



**CSA
de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes
réuni le 16 décembre 2025
à Lyon (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 le contexte international, il est inquiétant, on doit en tenir compte, mais il ne faut pas tout subordonner à ça. Tout ne doit pas être mis sur la défense au détriment du reste ;
- Les agents ne doivent pas être envoyés « la fleur au fusil » face aux acteurs économiques et la direction de DREAL alerte régulièrement les préfets sur ce sujet ;
- Le budget 2026 du pôle ministériel reste en construction, mais certains signaux ne sont pas rassurants : pistes d'économies envisagées sur l'administration centrale et les fonctions support ;
- Dans ce contexte, il y a des choix à faire et l'administration doit savoir les assumer ;
- Concernant les primes, les perspectives futures ne sont pas connues mais seront probablement pas positives. La direction a une volonté de transparence face aux agents sur le sujet des primes ;
- La ministre considère que la biodiversité est un enjeu prioritaire. Elle a aussi fait part aux directeurs des DREAL de son souhait de simplification des procédures.

Bilan indemnitaire 2025

Le bilan était très centré sur le RIFSEEP¹ en général et en particulier sur le CIA². En 2025, 651 agents ont été éligibles au CIA, soit tous les agents présents à la DREAL pouvant y prétendre. En 2024, seuls les agents présents au 31/12/2023 étaient éligibles. En 2025, l'enveloppe globale a été plus faible, ce qui a conduit à réviser le CIA de certains agents à la baisse. Toutefois le bonus de 150 € accordé aux agents effectuant certaines missions transversales a été maintenu.

Concernant l'IFSE, la clause de revoyure prévue par les règles de gestion ont été appliquées aux agents concernés.

Concernant le régime des primes du ministère de l'Économie et des finances, il a concerné 135 agents en 2025.

¹ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

² Complément indemnitaire annuel

Enfin, le régime indemnitaire des OPA a concerné les 15 agents en poste à la DREAL.

La CGT a souligné l'opacité concernant le CIA et ses critères d'attribution. Cette opacité est renforcée par la création localement d'un classement « satisfaisant/très satisfaisant » qui vient empiéter sur les classements nationaux « satisfaisant » et « très satisfaisant », sans que les minimum et maximum de primes attribuée à cette catégorie ne soient définis clairement. En outre la CGT dénonce l'opacité encore plus forte du régime des primes ACF³ du ministère de l'Économie et des finances, pour lequel aucun montant en euro, qu'il soit plancher, moyen, médian ou maximum n'est mentionné. Seuls sont mentionnés des coefficients moyens par niveau de grade et une moyenne des coefficients fixée pour la DREAL à 1,0498.

Concernant le CIA, l'administration indique que l'abondement de la classe « satisfaisant/très satisfaisant » correspond à 80 % du haut de la fourchette « très satisfaisant » prévu par la note de gestion ministérielle⁴. Ce niveau intermédiaire se situe en haut de la fourchette « satisfaisant ». Concernant les primes ACF, l'administration essayera de mettre des montants moyens la prochaine fois.

La CGT constate aussi, concernant l'IFSE⁵, des problématiques de cohérence de cotation de postes, tant au sein de la DREAL qu'entre les services dans toute la France. Ceci est contraire à la logique qui veut qu'à travail égal les personnels touchent un salaire égal. En outre la CGT constate que l'IFSE est une prime encourageant une mobilité très régulière. Ceci est contradictoire avec les missions du ministère ou certains postes nécessitent d'acquérir des compétences sur la durée. La CGT aurait aussi souhaité avoir non seulement une image annuelle concernant le CIA, mais aussi une image des dynamiques : combien d'agents ont vu leur CIA baisser par rapport à 2024 et combien l'ont vu augmenter ?

L'administration conteste que l'IFSE soit plus tourné vers la mobilité, avec l'existence de la clause de revoyure pour les agents qui ne l'ont pas vu évoluer pendant plusieurs années. En outre, pour les métiers à forte compétence technique, il existe les comités de domaine pour la reconnaissance de l'expertise. La CGT reste dubitative en particulier, car les comités de domaine sont loin d'être généralisés à toutes les métiers à forte compétence technique de la DREAL.

Plan handicap : bilan 2024/2025

L'administration présente les résultats de la mise en œuvre au niveau de la DREAL du plan handicap issus d'un accord ministériel avec les organisations représentatives du personnel pour la période 2022-2025. Le nombre de travailleurs en situation de handicap recruté par la DREAL est en hausse. En 2025, ils sont 8,2 % des effectifs contre 5,26 % en 2023. Un peu plus d'une vingtaine de financements d'aménagement de postes de travail ont pu être obtenus en 2024 et en 2025 auprès du FIPHFP⁶. Des actions de sensibilisation et de formation des encadrants et des collègues ont été lancées.

³ Allocation complémentaire de fonction

⁴ Note de gestion 2025 du MATTE : <https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/documents/Bulletinofficiel-0034197/ATDK2524849N.pdf>

⁵ Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

⁶ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

L'administration prévoit d'ouvrir des postes BOETH⁷. Elle réfléchit à élargir la sensibilisation au-delà des handicaps physiques.

