



**CSA**  
**de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes**  
**réuni le 30 juin 2026**  
**à Lyon (et visio)**  
**Résumé de séance par les représentants CGT**

Vos représentants CGT ont lu la déclaration qui vous a été envoyée précédemment.

## **Jours de fermeture 2027**

L'administration propose qu'en 2027 la DREAL soit fermée les vendredi 7 mai et 12 novembre. Après avoir fait remarquer que ce serait une année particulièrement favorable aux patrons vu que l'essentiel des jours fériés tombent les week-ends l'année prochaine, la CGT s'est abstenue lors du vote sur cette proposition.

## **Bilan des promotions 2026**

Cet exercice annuel en CSA est désormais le seul élément de vision un peu global pour les représentants du personnel au niveau de la DREAL sur les promotions. Les taux de promotion sont globalement faibles. Le nombre de promotions à la catégorie supérieure (de C en B ou de B en A) par liste d'aptitude est extrêmement faible. Le nombre d'avancement de grade par tableau d'avancement est proportionnellement plus important. Toutefois, cette année, on constate à l'échelle de la DREAL une baisse du nombre de promus par rapport au nombre de promouvables (4,32 % au titre de 2026 contre 5,78 % au titre de 2025). Le taux de proposés par rapport au nombre de promouvables baisse aussi (13,32 % au titre de 2026 contre 16,16 % au titre de 2025). et plus problématique encore après être passé par un optimum en 2024 à 41,49 %, le taux de promus par rapport au nombre de proposés baisse depuis à 35,79 % au titre de 2025 et 32,39 % au titre de 2026. Tous ces chiffres sont tirés très fort vers le bas par catégorie B pour le ministère de l'écologie qui représentent une part importante des effectifs avec la très forte baisse du taux de promus par rapport aux proposés : 20 % au titre de 2026 contre 45 % au titre de 2025.

La CGT, après avoir constaté quelques incohérences dans les données communiquées, a insisté sur la frustration causée non seulement par les taux faibles de promotions par rapport au nombre d'agents promouvables, mais aussi par toute l'opacité du processus de promotion. Cette frustration peut être particulièrement forte pour les agents qui s'approchent de la retraite qui n'ont plus forcément la motivation ou l'envie de passer des concours, et espèrent une reconnaissance de leur investissement. Les conditions particulièrement restrictives et la déception qui en résulte peut être un puissant facteur de démotivation.

## Déclinaison du plan ministériel sur le handicap

L'administration présente la déclinaison pour la DREAL de la prolongation du plan ministériel sur le handicap. La DREAL est en pointe au sein du ministère avec un taux de travailleurs handicapés (8%) supérieur au minimum légal (6%). La direction a présenté un certain nombre d'actions en direction de tous les agents, porteurs ou non de handicap, pour encore améliorer la situation.

La CGT a souligné que la DREAL a un des taux de travailleurs en situation de handicap parmi les plus élevés du ministère et que cette situation montre aussi en creux le retard de certains autres services du ministère pour l'intégration des travailleurs en situation de handicap et qui sont encore nettement en dessous du taux minimum. La CGT a aussi attiré particulièrement l'attention sur la question de l'adaptation des outils informatiques métiers aux handicaps les plus courants et que ce besoin doit être rappelé au niveau du pôle ministériel qui en met à disposition un certain nombre.

La déclinaison du plan a été approuvée à l'unanimité des représentants du personnel.

## NBI<sup>1</sup>

La direction de la DREAL a souhaité faire évoluer la liste des postes éligibles à la NBI. Les postes concernés sont essentiellement sur des missions dites support.

La CGT a rappelé sa position sur la NBI, qui reste un dispositif injuste du fait des contingents alloués pouvant conduire au fait que des agents effectuant les mêmes missions pour certains en bénéficient et d'autre pas, simplement à cause d'un contingent épuisé, ou car ils appartiennent à un corps non éligible. La CGT constate aussi qu'au-delà d'un contingent sanctuarisé pour certains postes où il y aurait obligation d'attribution à des agents éligibles, il reste un petit reliquat disponible qui pourrait être affecté à un ou des agents.

## Effectifs 2026 et mobilités

L'effectif cible de la DREAL en 2026 est de 781,89 ETPT<sup>2</sup> (en 2025, la DREAL a « consommé » 780,65 ETPT) Sur cet effectif cible, le préfet a la possibilité de prélever 3 % (soit un peu plus de 2 ETPT) pour les affecter sur des missions qu'il identifie comme prioritaires. Pour bénéficier de ce contingent, la direction de la DREAL a proposé au préfet 6 ou 7 postes. Le préfet en a accordé 2 : un sur la directive ERU 2 et un autre en UD. Sur le total des ETPT, le ministère a abondé un renfort de 3,97 se répartissant sur les BOP 203, 181 risques technologiques et comprenant 1 ETPT au titre des JO 2030.

