



CSA
de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes
réuni le 12 octobre 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. L'administration n'a fait aucun commentaire sur les déclarations des représentants du personnel.

Écoute interne DREAL 2026

L'administration présente la synthèse de l'écoute interne 2026. Elle se félicite de résultats positifs avec aussi une participation en hausse. Globalement elle note que les répondants font part d'un collectif de travail solide, de la confiance, de l'écoute, de la reconnaissance... En revanche, la charge de travail est identifiée comme un sujet majeur, de même que la qualité empêchée et les injonctions contradictoires. Elle identifie aussi un déficit de fonctionnement collectif dès lors qu'il s'agit de sujets transversaux, multi sites ou de culture commune. Les relations entre les UD et le siège sont aussi un sujet. Enfin, une crainte pour l'avenir existe nettement avec en toile de fond les réformes/réorganisations, la question des effectifs et recrutements, l'urgence climatique ou encore l'IA.

Les résultats seront exploités pour alimenter le projet stratégique de la DREAL en cours d'élaboration.

La CGT souligne les très fortes différences de participation par service. Certains services où la participation est particulièrement faible sont, pour certains, identifiés depuis des années comme en surcharge de travail chronique, en particulier le SG. La CGT souligne que cette faible participation peut traduire le fait que les agents de ces services ne se sentent pas écoutés et considèrent que répondre à l'écoute est une perte de temps. La CGT note aussi qu'en dehors des services déjà connus pour être en difficulté, dans de nombreux autres il y a des signes précurseurs avec des réponses à plusieurs questions croisées qui présagent de difficultés, sinon installées, au moins en train de naître.

Plan local de formation 2026-2027

L'administration présente le plan local de formation 2026-2027. Elle indique qu'il est basé sur la prise en compte des demandes remontées dans les entretiens professionnels. En outre, une partie des thématiques est basée sur les axes nationaux définis par la DGAFP¹ :

- Formation et professionnalisation des agents aux valeurs et aux principes de la République ;
- Formation et accompagnement à la conduite de projets de transformation de l'action publique et au management ;
- accompagnement des agents au développement professionnel ;
- renforcement du pilotage des politiques de formation.

En outre, il est demandé de former tous les agents à la transition écologique. À ce jour, 56 % des agents de la DREAL auraient suivi cette formation.

L'essentiel des formations sont organisées par le CMVRH et la PFRH, en dehors du budget DREAL. La DREAL dispose en propre d'un budget d'environ 35 000 € sur la formation dont 20 000 € pour financer des formations non proposées par les différents réseaux de formation de l'État auxquels à accès la DREAL. Cette enveloppe est essentiellement utilisée par des formations en lien avec l'activité des services. Une faible partie peut être utilisée, essentiellement en cas de réorganisation, pour des formations mobilisant le compte personnel formation de l'agent.

La CGT regrette de ne pas disposer du bilan des demandes de formations et des formations effectivement suivies sur l'année écoulée, alors que le CSA doit émettre un avis sur le plan, cette information aurait été nécessaire. La CGT s'interroge aussi sur les grands axes définis par la DGAFP qui semble ne pas considérer comme central la formation des agents aux métiers qu'ils exercent réellement. Enfin, la CGT s'interroge sur l'obligation de former les agents de la DREAL à la transition écologique, alors que c'est une politique portée par le service depuis sa création il y a plus de 18 ans et que de très nombreux collègues ont des niveaux d'expertise élevés dans les domaines de l'écologie.

La CGT interroge aussi l'administration sur d'éventuels refus de formations liés à des contraintes budgétaires sur les frais de déplacement.

Appelés à se prononcer sur le plan local de formation, les représentants du personnel se sont unanimement abstenus.

Note sur les déplacements professionnels

L'administration présente un projet de note rappelant la réglementation applicable aux déplacements professionnels, tant sur les aspects matériels que de prise en charge financière. L'administration rappelle que les déplacements représentent 1/4 du budget de fonctionnement de la DREAL (hors immobilier), soit 700 000 € par an.

