milieu rural, substances chimiques diverses) ? Disposent-ils, si tel est le cas, de tenues professionnelles protectrices ? A-t-il été constaté l'apparition de maladies professionnelles ?

Oui. C'est même l'un des ministères où la question est la plus ancienne, du fait des métiers d'exploitation, de laboratoire et de contrôle qu'il exerce.

Les expositions concernent notamment l'amiante, dans les bâtiments, les ouvrages d'art et les navires ; les produits chimiques manipulés ou analysés dans les laboratoires et lors des contrôles ; les produits phytosanitaires pour les agents qui interviennent en milieu naturel et agricole ; les nuisances liées aux chantiers routiers pour les agents des DIR.

Les équipements de protection existent, mais leur renouvellement dépend de crédits de fonctionnement, c'est-à-dire précisément de ceux que les annulations budgétaires viennent réduire. Le décret du 10 septembre 2026 fait apparaître pour la première fois le programme support dans le tableau des annulations.

Le suivi post-exposition et la reconnaissance en maladie professionnelle restent difficiles à obtenir, en particulier pour les agents partis à la retraite et pour ceux dont l'exposition remonte à plusieurs décennies.

Nous demandons un recensement des situations d'exposition par service et par métier, une traçabilité individuelle des expositions, la remise systématique de l'attestation d'exposition, un suivi médical post-professionnel effectif, et la sanctuarisation des crédits d'équipements de protection.

17. Comment a évolué la pratique du télétravail dans le pôle ministériel depuis la fin de la crise liée au covid ? Est-ce une évolution appréciée ou constate-t-on quelques problèmes ? Est-ce une pratique en expansion ou en recul ? Peut-elle par ailleurs altérer le rôle des syndicats, qui auraient des difficultés à recruter des adhérents, en raison d'une moindre présence des agents administratifs dans leurs bureaux ?

Le télétravail est installé, et il est apprécié des agents qui y ont accès. Trois réserves, cependant.

La première tient à l'inégalité d'accès. Les métiers d'exploitation, de contrôle et d'intervention, dans les DIR, les affaires maritimes, les parcs nationaux ou à l'OFB, en sont exclus par nature. Le télétravail ne doit pas devenir un avantage réservé à une partie des agents, sans contrepartie pour les autres.

La deuxième tient à son détournement. Conçu comme une souplesse, il est devenu un instrument de politique immobilière. Ce sont désormais les conditions de travail offertes par l'employeur qui génèrent le télétravail, et non l'inverse.

La troisième tient à sa compensation. Le forfait ne couvre pas les charges réellement supportées par les agents — chauffage, électricité, connexion, équipement, occupation du domicile — et le rapport de l'IGF propose d'en revoir le périmètre tout en reconnaissant qu'il n'est pas en mesure d'établir si ce forfait compense ces charges. Pour la FEETS-FO, c'est non.

Sur le rôle des organisations syndicales, la réponse est oui : nos conditions d'exercice ont changé. Une présence physique plus irrégulière rend plus difficiles l'information directe, la tenue de réunions et le contact avec les nouveaux arrivants. Nous n'en faisons pas une nostalgie, nous en tirons une demande : que les moyens syndicaux soient adaptés à cette organisation du travail, avec un accès aux outils numériques internes pour informer les agents et la possibilité de tenir des réunions à distance sur le temps de travail.

Contacts : Zainil NIZARALY, Secrétaire général, 07 84 26 73 06 — Laurent JANVIER, Secrétaire fédéral, 06 27 31 17 68