Concernant les mutations avec le nouveau dispositif au « fil de l'eau », depuis le début de l'année, 63 postes ont été publiés par la DREAL, dont certains plusieurs fois. 45 postes ont été pourvus, dont 27 « en interne » (au sens agents travaillant dans un service du ministère ou en DDI, hors établissements publics comme VNF ou le CEREMA) et 8 « en externe » (établissements publics du ministère, autre ministères...) et 10 sur des recrutements spécifiques (sorties d'écoles, anciens poli-

---

1 Nouvelle bonification indiciaire

2 Un ETPT correspond à l'équivalent d'un agent travaillant à temps complet pendant un an, soit l'équivalent de 1 607 heures travaillées.

ciers, gendarmes ou militaires...). Les recrutements « en externe » sont contrôlés par un système de « jetons » attribués de manière très restrictive.

La CGT revient sur les 3 % des effectifs à la main du préfet et constate que la DREAL a été défavorisée avec 2 ETPT affectés par le préfet alors que 3 % des effectifs de la DREAL représentent plus que cela. Ceci veut dire que la DREAL a de fait été prélevée au bénéfice d'autres services. La CGT insiste aussi sur le besoin de postes supplémentaires pour assurer les activités liées aux JO de 2030 qui vont se dérouler pour une bonne partie en montagne, dans des milieux où les enjeux de protection de l'environnement sont forts. Le seul ETPT attribué actuellement sur le sujet semble bien peu.

Concernant les mutations, la CGT souligne que la complexité du système de mutations s'ajoute aux autres sources de frustration des agents que sont notamment le salaire et les possibilités de promotions.

En réponse à la CGT, l'administration indique que d'autres ETPT sont demandés au niveau national pour tout ce qui touche aux JO de 2030 et pas uniquement pour la DREAL.

## **Plan d'action suite à l'écoute interne**

L'administration présente son plan d'action suite à l'écoute interne 2025. Il se décline selon 3 grands axes :

- organisation du travail
  - Régulation de la charge de travail,
  - efficacité du travail en transversalité,
- Gestion des ressources humaines
  - Sécurité physique et mentale
  - Lutte contre les discriminations
  - Perspectives d'évolutions professionnelles
  - Offre de formations
- Pilotage de la DREAL
  - Positionnement du site de Clermont-Ferrand en tant que siège
  - Écoute du collectif par la direction
  - Gestion du contexte de réformes et de tension sur les moyens
  - Efficience du système de management des activités

La CGT insiste particulièrement sur un point : la régulation de la charge de travail. Lorsque la direction acte qu'une chose n'est plus faite faute de personnel ou de moyens, elle doit tenir cet arbitrage y compris face aux préfets. Ce n'est qu'à cette condition que la régulation est possible. La CGT se félicite aussi que le rôle de siège du site de Clermont-Ferrand soit réaffirmé.

## **Changement de nom de la DZC**

L'administration souhaite rebaptiser la délégation zonale de crise en Mission zonale de défense et de sécurité.

La CGT remarque que ce changement de nom, quand bien même il reflète mieux les missions du service, donne une impression de glissement vers l'organisation du ministère de l'Intérieur en reprenant les expressions et que ce n'est probablement pas un choix totalement neutre, même si des noms quasiment identiques se retrouvent pour ces services des autres DREAL.

La CGT s'est abstenue lors du vote sur ce changement de nom.

## **Evolution du périmètre de la gestion de crise**

L'arrêté préfectoral d'organisation de la DREAL n'identifiait en services concernés par la gestion de crise que les UD. Or d'autres services comme EHN et PRNH sont concernés. L'administration propose de simplifier la rédaction de l'arrêté en indiquant que les services métier sont concernés et de renvoyer leur liste précise à la note d'organisation de la DREAL.

La CGT trouve que cette évolution qui ne vise pas explicitement les services concernés par le sujet dans l'arrêté préfectoral est une rédaction trop ouverte, car elle permettra potentiellement d'inclure dans le périmètre de la gestion de crise (même si la direction affirme que cela ne change rien à la situation existante), avec toutes les contraintes qui peuvent y être associées, les services de la DREAL par simple modification de la note d'organisation, ce qui est moins contraignant et à la main de la seule direction de la DREAL.

La CGT a donc voté contre la modification de l'arrêté.

## **CITES**

La direction présente la création du pôle interrégional CITES à Clermont-Ferrand... au 1<sup>er</sup> juillet 2026. Ce pôle regroupera l'activité CITES sur les territoires des régions AuRA, PACA, Occitanie, la Corse ainsi que les Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM). Cette activité reposera sur 6,78 ETPT. Actuellement, 3 agents sont en activité à Clermont-Ferrand, un à la DREAL PACA à Marseille, un à la DREAL Occitanie à Toulouse et un à la DEAL de la Réunion à Saint-Denis. Les agents à Marseille et Toulouse auront 3 ans pour choisir entre suivre leur mission à Clermont-Ferrand ou trouver un autre poste. L'agent en poste à la Réunion n'a pas de limite de délai pour effectuer une mobilité compte-tenu de l'éloignement. L'organisation du pôle n'est pas encore clairement définie. Durant l'été, les différents agents en dehors de Clermoont-Ferrand, bien qu'affectés en DREAL AuRA continueront à traiter les dossiers sur leur périmètre antérieur avec au besoin un appui des agents déjà en poste à Clermont-Ferrand. À la rentrée, les agents seront concertés sur une proposition d'organisation du pôle. Toutefois, il est acté la création d'un poste de chef de pôle CITES. À ce stade, la direction envisage que les missions CITES soient regroupées dans une unité à l'intérieur du pôle politique de la nature.

