



**Comité social d'administration  
de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes  
réuni le 24 mars 2025**

**Résumé de séance par les représentants CGT**

Vos représentants CGT ont lu la déclaration que vous trouverez ci-joint.

L'administration a apporté les réponses suivantes :

Concernant les réunions de dialogue social. Elle ne pense pas qu'il y en ait moins que les années précédentes.

Elle convient que sur la présente réunion il y a trop de points et que le calendrier 2025 des réunions d'instances est probablement à réviser.

Concernant le budget, en 2024, finalement le déficit a été moins importante que prévu.

Pour 2025, la dotation a été limitée à 25 % du budget consommé de 2024 pour le premier trimestre suite au retard sur le vote du budget au parlement. Pour le reste de l'année, le budget est en discussion avec le SGAR et est en cours de finalisation. La situation n'est pas plus détériorée que l'année dernière.

Toutefois, en 2024 il n'y a pas eu de renouvellement de véhicules ou d'achats informatiques importants, il y a eu des restrictions de déplacement. Donc le budget sera probablement plus difficile à tenir en 2025 que l'année dernière.

Au sujet de l'immobilier, l'administration transmettra aux représentants du personnel le schéma directeur de l'immobilier en région concernant la DREAL.

Le sujet des espaces « cocon » et tisaneries sera traité en FSSSCT.

Concernant les attaques contre les agents, le directeur a apporté son soutien aux collègues par un message écrit à l'OFB, à l'ADEME. La préfète a réagi rapidement par écrit aux attaques du député Wauquiez et du président de la région Auvergne-Rhônes-Alpes contre l'OFB.

À propos des réorganisations à bas bruit, la frontière entre adaptation des organisations de travail et réorganisation est parfois très ténue. Mais la direction n'a pas de soucis pour passer en CSA les différentes évolutions d'organisation.

Sur la création des CGF et le transfert du réseau routier national à titre expérimental à la région, la direction s'est voulue rassurante en signalant qu'une bonne partie des situations individuelles sont en cours de traitement. Toutefois, elle reconnaît que quelques situations complexes restent encore à traiter. Au sujet du réseau routier national, la direction reconnaît que la mise à disposition des

services entraîne une souffrance des agents. Une recherche de solutions avec le Conseil régional est en cours pour permettre aux outils de communiquer et une solution espérée d'ici fin avril.

## **Programme 2025 des travaux du CSA et de la FSSSCT**

L'administration propose aux représentants du personnel une répartition des sujets de travail entre le CSA et la formation spécialisée.

La CGT ne comprend pas trop le sens de mettre la sobriété énergétique dans les travaux de la formation spécialisée, alors que c'est une problématique qui semble plus relever du CSA.

En outre, la CGT rappelle que la séparation des sujets entre le CSA et formation spécialisée n'est pas forcément simple, notamment sur les réorganisations et les conséquences sur les agents qui s'ensuivent.

## **Écoute interne**

L'administration présente aux représentants du personnel le résultat des questionnaires de l'écoute interne.

Parmi les sujets la CGT note les écarts entre Lyon et Clermont-Ferrand (identifiés dès la création de la DREAL fusionnée et qui perdurent). Ceux-ci sont probablement liés à l'organisation du travail à l'échelle de la DREAL, l'effet du bi-site, des difficultés de circulation d'informations. À Clermont, il y a un point qui où les agents ressentent une dégradation : L'organisation à l'échelle des services et notamment l'aspect bi-site.

Au sein des services, les réponses des agents font apparaître plusieurs situations délicates.

Au sein du secrétariat général, l'administration dit avoir bien conscience des problématiques de charge de travail, de qualité empêchée, de l'organisation du service, des ordres contradictoires et des conflits de valeur. L'administration souhaite stabiliser les effectifs du service. Elle souhaite aussi travailler sur la régulation de la charge de travail et gérer l'importance des sollicitations. Concernant les conflits de valeur, ils ne sont pas bien vécus. Il y a des difficultés au niveau de la délégation et des processus décisionnels. La note d'organisation sera révisée, en particulier sur les signatures, Et il reste une question d'unification des procédures.

Concernant le service RCTV, les agents indiquent une dégradation de l'ambiance de travail et de l'organisation. Il y a au sein de ce service une forte disparité dans les réponses faites entre Lyon et les autres sites. Il existe des vacances de poste de postes dans le service qui peuvent être sources de tensions. L'administration tente d'obtenir des simplifications de procédures de la part de la centrale pour alléger la charge de travail des agents. Il y a aussi dans le service des tensions avec usagers. Ceci nécessite une formation spécifique pour la gestion des conflits.

Les services PARHR et CPPC sont aussi un point d'attention avec leur fusion programmée et les pertes de missions liées à la mise à disposition du réseau routier national et à la création des CGF.

La CGT pointe le fait que les agents sont déstabilisés par les réorganisations, avec un recours plus important au dispositif d'accompagnement, et que ces réorganisations touchent encore plus les

femmes ainsi que les catégories C. Les agents sont aussi accaparés par des tâches chronophages et des urgences qui n'en sont en réalité pas.