Activité véhicules : mise en place d'une équipe projet en DREAL Auvergne-Rhône-Alpes

L'administration souhaite constituer une équipe projet autour de l'activité véhicules. L'année 2024 a été marquée par des départs dans les équipes et l'arrivée de nouveaux collègues à former sur le domaine. Un diagnostic a déjà été réalisé au 1^{er} trimestre 2025. Il identifie :

- la nécessité de renforcer la robustesse des équipes (équipes souvent très petites rattachées aux UD dans les départements) ;
- identifier le service rendu à l'échelle régionale (disparité en fonction des moyens dans les différents départements) ;
- un turn-over plus élevé qu'il y a quelques années, avec l'enjeu d'améliorer la vie collective.

Il faut donc proposer des évolutions d'organisation dans les équipes véhicules et identifier les actions à mener.

Une équipe projet va donc être mise en place pour décliner les points suivants :

- Améliorer les relations d'autorité fonctionnelle entre RCTV et les UD ainsi que la répartition de charge entre les UD ;
- Mutualiser les secrétariats et les tâches administratives ;
- Améliorer l'appui technique entre opérateur et aussi renforcer la capacité à assurer des réceptions complexes.

L'équipe projet comptera 10 personnes, du chef de service à l'agent. Elle sera installée en janvier 2026 avec des propositions attendues en mai. La direction de la transformation du pôle ministériel viendra en appui.

La CGT ne peut qu'être inquiète lorsqu'elle entend les mots « robustesse » ou « mutualisation ». Il y a le risque de rejouer un scénario déjà bien connu qui par le biais d'optimisations conduit à la fin à des réductions d'effectifs. L'administration affirme que ce n'est pas la logique envisagée... mais elle ne peut s'engager sur les effectifs dans la durée.

Expérimentation de la semaine en 4/4,5 jours : bilan intermédiaire

L'administration présente un bilan intermédiaire détaillé de l'expérimentation de la semaine en 4/4,5 jours. 73 agents ont souscrit à cette expérimentation. Les agents de catégorie A représentent 67 % du total, ceux de catégorie B 30 % et ceux de catégorie C 3 %. Il y avait 48 % de femmes et 52 % d'hommes. L'immense majorité des expérimentateurs se sont positionnés sur une des

⁷ Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

modalités à 4,5 jour par semaine (soit 4,5 jours par semaine, soit des alternances de semaines de 4 jours et de semaine de 5 jours). Seuls 3 ont souscrit à la semaine en 4 jours.

Au moment de l'établissement du bilan, l'expérimentation concerne 61 agents.

L'expérimentation sera poursuivie jusqu'au 30 juin 2026. Après le 1^{er} janvier 2026, 56 agents resteront dans le dispositif. À noter que sur les agents qui auront interrompu l'expérimentation d'ici le 31 décembre, globalement, 8 l'ont fait pour des raisons d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ou d'organisation personnelle, 5 car ils ont quitté la DREAL et 2 [^]pour raisons médicales.

La CGT souligne qu'elle est frappée par le nombre d'expérimentateurs dans le service EHN où il y a des alertes par rapport à la charge et l'organisation du travail. Le ratio d'expérimentateurs est nettement plus faible dans les autres services. La CGT s'inquiète que des cadres ayant choisi cette option travaillent en fait sur leur jour de repos (et le week-end), car c'est une réalité dont nous avons connaissance. Comme une baisse significative des heures écrêtées est constatée chez les expérimentateurs, il ne faudrait pas que ce dispositif conduise en fait à augmenter les heures de travail non comptabilisées (on ne pointe pas un jour de repos). Il ne faut pas que la baisse des heures écrêtées ne soit qu'un trompe-l'œil.

L'administration admet que le travail « en sous-marin » non pointé est un sujet en soi et qu'il ne doit pas être invisibilisé. Elle indique que l'expérimentation va pour l'instant jusqu'à fin juin et que les informations pour la suite (poursuite ou arrêt) seront communiquées aux agents en amont de cette échéance.

Questions diverses

La CGT interroge la direction sur une éventuelle réorganisation en cours à PARHR. La direction indique que ce n'est pas le cas.

La CGT revient sur la situation au sein du service EHN et en particulier le ressenti des agents après la venue de la direction. Si les agents ont apprécié de rencontrer la direction, ils restent toutefois abattus et en souffrance. Ils regrettent que les choix de dépriorisation des dossiers soient très descendants, mais surtout, un certain nombre ne perçoivent pas l'effet que pourrait avoir cette dépriorisation sur leur charge de travail.

La direction indique avoir rendu ses arbitrages en conscience, s'engage à faire un point au plus tard d'ici trois mois et à ajuster avant au besoin. Elle indique avoir identifié trois problématiques : la circulation de l'information, la charge de travail et la reconnaissance du travail fait, mais elle travaille sur l'objectivation de ces points. Elle indique porter largement la question de l'ajustement de la charge de travail auprès des préfets et des DDT.

Prochain CSA le 5 mars 2026.

o-o-o-o