Pour la CGT cette création de pôle interrégional pose de multiples questions. Le poste de chef de CITES viendrait-il en plus des 6,78 ETPT ? Pourquoi ce pôle avec un périmètre territorial très

étendu devrait-il être rattaché au pôle politique de la nature et non directement au service, comme l'est la mission loup qui, elle aussi, a une activité quasiment nationale ?

En outre, la CGT s'inquiète des questions pratiques immédiates qui se posent pour les agents à Marseille, Toulouse et Saint-Denis : à savoir le règlement intérieur qui s'applique à eux dès demain, l'accès à la restauration collective, à l'action sociale, à la médecine de prévention, la ZGE de rattachement pour les mutations et promotions, gestion du décalage horaire de deux heures pour la Réunion ?... bref tous les moyens pour travailler dans de bonnes conditions.

L'administration indique que le poste de chef du pôle est inclus dans les 6,78 ETPT. Concernant les conditions pratiques, les agents à Marseille, Toulouse et Saint-Denis seront en gestion RH en DREAL AuRA, mais bénéficieront de l'action sociale, de la restauration collective et des services médicaux-sociaux des services qui les hébergent. Ils seront soumis au règlement intérieur de la DREAL AuRA. La direction ne cache pas que certains points restent à régler, par exemple les jours de fermeture, s'ils ne concordent pas avec ceux de la DREAL AuRA.

La CGT a demandé à la direction quel pouvait être le sens des plages fixes (qui avaient été imposées à l'époque de la mise en place de l'ARTT pour que tous les agents du service soient présents à ces moments-là) avec des agents travaillant dans deux fuseaux horaires. En outre, la CGT a à nouveau rappelé que l'organisation interne du service devrait donner lieu à un avis du CSA et qu'il ne pouvait être question de se satisfaire d'un avis du CSA ministériel qui n'aborde pas les questions d'organisation interne à mettre en place.

La direction est restée évasive sur les deux sujets, mais indique que le fonctionnement du pôle CITES sera abordé lors du premier CSA de 2027.

## **Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations.**

L'administration présente la déclinaison locale des protocoles d'accord nationaux sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations. Tout un ensemble de mesures de sensibilisation et de prévention sur ces deux sujets sont prévues. Une formation concernant la sensibilisation sur le harcèlement a déjà eu lieu pour les agents du service PRNH et sera déclinée dans un format adapté dans les autres services.

## **Questions diverses**

### **Gestion des épisodes de forte chaleur**

L'administration indique avoir fait le choix d'appliquer des mesures de manière globale sur l'ensemble des sites de la DREAL, même si tous les territoires n'étaient pas au même niveau de vigilance, pour faciliter la gestion : adaptations horaires, télétravail...

Concernant la chaleur dans les locaux, il y a eu une défaillance de climatisation sur le site de Grenoble. En outre, au Lugdunum un nombre significatif de bureaux (du 3<sup>e</sup> au 5<sup>e</sup> étage) sont touchés par des dysfonctionnements divers du système de refroidissement (pannes, fuites, appareils endommagés par des opérations de maintenance diverses...) La plupart de ces problèmes sont en

cours de traitement... plus ou moins rapide. La question de la température au 6<sup>e</sup> étage du Lugdunum reste entière car les ventilo-convecteurs ne sont visiblement pas dimensionnés pour assurer un refroidissement suffisant l'été (note de la CGT : et un chauffage en hiver !)

La CGT soulève la question de la ventilation nocturne et le week-end des locaux. L'arrêt de la VMC la nuit au Lugdunum, et peut-être sur d'autres sites, aggrave la suraccumulation de chaleur dans les bureaux avec des températures lundi avant 7h00 qui dépassaient les 30 °C. Il faudrait à minima ne pas couper la ventilation la nuit.

L'administration réfléchit à l'ouverture des fenêtres la nuit, mais cela pose des questions de sécurité et de gestion des risques de pluie.

La CGT signale la nécessité d'entretien des rideaux extérieurs existants et la pose de rideaux extérieurs partout où cela est possible, sur tous les sites.

Sur l'entretien des rideaux, l'administration demande que les agents signalent les opérations d'entretien nécessaires par GLPI (problèmes de fonctionnement, fils de guidage cassés...)

## **Sanitaires du Lugdunum**

Constat sur le délabrement plus ou moins avancé des différents sanitaires du Lugdunum. L'administration a demandé un chiffrage d'une rénovation, mais les devis présentés par le gestionnaire du site semblent stratosphériques aussi la DREAL va se limiter à l'entretien curatif strictement nécessaire (remplacement d'abattants, de robinets HS, réparations de fuites...)

La CGT rappelle que les agents doivent avoir accès à des sanitaires en état de fonctionnement et propres.

Prochain CSA de la DREAL prévu le 13 octobre 2026.

o-o-o-o