L'administration admet que la charge de travail sous-tend les réponses et apparaît dans les verbatims des réponses données par les agents. Sa priorité, dit-elle, est l'écoute en lien par rapport à la charge de travail. Elle admet concernant les commandes et les urgences, que celles-ci ne sont pas toujours avérées. Elle évoque en particulier les commandes du SGAR, qui représentent environ plus de 1000 dossiers par an, ainsi que les avalanches de mails.

L'administration s'engage à afficher clairement les missions qui seront abandonnées pour faire face aux suppressions de postes.

Il y a aussi une vraie dégradation de la possibilité de discuter de la charge de travail, des encadrants eux aussi en surcharge. Il y a un vrai effet pervers du numérique et de l'usage des mails sur l'organisation du travail.

L'administration s'engage à présenter un plan d'action en réponse aux résultats de l'écoute interne.

## **Plan local de formation**

L'administration présente le bilan des formations suivies par les agents en 2024 ainsi que le projet de plan de formation 2025. Toutefois, il apparaît que le bilan n'est pas complet, car la compilation des formations suivies ne se fait pas dans un outil unique, donc toutes n'apparaissent pas, en particulier les formations liées à la prise de poste sur les métiers spécifiques.

La CGT demande à ce que les formations et les prises de postes soient bien identifiées dans le plan de formation, surtout lorsqu'elles sont nécessaires à l'exercice des métiers.

L'administration répond qu'avec la mise en œuvre des inscriptions sur RenoIRH, la synthèse des données sera plus facile en 2026. Elle s'engage donc à intégrer les formations prises de poste dans le plan de formation 2026.

## **Création d'une mission prévention et pilotage au sein du SG**

Il s'agit de rattacher la cellule hygiène et sécurité qui existe actuellement à la mission pilotage au sein du SG.

La CGT rappelle que le positionnement des assistants et conseillers de prévention doit être auprès de la direction d'après les textes régissant l'hygiène et la sécurité.

Ce point de l'ordre du jour fait aussi apparaître que la mission d'assistant de prévention à Clermont-Ferrand serait réduite à 20 % d'un ETP (contre antérieurement un ETP complet), suite au départ de la DDT63 du site Léo-Lagrange. Pour la CGT, ce n'est pas suffisant par rapport aux problématiques dans le domaine identifiées sur le site. La CGT insiste sur la nécessaire proximité pour traiter correctement les sujets d'hygiène et de sécurité. Les besoins à Clermont sont avérés et une quotité de travail aussi réduite est très insuffisante.

## **Actions de la DREAL en 2025 par rapport à la parentalité et à l'égalité femmes/hommes**

L'administration présente un projet de plan mis au point avec le groupe Parentalité-Egalité constitué au sein de la DREAL.

La CGT rappelle que la question de l'égalité femmes-hommes passe aussi par les enfants. Et donc notamment la prise en charge par l'employeur des berceaux en crèche.

L'administration répond que le financement des berceaux est assuré par la SRIAS et qu'au vu des coûts, elle ne souhaite pas financer des berceaux qui ne seraient pas occupés. La demande à la DREAL n'est pas suffisante pour justifier des réservations de berceaux en direct.

## **Intelligence artificielle**

L'administration présente les projets en cours de développement de l'IA au sein du Pôle ministériel Aménagement.

Dès le 10 avril, les agents auront accès à des outils d'IA génératif fournis par le ministère. L'usage de l'IA au sein de la DREAL sera soumis au respect d'une charte.

La CGT demande à ce que la charte soit présentée en CSA pour avis.

L'administration indique que la charte n'est pas finalisée, mais elle est d'accord pour la présenter en CSA.

Elle indique aussi qu'il y aura des webinaires de présentation et de formation pour les agents concernant l'usage de l'IA.

## **Volontaires pour Mayotte**

L'administration fait un point concernant les agents qui se sont portés volontaires suite au message du ministère pour aider Mayotte suite au cyclone Chido.

Actuellement, au sein de la DREAL, 18 agents se sont portés volontaires. Au niveau du ministère, il y aurait plus de 200 volontaires. La période de mobilisation potentielle de ces volontaires court de février à août 2025. Toutefois, pour l'instant, il n'y a pas eu de sollicitation des volontaires de la DREAL.

Le cadre d'emploi retenu, si ce dispositif venait à être activé, serait une procédure de mise à disposition.

## **Sécurisation des bâtiments**

L'administration rappelle les intrusions au Lugdunum, les incidents à RCTV avec des transporteurs et les manifestations d'agriculteurs à Clermont-Ferrand devant la DREAL. À la suite de ces événements, elle a demandé un audit par la police nationale des sites de Lyon et Clermont-Ferrand. Cet audit (non communiqué aux représentants du personnel) sur le site de Lyon a donné lieu à la

production d'un tableau listant de nombreuses mesures. L'administration indique qu'elle prévoit de s'occuper ensuite de la sécurité des autres sites.