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique

La note reprend les textes applicables, toutefois, la CGT soulève plusieurs points importants :

- Quelles sont les règles applicables à l'usage des vélos personnels ? Y a-t-il nécessité d'une autorisation préalable ? Comment le cycliste est couvert en cas d'accident dans ce cas ?
- Quelles sont les règles pour l'usage des trottinettes (personnelles, électriques ou non, puisque la DREAL n'en possède pas actuellement) dans le cadre des déplacements professionnels ?
- La prise en charge de l'hébergement pour le passage des épreuves de concours dont l'horaire ne permet pas d'arriver sur le lieu d'examen le jour-même est soumis par la note à autorisation préalable du directeur référent. Or l'arrêté ministériel prévoit bien que dans ce cas, cette possibilité est de droit. La validation par le directeur est-elle purement formelle ou bien est-ce un filtre ?
- Il est indiqué que pour les repas pris dans les transports lors des déplacements professionnels, les justificatifs de dépenses doivent être fournis, car certains billets comprennent la prestation de restauration. Pourtant, à part des modes de déplacement bien spécifiques (avions long courriers notamment) quasiment aucun billet ne prévoit la fourniture d'un repas. Il semble donc excessif de demander aux agents de justifier qu'ils ont payé un repas dans le train alors qu'on ne leur demande pas cette preuve lorsqu'ils sont sur le site de leur déplacement.
- La possibilité de surclassement en 1^{re} classe en train pour les trajets de plus de 4 heures n'est pas mentionnée alors qu'elle peut être accordée par le chef de service.
- Parmi les cas de majoration exceptionnelle de 20 € du forfait d'hébergement, le décret prévoit explicitement les cas de pénurie d'offre hôtelière conjoncturelle ou occasionnelle (exemple un concert de Céline Dion) et la nécessité d'héberger un groupe sur un même site. Or ces possibilités ne sont pas reprises dans la note.

L'administration proposera un projet de note révisée au prochain CSA (en 2027).

Modification RIPS² sur les astreintes

L'administration présente une refonte du RIPS concernant les astreintes de la DREAL (hors services de prévision des crues). Le document intègre en particulier l'astreinte concernant les barages et l'astreinte informatique. Après plus de 15 ans d'existence, l'astreinte informatique est enfin officialisée et identifiée. En revanche, bien que seuls certains agents lyonnais du pôle TI y soient soumis, son périmètre d'intervention semble être étendu à tous les sites de la DREAL ainsi qu'aux risques de cybersécurité. Une telle extension semble irréaliste sur le plan opérationnel par son ambition excessive par rapport aux effectifs et moyens disponibles.

Le document prévoit que les agents domiciliés dans des « zones blanches » du réseau téléphonique sont exclus de l'astreinte et que les agents d'astreinte doivent rester dans des zones avec une couverture correcte. La CGT questionne sur la situation de pannes du réseau qui peut être

2 Règlement intérieur particulier de service

plus sensible dans les zones peu denses où un seul émetteur dessert parfois un périmètre important. Or sauf à regarder en permanence le téléphone, on ne sait pas si l'émetteur fonctionne et donc si on est réellement joignable.

Appelés à se prononcer sur le RIPS, les représentants du personnel se sont unanimement abstenus.

Réorganisation au sein de l'UiD 26-07

L'administration indique que pour renforcer la robustesse des équipes, l'organisation de l'UiD26-07 est refondue en passant de 7 subdivisions de 2 à 3 agents à 3 équipes. L'administration indique que cette réorganisation, faite sans réduction du nombre d'agents, facilitera la prise d'intérim par une meilleure connaissance des dossiers par plusieurs agents.

Ce projet n'a pas fait l'objet d'un vote.

Point sur le service EHN

L'administration présente ses actions sur le service EHN suite au « *rapport d'audit* » présenté en FSSSCT du 9 juillet 2026. Elle indique qu'il est « *un peu tôt pour avoir des résultats exhaustifs* » et qu'elle a pris des « *décisions fortes* » :

- Le remplacement rapide de Laurence Dayet (cheffe de service déléguée) qui a quitté le service ;
- La modification de la répartition du pilotage des missions entre la cheffe de service qui pilote désormais la partie hydraulique et le chef de service délégué qui pilote la partie nature ;
- la publication d'un poste JOP et grands projets pour soulager la partie du service travaillant sur les espèces protégées;
- Le recrutement de vacataire(s) ;
- l'élargissement des missions d'une assistante.

La direction indique que la fusion des pôles PN et PME ne fait pas partie de la feuille de route du chef de service délégué. En revanche ce dernier devra harmoniser les pratiques et assurer la régulation de la charge de travail.*

Le chef de service délégué indique avoir rencontré 2/3 des agents du service. Il souhaite tous les rencontrer afin de comprendre le fonctionnement et les activités de chacun. Il insiste sur la nécessité de dégager des marges pour pouvoir travailler à la coconstruction de l'harmonisation des pratiques. Il indique que les agents attendent des actions concrètes. Il commence à arbitrer sur la présence en réunion avec les porteurs de projets et collectivités du pôle PME. Sa prochaine étape est d'élaguer dans le plan de charge pour retrouver des marges.

