



La Défense, le 9 septembre 2026

Mesdames, Messieurs, chers collègues,

Nous sommes réunis pour ce comité de suivi de la réorganisation de l'administration centrale, dont la création était d'ailleurs souhaitée par les représentants du personnel.

Après réflexion, l'UNSA Développement Durable a finalement décidé de participer à cette seconde réunion du COSUI, conformément à la philosophie réformiste qui l'anime et sa réticence à pratiquer la politique de la chaise vide, surtout lorsqu'il y a de grands enjeux pour les agents.

Ce n'est pas pour autant que nous sommes dupes de la manière dont les choses peuvent être conduites par l'administration dans la mesure où le dialogue social se traduit souvent par une concertation minimale, voire déguisée, où les réorganisations sont menées de façon autoritaire et, le plus souvent, sans tenir compte de l'avis des représentants du personnel, notamment lors des comités sociaux d'administration. Cela va jusqu'à questionner sur la qualité même de notre vie démocratique.

La réorganisation engagée actuellement, de façon inattendue et précipitée au mois de juin dernier, dans un contexte politique et budgétaire très incertain, nous inquiète à plus d'un titre.

Si l'on comprend l'objectif avancé initialement par la ministre, notamment celui d'une meilleure visibilité et d'une meilleure portabilité des politiques publiques liées aux questions environnementales, il n'en reste pas moins que des incertitudes existent quant au maintien de certaines missions et sur les moyens tant humains que budgétaires qui permettront une bonne qualité de service. N'oublions pas, à la base, que c'est le citoyen, contributeur fiscal, qui est en attente d'un service de qualité et aussi d'une certaine clarté de l'action publique.

Sur le processus lui-même, nous avons certaines remarques, sur trois plans : celui des organisations syndicales, celui des agents et celui du service public lui-même.

S'agissant des organisations syndicales, nous sommes choqués de constater que des informations sur les projets de macro-organigrammes sont déjà parvenues à certains organes de presse ; cela interroge. Inutile de se réclamer d'une concertation si les choses se font dans notre dos. Par ailleurs, bien que nous puissions saluer l'existence de ce comité de suivi, nous estimons, comme nos camarades d'autres organisations syndicales, qu'il ne peut aucunement se substituer aux instances officielles de dialogue social, en particulier les comités sociaux d'administration. Ceux-ci doivent rester les lieux d'échanges et de débats privilégiés sur cette réorganisation. Nous demandons donc que les étapes du projet en cours soient présentées en CSA, ce qui permettra d'officialiser les échanges et de ne pas alimenter l'impression du fait accompli. Nous avons choisi de jouer le jeu de la concertation, à l'administration de faire de même.

S'agissant des agents, une forte inquiétude existe. Le niveau d'information envers les agents et les chefs de bureau est désastreux, voire inexistant, dans la plus profonde négation des inquiétudes légitimes de nos collègues. Il y a un sentiment de dialogue de sourd ou d'une phase d'écoute pipée d'entrée de jeu. Dans certains cas, notamment à la DEB, une méconnaissance des cohérences nécessaires au portage de certaines politiques publiques (méconnaissance du travail quotidien effectué dans les bureaux et de leur cohérence par certains sous-directeurs). On dirait que certains managers pensent surtout à « sauver leur peau » plutôt que d'assurer le maintien des missions ou celui de leur cohérence.

Par ailleurs, il n'existe pas d'enceinte de discussion entre les agents et les managers ; cela se fait « à la cantine » ou autour du café. Nous demandons la mise en place de vrais espaces d'échanges entre les agents et leur hiérarchie et une information claire pour nos collègues.

L'UNSA a le sentiment d'une démarche autoritaire et d'une absence de garanties pour les agents, en termes de missions, de parcours de carrière et d'exercice de leurs compétences. Le processus d'affectation lui-même pose question, avec des méthodes qui s'écartent semble-t-il de celles en vigueur d'habitude pour les pré-positionnements. Il faut que les agents gardent leur latitude pour se prononcer sur le poste qui leur sera proposé, avoir un choix alternatif, et non pas seulement celui de décider entre tout ou rien, que ce soit pour les titulaires ou les contractuels. L'UNSA Développement Durable est particulièrement inquiète pour les agents exerçant des fonctions supports. Tout comme d'autres missions, elles ne doivent pas être sacrifiées sur l'autel de l'austérité. Les procédures RH devenant de plus en plus complexes, les moyens en personnel doivent d'ailleurs être dimensionnés en conséquence.

S'agissant du service public lui-même, l'UNSA Développement Durable s'interroge sur le maintien de certaines missions, notamment celles relevant du régalién. Leur sera-t-il alloué aussi les moyens nécessaires au maintien d'un bon niveau de service ? C'est ce que le citoyen attend. Or, compte tenu des perspectives budgétaires, l'UNSA a des inquiétudes sur ce point. Il n'est pas nécessaire de rappeler ce qu'il s'est passé cet été dans notre pays avec les drames causés par les canicules que nous avons subies, qui sont appelées à se répéter de plus en plus. Il serait irresponsable d'affaiblir nos moyens d'y répondre.

D'autres points d'inquiétude, à la vue des projets d'organigrammes eux-mêmes, notamment dans le domaine de l'eau et de la biodiversité. Pour la DG environnement, le mot « biodiversité » n'apparaît plus dans les grands intitulés de l'organigramme mais seulement au niveau d'un bureau. De plus, le domaine de la biodiversité semble pris en otage par celui de la prévention des risques. On ne distingue plus ce qui relève de la protection des écosystèmes et

des espèces. On ne doit pas se réduire à une DGPR reconfigurée. Rappelons que la ministre avait dit en juin que « la DEB resterait la DEB ». On semble en être loin. Quid d'ailleurs de l'articulation des deux cultures issues de la DEB et de la DGPR à l'avenir ?

L'articulation des missions transverses portées par le CGDD actuel n'apparaît pas de façon évidente avec le projet d'organigramme de la nouvelle DG environnement. Les agents du CGDD concernés par une affectation à la DG environnement s'interrogent. Il y a là aussi un gros déficit d'information.

L'UNSA s'interroge sur l'impact que cette réorganisation pourra avoir à l'avenir, tant pour les missions et l'attractivité de notre pôle ministériel que pour les agents dans leur vie professionnelle au quotidien. Elle exprime aussi de sérieuses réserves sur la manière dont est mené ce projet et exige que les représentants du personnel soient associés concrètement aux discussions sur cette réorganisation.

L'UNSA vous remercie.