



CSAM du 16 avril 2026

Monsieur le président,

Mesdames et messieurs les membres du Comité social d'administration ministériel,

Au-delà des inquiétudes liées au conflit au Moyen-Orient et à la guerre en Ukraine, nous constatons une hausse des prix de l'énergie et une hausse de l'inflation estimée par l'INSEE à 1,9% annuel en juin prochain.

De nombreux agents utilisent leur véhicule personnel pour rejoindre leur lieu de travail en l'absence d'une offre de transports en commun appropriée.

La mise en œuvre de mesures de télétravail pour circonstances exceptionnelles permettrait d'ouvrir cette modalité aux agents qui à ce jour n'en bénéficient pas et d'autoriser une extension ponctuelle du nombre de jours télétravaillés pour ceux qui en sont déjà bénéficiaires. L'objectif de ces dispositions est de limiter, pendant cette période économiquement difficile pour tous, la fréquence des déplacements domicile-travail et leur impact financier pour ceux qui n'ont pas d'autre choix que l'utilisation de leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail. Cela permettrait aussi de réduire la consommation des énergies dans l'hypothèse d'une crise qui s'inscrirait dans la durée.

Dans ce contexte, l'UNSA Développement Durable souhaite attirer votre attention sur le fait que des agents nous ont indiqué avoir des soucis de paiement des indemnités télétravail. Par ailleurs, dans le protocole d'accord relatif au handicap 2022-2025, le pôle ministériel s'est engagé à solliciter auprès de la DGAFP une dérogation au plafonnement de l'allocation forfaitaire de télétravail pour les agents en situation de handicap amenés à télétravailler cinq jours par semaine. Quatre ans après la signature de ce protocole, où en sont les échanges avec la Fonction publique sur ce sujet et quelles avancées concrètes ont été obtenues pour les agents concernés ?

Nous vous rappelons que le pouvoir d'achat des agents était déjà fortement dégradé par le gel du point d'indice, la suppression de la GIPA et la baisse de 10 % de leur rémunération en cas de congé de maladie.

L'UNSA Développement Durable pense qu'une veille sociale spécifique doit être mise en place pour activer localement les dispositifs existants d'aide sociale afin de venir en aide aux foyers les plus modestes pour lesquels la moindre hausse des charges devient insoutenable.

L'UNSA Développement Durable reste ouverte à toute proposition émise par vos services pour aider les agents dans cette période particulièrement anxiogène et déstabilisante, pour leur permettre d'assurer sereinement et dans les meilleures conditions leurs missions.

Alors que nous n'avons plus de ministre en charge de la fonction publique, nous profitons de ce CSAM pour vous rappeler notre revendication d'ouvrir un chantier sur les carrières et rémunérations, les grilles indiciaires des catégories C, B et A ne répondant désormais ni aux besoins ni aux compétences des agents.

Les attachés de l'administration de l'État sont les seuls à avoir obtenu une petite avancée. Mais même lorsque le gouvernement annonce des revalorisations, il le fait à moitié. La carrière des attachés d'administration de

l'État devait être revalorisée, ces derniers n'ayant connu aucune amélioration depuis l'accord PPCR de 2016, au contraire d'autres corps ou métiers. Des trois moyens évoqués et que nous avons défendus, à savoir l'augmentation du nombre de promotions, l'accès simplifié et ouvert au troisième grade et la linéarisation de l'accès aux derniers échelons spéciaux, seuls les deux premiers ont été retenus pour 2027 et 2028, le Gouvernement n'allant pas jusqu'au bout de la mise en place d'une véritable amélioration de leur carrière. De fait, cette amélioration restera limitée pour un beaucoup.

Mobilités et compteurs ZGE

Certains agents découvrent, souvent avec surprise, au cours de leur démarche de mobilité, que malgré l'intérêt manifesté par les services recruteurs pour leur candidature, leur mutation risque fortement d'être bloquée en raison de leur affectation en dehors de la zone de gouvernance des effectifs du service sollicité. Ces contraintes impactent particulièrement les agents souhaitant changer de région administrative pour des motifs familiaux, mais aussi ceux exerçant dans des établissements publics, qui se retrouvent de fait limités dans leurs perspectives et privés d'accès aux postes proposés par les services du pôle ministériel au sein de leur département ou de leur région.

Cette restriction à la mobilité apparaît en totale contradiction avec les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions, lesquelles encouragent, voire imposent, des changements de poste pour accéder à un avancement de grade ou à un changement de corps. Comment l'administration peut-elle justifier l'exigence de parcours professionnels dynamiques tout en imposant des freins aussi importants à la mobilité ? De plus, ces mêmes LDG exigent des lauréats d'examens professionnels ou des promus par liste d'aptitude, une mobilité effective pour concrétiser leur promotion. En réduisant drastiquement les possibilités de mobilité, ces mesures placent donc les agents dans une situation particulièrement anxiogène.

Dans ce contexte, l'UNSA Développement Durable exige de l'administration une transparence totale et immédiate sur les modalités de ce dispositif : quelles sont les régions concernées et quels quotas sont appliqués ? L'UNSA Développement Durable demande la levée sans délai de ces contraintes inacceptables qui entravent la mobilité des agents et remettent en cause l'égalité d'accès aux parcours professionnels.

L'action sociale ministérielle préservée jusqu'à quand ?