La CGT insiste sur la nécessité de décharger les agents pour déjà ramener leur activité à une charge normale, car cela fait des années qu'ils supportent une charge excessive. Cet aspect est clairement identifié dans l'expertise certifiée remise à la FSSSCT. S'ils doivent coconstruire une harmonisation des pratiques, il faudra donc les décharger en plus pour qu'ils puissent travailler sur cet aspect. La CGT insiste aussi sur les attentes des agents : ils espèrent beaucoup et il ne faut pas les décevoir sinon la souffrance sera exponentielle.

Le chef de service délégué indique la difficulté à prioriser et déprioriser, qu'il doit écouter les agents et que les choix seront faits, il l'espère, en novembre.

Les discussions ont aussi porté sur les suicides qui ont eu lieu (RCTV et EHN). La CGT a dû une nouvelle fois rappeler fermement que le lien avec le travail ne pouvait pas être écarté d'un simple revers de main comme a tendance à le faire l'administration.

Enfin la CGT a réinterrogé la question de la séparation possible des missions CITES du pôle PN. L'administration a indiqué que le sujet n'était pas à l'ordre du jour pour l'instant.

IA à la DREAL

L'administration a présenté l'état d'avancement du déploiement de l'IA au sein de la DREAL et les différents outils interministériels avec une insistance sur le caractère souverain de ces outils.

La CGT s'est interrogé sur la quantification des gains de temps liés à l'usage de ces outils. En outre, concernant la souveraineté, il s'agit d'une fiction. Rien que l'électricité nucléaire qui alimente les datacentres est fournie par de l'uranium venant du Kazakhstan ou de Mongolie et ayant été traité en Russie.

L'administration a indiqué ne pas craindre d'effet sur l'emploi car l'IA permettrait de remplacer l'humain sur les tâches répétitives et de pouvoir le concentrer sur les tâches à plus forte valeur ajoutée.

La CGT rappelle que certains métiers seront particulièrement exposés à l'IA lorsque les outils adéquats existeront, et qu'il ne s'agit pas forcément du métier de directeur. En revanche, les prévisionnistes de crue, avec l'exploitation des analogues, pourraient être concernés très directement. La CGT rappelle que les travailleurs ont toujours dû s'adapter aux révolutions technologiques, qu'il ne leur a jamais été laissé le choix et l'IA ne fera certainement pas exception.

Expérimentation de la semaine en 4/4,5 jours

L'expérimentation sera arrêtée fin 2026. Comme son accès était fermé depuis longtemps, elle ne concerne actuellement que 44 agents de la DREAL.

Aucun bilan global de l'expérimentation n'a été tiré par la DRH du ministère. La CGT a demandé s'il pouvait y avoir un bilan fait sur les modalités spécifiques qui avait été accordées à la DREAL,

puisqu'elle a été le seul service à les expérimenter. La direction semble ne pas vouloir faire un bilan local en l'absence de bilan national.

Médecine du travail (Lyon et Rhône-Alpes)

L'administration annonce la fermeture du service de médecine de prévention interministériel de Lyon d'ici la fin de l'année, suite au départ au mois d'août du seul médecin encore en poste. Ce service couvrait plus de 540 agents de la DREAL répartis sur l'ancienne région Rhône-Alpes, sans compter les autres agents du périmètre ministériel. L'administration cherche des solutions de remplacement, y compris faisant appel à la visio et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale des différents départements. En attendant, les visites périodiques ne sont plus assurées pour les agents concernés. Pour les retours de CLM/CLD, éventuellement recours aux médecins agréés. S'ils ne sont pas disponibles, passage par le médecin traitant. Pour les aménagements de poste, prise en compte de l'avis du médecin traitant, mais celui-ci n'étant pas formé en médecine du travail, l'administration pourra reconsidérer ses prescriptions.

Pour la CGT, les questions médicales d'aménagement de postes ne peuvent être arbitrées sur le fond par une autorité administrative n'ayant en aucun cas de compétence médicale.

L'administration continuera de prioriser les agents RQTH³ pour les aménagements de postes.

Prochain CSA de la DREAL... début 2027, après les élections professionnelles.

O-O-O-O

3 reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé