



Comité Social et Economique de l'ADEME

Réunion Extraordinaire du 27 AVRIL 2026

AVIS DU CSE sur l'article 7 du projet de loi visant à renforcer l'Etat local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics

Consultation sur l'article 7 du projet de loi visant à renforcer l'Etat local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics

Les élus du CSE ont pris connaissance du projet de loi visant à "renforcer l'Etat local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics", dont l'article 7 a pour objectif d'imposer aux salariés des directions régionales de l'ADEME une mise à disposition d'office dans les DREAL pendant une durée de trois ans, « renouvelable de plein droit à leur demande », et de les placer ainsi sous l'autorité hiérarchique du Préfet, sans aucun droit de refus.

Dans l'exposé des motifs, le projet de loi viserait à « donner plus de liberté et de clarté démocratique » : l'article 7 ajoute au contraire de la complexité et porte atteinte aux droits des salariés, bouleversant leurs parcours professionnels et l'organisation même de l'ADEME.

En effet, le préfet deviendrait le délégué territorial de toutes les agences et opérateurs de l'État, comme c'est déjà le cas pour l'ADEME depuis la loi 3DS du 21 Février 2022, ce qui introduit, par l'uniformisation des organisations, de la simplification. Mais, le même projet de loi prévoit que des salariés de l'ADEME soient en plus rattachés aux DREAL. Cette décision introduit une complexité supplémentaire et un traitement différencié qui vont à l'encontre de l'objectif affiché de simplification et de clarté.

Les directions régionales de l'ADEME agissent déjà efficacement en concertation avec les services de l'État déconcentrés. Conformément au principe même de son existence, l'ADEME réalise ses missions en complémentarité avec les services de l'État. Les salariés de l'ADEME ont toujours démontré un engagement constant au service des politiques publiques de transition écologique et une contribution essentielle à la mise en œuvre des missions de service public qui leur sont confiées. Les grandes priorités de l'action de l'ADEME sont fixées dans un contrat d'objectifs et de performance (COP) conclu entre l'Agence et l'Etat (ministères de tutelle). En supplément, les préfets valident la stratégie de l'ADEME en région.

En s'assurant que le COP de l'ADEME est en bonne adéquation avec les priorités d'action de ses services déconcentrés en région, le Ministère a déjà le moyen de garantir la complémentarité de l'action de l'ADEME avec l'Etat central sans avoir à faire voter une loi dérogatoire au droit du travail avec la création d'un statut spécifique pour plusieurs centaines de salariés.

Ce projet de loi fait peser un risque sur l'expertise reconnue de l'Agence : Les agents DREAL sont généralistes, organisés autour de cycles de mobilité réguliers alors que l'ADEME repose sur des profils spécialisés, recrutés grâce à un statut privé qui attire des compétences rares. Les salariés de l'ADEME travaillent dans un écosystème technique, scientifique et opérationnel spécifique, aussi dans une structure généraliste, l'expertise des salariés transférés risque d'être diluée et difficile à maintenir.

Le CSE identifie également un risque de rupture du lien entre le siège de l'ADEME et les territoires : Aujourd'hui, les DR ADEME participent directement à la construction des orientations nationales, à la remontée des besoins du terrain, à l'harmonisation des pratiques et au partage de l'expertise interne. Le transfert de ces salariés hors de l'établissement représente un risque de décrochage structurel où coordination et animation nationale seraient dégradées engendrant une perte d'efficacité au moment où il y a urgence à accélérer la transition énergétique, levier majeur pour renforcer la souveraineté de l'économie française aux importations de pétrole et de gaz. Sans compter qu'un alignement plus marqué sur les priorités préfectorales, parfois éloignées des enjeux de transition écologique de long terme, porte un risque pour l'équité territoriale à rebours d'un pilotage cohérent et homogène de la planification écologique.

Par ailleurs, le CSE de l'ADEME alerte sur les risques juridiques de ce projet de loi :

Comme le rappelle l'étude d'impact (non transmise dans le cadre de cette consultation mais dont le CSE a eu connaissance par une fuite dans la presse...), une Loi ne peut porter atteinte à la liberté contractuelle que pour un motif d'intérêt général suffisant et à condition que l'atteinte portée ne soit pas disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

En l'état, ce texte ne permet pas d'évaluer l'ampleur de l'atteinte portée aux droits des salariés puisque l'article 7 est particulièrement flou et renvoie vers :

- Une convention conclue entre l'État et l'agence pour déterminer les modalités de mise à disposition et fixer la liste des personnels concernés ;
- Un décret pour déterminer les conditions d'application.

Il n'existe donc aucun cadre juridique stabilisé, ni aucune limite tangible et claire aux atteintes portées aux droits des salariés.

Ainsi rédigé, le texte ne permet donc pas d'effectuer l'indispensable contrôle de proportionnalité de l'atteinte au regard de l'objectif poursuivi.