Les décisions prises en matière d'action sociale interministérielle ne vont pas dans le bon sens avec une diminution du budget de près de 20 millions d'euros; ce qui entraîne des baisses très importantes pour les SRIAS qui se voient obligées d'annuler certaines actions comme le cofinancement des arbres de Noël.

Dans ce contexte, on peut donc saluer le fait qu'en 2026 le budget général de l'action sociale ministérielle reste stable, voire en légère hausse par rapport aux deux dernières années. Néanmoins certaines craintes subsistent.

Concernant la restauration collective hors DDI, ces deux dernières années, le ministère a réussi à mobiliser des DRACE, documents de répartition actualisée des crédits et des Emplois, conséquentes afin de solder au maximum les stocks de facture dans les services et ainsi éviter les reports sur l'année N+1. Soit 1 million d'euros en 2024 et 850 000 euros en 2025. Qu'advient-il si une telle mobilisation n'est plus possible fin 2026 ?

Toujours sur la restauration collective mais des DDI cette fois, le rapport de l'IGA du MI propose des recommandations qui nous inquiètent dans la mesure où l'une des conséquences sera l'augmentation du reste à charge pour bien des agents.

Notre crainte porte également sur le maintien du nombre de berceaux en crèches. D'autant que celle d'administration centrale à La Défense doit prochainement fermer et notre intervention nous amène à demander que les berceaux "libérés" par cette fermeture de structure, soient à minima conservés et répartis sur d'autres structures.

Enfin, concernant la FNASCE, nos craintes portent sur de récentes et multiples demandes de fermetures d'unités d'accueil, sans concertation préalable avec l'équipe dirigeante de l'association. Ce type d'initiative va mettre à mal le programme d'entraide de la FNASCE, qui ne sera plus en mesure de proposer autant de séjours gratuits pour les familles qui ne peuvent pas partir en vacances. Nous demandons une plus grande concertation et surtout des propositions de remplacement pour les unités d'accueil récupérées.

Quelles orientations en matière de formation ?

Le document d'orientation à moyen terme de la formation sur 3 ans des agents des administrations relevant de l'autorité ou des établissements publics placés sous le contrôle de nos ministères devait être établi par ces derniers, après concertation avec les organisations syndicales représentatives (article 31 du Décret n°2007-1470) et prendre en compte les orientations fixées au plan interministériel. Lors de la CMFP du 8 juillet 2025, les représentants de l'administration avaient proposé un tout autre document sous le même nom et indiqué qu'ils ne souhaitaient pas le soumettre au CSAM. L'UNSA avait exigé le bon document et le respect des textes et, après de multiples reports de la CMFP, finalement aucun texte n'a été présenté, tant à la CMFP qu'au CSAM.

À la place un affichage en catimini : paru sur le site intranet du pôle ministériel le 20 mars 2026 et dans les courriels du CMVRH un « document d'orientation pluriannuel » de 4 ans (2025 à 2028) et une « feuille de route 2026 pour la formation ».

Le ministère a-t-il vraiment des orientations en matière de formation ? Si tel est le cas, quand le vrai document d'orientation sera-t-il soumis à l'avis du CSAM ?

Rupture conventionnelle : pourquoi autant de refus non motivés ?

Plusieurs agents ayant formulé une demande de rupture conventionnelle nous ont fait savoir qu'ils avaient essuyé un refus sans motif de la part de l'administration. Nous vous rappelons que l'administration doit motiver son refus. Pourriez-vous nous communiquer le document de référence du ministère sur ce sujet ?

Les élections professionnelles

Venons-en au CSAM qui nous réunit aujourd'hui, seul point à l'ordre du jour : les élections professionnelles.

L'UNSA Développement Durable tient d'abord à rappeler son attachement à des élections transparentes, sincères et accessibles à tous les agents.

S'agissant de l'élection test prévue du 29 avril au 6 mai, nous regrettons son organisation dans la précipitation, notamment au niveau des formations, alors que certaines zones sont en vacances scolaires. Nous attirons malgré tout votre attention sur la nécessité de garantir que cette phase test permette réellement d'identifier et de corriger les dysfonctionnements, notamment en matière d'accès au vote, d'assistance aux utilisateurs et de fiabilité de la solution de vote électronique.

Par ailleurs, les difficultés déjà constatées lors des précédents scrutins, en particulier la baisse de participation dans certains services comme les DIR, doivent être pleinement prises en compte. Les équipes de direction des services où le vote a été faible en 2022 doivent clairement prendre leur part dans la réussite des élections à venir.

Les mesures proposées par l'administration, notamment en matière de communication et d'accompagnement des agents, vont dans le bon sens et devront être concrètement évaluées et renforcées si nécessaire, notamment pour les agents les plus éloignés du numérique. L'accès effectif au vote électronique ne peut reposer uniquement sur des dispositifs techniques : il doit s'appuyer sur des moyens humains, de proximité et sur une communication adaptée.

Concernant l'outil de gestion des candidatures, nous insistons sur la nécessité que cet outil soit pleinement opérationnel, ergonomique et testé en amont, afin de ne pas mettre en difficulté les organisations syndicales dans la constitution et le dépôt de leurs listes.

Enfin, au-delà des aspects techniques, nous rappelons que la réussite de ces élections repose avant tout sur la confiance des agents dans le processus électoral. Cette confiance suppose transparence, concertation réelle avec les organisations syndicales et prise en compte effective de leurs remontées.

C'est dans cet esprit exigeant et constructif que la délégation UNSA Développement Durable aborde ce CSAM.

La délégation UNSA Développement Durable vous remercie de votre attention.