L'administration travaille donc prioritairement sur le Lugdunum selon trois axes. Le premier est le renforcement des droits d'accès avec la maîtrise des gestions du badge. Le deuxième est le renforcement du contrôle d'accès avec notamment la mise en place d'un système de badge dans les ascenseurs et de réserver exclusivement aux PMR l'usage de la porte PMR. Et enfin, la « culture de sûreté » des agents pour laquelle elle souhaite le port d'un badge apparent.

L'administration invoque diverses situations pour justifier ses projets. Elle indique disposer de financements spécifiques accordés par la préfecture pour financer ces actions.

La première est celle de groupes constitués et violents qui viennent, y compris quand les locaux ne sont pas occupés, avec le cas de tag sur les bâtiments, et une répétition de ce genre de phénomène en particulier le week-end.

Le second est l'agression de trois directeurs départementaux de DDT par des organisations agricoles. Le troisième, ce sont les usagers mécontents avec une augmentation de la violence dans la société.

Elle évoque aussi la réaction tardive du propriétaire du Lugdunum pour la désactivation des badges en cas de pertes. Elle parle aussi de la question du vol des données, des informations sensibles à protéger et des questions collectives de comportement des agents.

Pour la CGT, le dossier n'est visiblement pas mature et est présenté avec précipitation au CSA, car il y a visiblement une confusion entre diverses problématiques :

- Concernant la sécurité anti-intrusion, hors des heures ouvrables ou lors de manifestations violentes, il faut renforcer les portes et les systèmes de fermeture.
- Au sujet des usagers mécontents et qui peuvent devenir violents. La CGT rappelle que l'administration a aussi sa part en restreignant l'accès à l'accueil physique des usagers et que cet accueil physique est important lorsque l'usager ne peut trouver la réponse ni par téléphone, ni par Internet, ni par ses propres moyens. L'impossibilité d'accès à un accueil peut rendre l'usager violent par désespoir.
- À propos du vol de données. L'essentiel des informations sont maintenant dématérialisées et stockées sur des serveurs. Le vol de données a toutes les chances de s'effectuer par l'extérieur avec une intrusion informatique sans accès physique aux locaux. Les solutions envisagées seront donc inopérantes pour faire face à cette menace.
- La CGT rappelle aussi les risques d'intrusion par la ruse ou par la menace physique directe ne sont visiblement pas suffisamment pris en compte dans les solutions proposées.
- La CGT pose également la question du sens du projet envisagé d'installation d'alarme volumétriques dans des locaux qui sont amenés à être utilisés H24 pour certains métiers. Ceci risque de causer des difficultés pour les agents concernés.

- Sur la possibilité d'installer des caméras sur les paliers d'ascenseurs dans les étages, la CGT reste dubitative sur l'utilité réelle de la mesure, y compris par rapport à un éventuel effet sur les vols dans les bureaux
- Concernant la porte PMR, la CGT demande qui considérera qu'une personne est PMR et a donc le droit d'utiliser la porte. Si c'est quelqu'un de l'administration qui n'a aucune habilitation prendre une décision médicale ou si c'est un médecin. Dans ce dernier cas, comment on sera respecté la confidentialité des aspects médicaux ? Sachant qu'une personne chargée ou avec une poussette peut aussi être temporairement une PMR...

Au cours d'un long échange avec les représentants du personnel, l'administration a reconnu qu'un certain nombre de mesures ne seraient probablement pas concrétisées (alarmes volumétriques, caméras sur les paliers d'ascenseurs). La question de la porte PMR a été longuement évoquée, car elle est l'accès le plus rapide au métro et au Q-Park. Une partie des représentants du personnel s'est nettement opposée à ce que les agents ne puissent plus l'utiliser.

Concernant le port du badge obligatoire avec des tours de cou distinguant les visiteurs des occupants habituels, la CGT ne croit pas que cette mesure puisse améliorer la sécurité. En outre, cela rajoutera des contraintes de gestion des « badges » visiteurs à tous les organisateurs de réunions commençants ou se terminant en dehors des heures d'ouverture de l'accueil (avec le risque que très rapidement nombre de « badges » de ce type se retrouvent dans la nature, ce qui pourrait faciliter l'intrusion par ruse).

À l'issue des débats, l'administration a souhaité soumettre au vote les points suivants :

- La nécessité de renforcer la sécurité des personnes et des biens des différents locaux de la DREAL.
- Sur le site du Lugdunum, de travailler sur trois axes d'action, la gestion des droits d'accès, le dispositif de contrôle d'accès, le dispositif de prévention, d'alerte et de mise en protection, les modalités devant être soumises préalablement pour avis aux représentants du personnel.
- A court terme, de mettre en place les deux actions suivantes : Le port d'un badge apparent avec un tour de cou propre à la DREAL, la diffusion de consignes de sécurité portant notamment sur le comportement à adopter en cas de présence dans les locaux de personnes non identifiées (avec consultation préalable sur le message de la direction).

**La CGT a voté contre cette proposition considérant que le dossier n'était visiblement pas abouti et que les solutions proposées relèvent plus de l'affichage que du traitement du fond de la problématique de sécurité des agents.**