



CSA
de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes
réunie le 30 juin 2025
à Clermont-Ferrand (et visio)
Résumé de séance par les représentants CGT

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

En réponse à la déclaration CGT, l'administration a apporté les éléments suivants :

- Concernant l'IA, celle-ci doit rester un outil, ne doit effectivement pas être décisionnaire. Les agents restent dans tous les cas responsables de la production. Il faut mettre en place les moyens pour conserver le niveau de compétences nécessaires pour qualifier la production de l'IA. Il y a des besoins identifiés en particulier sur la rédaction de compte-rendu. Le risque de fuites de données existe et pour l'éviter chaque outil doit être utilisé dans les limites fixées.
- Sur le rapport social unique (RSU), il est une source d'informations précieuses et il faut décliner les actions nécessaires à partir des problématiques qu'il fait apparaître
- Sur l'inquiétude des agents face au contexte global (international, national) et en particulier les attaques contre l'écologie, l'administration insiste sur le fait qu'une grande partie de la population est en attente de politiques écologiques et qu'il faut répondre à ces attentes du mieux possible malgré la mise en cause par certains politiques des objectifs et des missions.

Rapport social unique (RSU) 2023

L'administration présente le rapport social unique 2023 de la DREAL ARA. Quelques chiffres au 31/12/2023 :

- 836 agents DREAL (hors services hébergés) pour un total de 803,9 ETP (ou 818,57 ETPT)
- Répartition à l'équilibre quasi-parfait entre femmes et hommes (par contre, au CODIR, 16 femmes pour 19 hommes)
- 48,8 % de catégories A, 37,7 % de catégories B, 13,5 % de catégories C. L'effectif se compose pour l'essentiel de titulaires et d'OPA. Il y a 3 % de contractuels ;
- 19,74 % des effectifs bénéficient d'un temps partiel, à 73,3 % ce sont des femmes (au global, ce sont 29 % des femmes travaillant à la DREAL qui bénéficient d'un temps partiel, contre 10,5 % des hommes) ;
- 78 % des agents disposent d'une convention de télétravail ;

- 27 804 heures écartées par écartage mensuel en 2023 (CGT : soit l'équivalent d'un peu plus de 17 agents à temps complet, ou 2 % des effectifs. Pour mémoire 31 602 heures en 2022) ;
- En lien probablement avec le point précédent, le nombre d'heures récupérées a augmenté suite à la mise en place du compteur RDEP dans Kelio.

La CGT insiste sur l'importance du nombre d'heures écartées qui traduit un manque de personnel à la DREAL. C'est un indicateur important. Concernant les arrêts maladie, le tableau par service fait nettement apparaître le service PARHR comme très au-dessus de la moyenne. La CGT pense que c'est en lien avec les réorganisations que subit ce service et, même si les données sont désormais anciennes, il y a un vrai point d'attention à cet endroit. La CGT en profite pour demander à ce que ce tableau soit complété par un ratio du nombre de jours de congés maladie ordinaire par agent pour chaque service.

Dans la partie action sociale du document, la CGT demande à ce qu'y figurent des informations sur la restauration collective.

Bilan des promotions 2025

L'administration indique qu'environ 30 agents de la DREAL sont promus chaque année. Elle se félicite des bons résultats (comprendre supérieurs aux moyennes nationales) pour les listes d'aptitudes à Attachés et IIM. Elle reconnaît toutefois que l'accès à la catégorie B est de plus en plus compliqué avec une baisse des taux de promouvables de C en B.

L'administration rappelle que les agents ont le droit de savoir s'ils sont proposés pour les promotions et les suites données à leur proposition. Les agents ne doivent pas hésiter à demander les informations à ce sujet.

NBI

L'administration informe que la création des centres de gestion financière n'a pas entraîné de diminution du nombre de points de NBI en DREAL et présente une actualisation du dispositif de priorisation pour l'attribution des points de NBI.

La CGT rappelle son opposition de principe à ce dispositif qui, bien que lié aux fonctions occupées est insuffisamment doté pour que chaque agent exerçant des missions éligibles puisse en bénéficier. Ceci conduit à des répartitions inégalitaire, forcément mal vécues.

Effectifs cibles 2025 de la DREAL

L'administration annonce les plafonds d'emploi notifiés à la DREAL pour 2025 :

- Maximum à ne pas dépasser au 31/12/2025 : 797,77 ETPT ;
- Maximum à ne pas dépasser en catégorie A au 31/12/2025 : 397,22 ETPT.

L'administration semble aussi finir par se perdre dans ses décomptes complexes entre ETP, ETPT et (accessoirement) agents. Ce qui rend la compréhension de l'ensemble difficile. Ainsi à la date du CSA, l'effectif de la DREAL est annoncé à 795 ETP.

Au-delà des chiffres, l'administration annonce en 2025 un travail de « nettoyage » de l'organigramme, avec identification des postes occupés, des postes publiés, des postes gelés temporairement et des postes gelés sans perspective de publication qui seront retirés de l'organigramme.

La CGT s'interroge sur l'ajout d'un plafond sur la catégorie A et craint en outre un retour des « excédants tournants » en fonction des catégories en fonction des années (une année il y avait trop de A, une autre, trop de B, celle d'après trop de C... et ainsi de suite). En outre, l'administration ayant indiqué que toutes les ZGE étaient en excédent de A, la CGT s'interroge sur le pilotage ministériel des effectifs.

L'administration précise que toutes les ZGE ne sont pas en sur-effectif de A (effectifs sous les plafonds en Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et Hauts-de-France notamment). L'excédent est lié à des recrutements importants et à une bascule du pilotage des effectifs qui d'une année sur l'autre est basé soit sur des effectifs cibles, soit des plafonds d'emploi ou encore la masse salariale. Actuellement, c'est le contrôle de la masse salariale qui est au centre de la stratégie. En outre, les disponibilités et retours de disponibilités ont beaucoup augmenté depuis deux ans et ce phénomène difficilement prévisible a été sous-évalué dans les prévisions du ministère.

Suites de l'écoute interne

Présentation par l'administration du plan d'action mis en place à la suite de l'analyse des résultats de l'écoute interne :

- « No to do list », définissant les tâches qui ne seront plus faites. Remontées des propositions des services à la direction en octobre ;
- RETEX accompagnement EHN concernant la charge de travail et réplique de cette action dans d'autres services ;
- Cadrage du SGAR pour limiter les commandes faites directement aux services de la DREAL et cadrer le fonctionnement ;
- Améliorer l'usage des mails pour tenter de contenir leur multiplication ;
- Sécurité au travail (QVT, sécurité des sites...) ;
- Discriminations, harcèlement : améliorer l'égalité femmes-hommes ;
- Perspectives d'évolutions professionnelles : informer les agents sur les possibilités existantes (bilans de carrière, préparations aux concours, entretien professionnel...)
- Améliorer l'accès à l'offre de formation ;
- Écoute du collectif de travail par la direction ;
- Prise en compte de la déstabilisation des agents par les réorganisations et les réductions de moyens (communication, valorisation du sens des missions de service public
- Positionnement du site de Clermont-Ferrand en tant que siège (présence d'un directeur référent, favoriser présence d'un chef de service ou d'un chef de service délégué sur

Clermont pour les services bi-sites lors des mutations, visites régulières de l'équipe de direction à Clermont...).

La CGT attire l'attention de l'administration sur la formation et en particulier l'offre des CVRH qui a évolué, mais qui ne répond pas forcément pleinement aux besoins des agents.

Ce plan est soumis au vote. Comme l'ensemble des autres représentants, la CGT s'abstient.

Remarque : pour la CGT, ce plan est une tentative de prendre en compte le mal-être des agents. Toutefois, faute de réels moyens, qui seraient de toute manière pris ailleurs alors qu'ils manquent déjà, sa portée ne peut que rester limitée.

Fusion PARHR-CPPC

La fusion est programmée depuis 2020 et le départ de la cheffe de service de CPPC. En septembre 2024 les missions de prestations comptables mutualisées ont été transférées aux centres de gestion financières de Lyon et Clermont-Ferrand, dans les DR/DDFIP.

La CGT rappelle que des agents de l'ancien CPCM (suite au transfert des missions en DR/DDFIP) sont encore sur des postes temporaires et/ou provisoires.

L'administration indique qu'il reste deux agents sur des postes temporaires et quelques situations provisoires.

Ce projet est soumis au vote et l'ensemble des représentants du personnel s'abstiennent.

L'administration souhaite que la CGT précise la question des réorganisations qu'elle a abordé dans sa déclaration. La CGT indique qu'elle sait qu'une réorganisation est lancée à RCTV. La direction indique qu'il n'y a pas de réorganisation en cours à RCTV, mais une étude sur le fonctionnement entre RCTV et les UD. (Note CGT : donc affaire à suivre de très près, car les réorganisations sont souvent évoquées très tardivement par l'administration devant le CSA.)

Intelligence artificielle

Un dispositif visant à favoriser l'usage de l'IA est en place à la DREAL suite à l'ouverture du portail des IA génératives. Il y a une sensibilisation à l'IA, son fonctionnement, ses limites, les précautions à prendre. La DREAL a mis en place une charte et lance le déploiement d'usage sur les processus métiers.

La CGT réaffirme les arguments de sa déclaration : l'humain doit rester au centre. La décision ne doit pas être déléguée à l'IA. En outre, l'IA étant visiblement une évolution majeure, le CSA ne devrait pas en être tenu à l'écart, mais devrait au contraire avoir à se prononcer sur son déploiement. Enfin, le CSA devrait se prononcer sur la charte.

L'administration réaffirme que l'IA n'est qu'un outil et que les agents sont responsables des productions. Les IA ont encore des marges de progression. L'IA (SOFIA) devrait en particulier être améliorée au second semestre par l'injection dans sa base d'un corpus constitué de connaissances. Concernant la transcription des réunions en visio, l'administration indique que le nouvel outil remplaçant la webconférence de l'État sera équipé d'un diapositif de transcription.

L'administration insiste sur la nécessité de ne pas envoyer des données confidentielles sur des IA publiques.

Questions diverses

Pôle CITES à Clermont-Ferrand

La direction de la DREAL avait postulé pour la création d'un pôle TRACNAT à Clermont-Ferrand. Cette hypothèse est abandonnée. Toutefois la création sur le site d'un pôle interrégional CITES sur le site de Clermont-Ferrand serait acquise... il reste à définir le périmètre de l'inter région. Actuellement, en prévision de cette création, un agent supplémentaire est déjà positionné sur les missions CITES. Lors de la création officielle, un second devrait le rejoindre. La DGALN devrait trancher prochainement.

Budget DREAL

Des représentants du personnel demandent à la direction si l'enveloppe budgétaire de fonctionnement de la DREAL sera suffisante pour 2025. La direction se veut rassurante. Actuellement, la DREAL en est à 63 % du budget pour les AE et à 50 % pour les CP. Sauf annulations de crédits l'année devrait se terminer à l'équilibre.

La CGT s'inquiète toutefois de l'éventuel report de certaines dépenses de renouvellement de matériel et donc de la création d'une dette en particulier sur l'informatique où les renouvellements d'ordinateurs portables vont devoir être importants au cours des prochaines années.

L'administration indique que 2024 a été une année blanche sur le parc de véhicules et qu'elle essaye de relancer le renouvellement de ce parc. Elle essaye aussi de retrouver des marges pour l'entretien des bâtiments. Sur l'informatique, elle a d'ors et déjà lancé un lissage des investissements en programmant un début du renouvellement du parc d'ordinateurs portables. Elle compte aussi mobiliser les BOP métiers.

Semaine en 4/4,5 jours

Des représentants du personnel interrogent la direction sur l'avenir du dispositif et son éventuelle pérennisation après la période d'expérimentation.

L'administration indique ne pas avoir de cadrage national pour une éventuelle pérennisation de l'expérimentation, mais elle va demander la prolongation de l'expérimentation jusqu'à la fin de l'année scolaire 2025/2026.

La CGT demande l'avancement du bilan à mi-parcours de l'expérimentation.

L'administration indique qu'il est prévu et va être lancé.

o-o-o-o