Dans ce qui peut être compris à ce stade, à la lecture de l'étude d'impacts, les enjeux qui se dessinent pour les salariés sont considérables :

- En confiant l'autorité hiérarchique au DREAL, le projet de loi place les salariés de l'ADEME sous une tutelle directe qui permet de redéfinir leurs missions au gré des priorités locales : quel sera le sort réservé à leur poste ? comment cette nouvelle hiérarchie va s'estimer liée par une qualification contractuelle et une classification qu'elle ne connaît pas et sur laquelle elle ne s'est pas engagée puisqu'elle n'est pas l'employeur ?
- En énonçant que l'ADEME reste l'employeur mais que ses salariés sont placés sous l'autorité des services déconcentrés de l'Etat, sans rien préciser de plus, c'est l'ensemble

de la relation de travail qui se retrouve déconstruite sans limite posée ni répartition des obligations de l'employeur dans une situation de co-emploi inédite qui n'est pas traitée par le Code du travail et par aucune règle à ce jour puisque l'article 7 renvoie à une convention et à un Décret, ne respectant donc pas la compétence réservée au législateur pour fixer un tel cadre de réforme. Ainsi rien n'est clarifié dans cette relation qui bouleverse le contrat de travail : qui décide des objectifs ? qui évalue les résultats ? qui statue sur la rémunération ? qui fixe les congés ? qui est l'interlocuteur des représentants du personnel pour la défense des intérêts de ces salariés ? qui détient et exerce le pouvoir disciplinaire ? qui est saisi des difficultés de santé, d'aménagement de poste, ou de management, voire de harcèlement moral ou sexuel ? qui est responsable de la prévention des risques professionnels et de l'obligation de sécurité ?

- En instituant un gel de la mobilité pendant trois ans, mécanisme particulièrement restrictif, le projet de loi porte une atteinte manifeste aux droits des salariés et apparaît sans commune mesure avec les objectifs invoqués.
- En prévoyant une mise à disposition d'office « renouvelable à la demande du salarié » au bout de 3 ans, mais sans aucune précision de garantie, le projet de loi fragilise la relation de travail jusqu'à pouvoir conduire à son anéantissement. Ainsi le texte ne précise pas le sort du salarié s'il choisit de ne pas renouveler sa mise à disposition, n'ayant alors plus de poste... Si c'est l'option du renouvellement qui est choisie, sans indiquer de délai ni de forme, le texte ne précise surtout aucune garantie sur les conditions, la nature juridique et la durée de ce renouvellement. Les risques de mobilités forcées et de licenciements découlent intrinsèquement d'un tel dispositif sans, pour autant, y faire face et l'encadrer.

Les atteintes, au-delà de leur imprécision sur leurs impacts et limites à l'égard de la liberté contractuelle des salariés, sont donc d'ores et déjà d'une ampleur totalement disproportionnée.

D'autant plus que, s'agissant de l'objectif poursuivi, il ne constitue pas un motif d'intérêt général suffisant ni une raison impérieuse suffisante.

Lors de son audition en commission du développement durable, la ministre BARBUT a défendu ce projet de loi en affirmant qu'il « ne pouvait pas y avoir deux politiques de l'État, une de l'ADEME et une des DREAL ». Mais dans quels cas précis auraient été constatées en région des divergences entre les Directions régionales de l'ADEME et les DREAL ?

Aucun exemple concret n'est cité, pas plus que dans l'étude d'impact, qui procède par affirmation sans jamais rien démontrer de la pertinence ou de la nécessité de cette réorganisation.

Ainsi rien n'est développé concrètement à l'appui de cette volonté « d'instaurer des modalités d'intégration renforcées ». Aucune illustration n'est apportée pour matérialiser les effets de ce « cloisonnement » que le projet de Loi prétend dépasser.

La répartition des rôles ne serait « pas toujours claire » et il y aurait une « attente d'interlocuteur unique » sans préciser qui l'exprime et sur quel sujet...

« De réelles synergies, une simplification et davantage de lisibilité sont attendues » : tout est asséné dans des termes bien vagues, alors que le projet ne simplifie rien et est illisible.

Entre critiques infondées et objectifs affirmés sans aucune démonstration, il n'est justifié d'aucun motif d'intérêt général tangible.

Le CSE de l'ADEME rend donc **un avis DEFAVORABLE** à ce projet d'article 7. Le CSE rappelle également qu'en cas de modifications importantes impactant l'ADEME dans le projet de loi, une nouvelle consultation du CSE devra être organisée préalablement.

Les élus condamnent vigoureusement un dispositif absolument disproportionné, dont les risques pour la mise en œuvre de la transition écologique, via un fonctionnement efficace de l'agence et les atteintes aux droits des salariés sont injustifiables au regard des objectifs prétendus, insuffisants et non démontrés.

Le CSE demande au Président de l'Agence de faire remonter au MTE la demande du CSE de retirer l'article 7 du PJJ.

A défaut, cet article 7 **encourt la censure du Conseil Constitutionnel.**

Une copie du présent avis est remis au Président après lecture en séance en lui rappelant son obligation d'y apporter des réponses écrites motivées comme le rappelle l'article L.2312-15 du Code du travail.

Les élus du CSE demandent à la secrétaire du CSE de transmettre cet avis au CSAM du 28 avril 2026 ainsi qu'au CA extraordinaire de l'ADEME, dès qu'il sera consulté sur ce sujet.

NOMBRE DE VOIX :

POUR : 18 (8 CFDT, 2 CGT, 8 SNE) CONTRE : 0 ABSTENTION : 0