



La Défense, le 11 juin 2026

DECLARATION FSU ÉCOLOGIE EN CSAM DU 11 JUIN 2026 ET « REponses » DE L'ADMINISTRATION

## RESTRUCTURATION DE LA MISSION CITES :

**organigramme-cible, transparence des données,  
vigilance RH et réactivité pour éviter la surcharge,  
suivi précis de la réforme sur la base d'indicateurs sociaux négociés,**

***C'est ça le dialogue social !***

Un peu de maths :  $13 + 12 + 6 + 2 + 10 = 43$

43 départements d'AURA, PACA, Corse, Occitanie, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, etc. :

10 territoires d'outre-mer, au total pour le regroupement sur le pôle interrégional AURA.

Soit la couverture de 40% estimée de la superficie nationale.

Marseille, Lyon, Nice... combien d'aéroports, ports ? De métropoles, de grandes villes ? Quel volume de marchandises importées et exportées, quelles activités de luxe liées, quels enjeux économiques et quels besoins sur le respect de délais ?

Il y a aussi des enjeux sur le contrôle et du travail lié aux besoins des contrôleurs : un volume de sollicitations indispensables par les gendarmeries, douanes, PAF, OFB auprès des DEAL/DREAL pour les contrôles

Avant restructuration sur l'ensemble de ces départements,  $7+2+2+2+3=16$  agents

2 façons de voir les choses : vous nous avez dit rien + rien + rien ça fait toujours rien, mais en réalité les petits bouts d'ETP ça compte !

Ce qui fait que, avant réforme, sur ces 43 départements, il y avait 16 agents, soit 6,78 ETP soit presque 7 ETP.

La cible est 6 ETP sur AURA, rien d'écrit dans le projet de restructuration, mais si on compte aujourd'hui cela passe à 5 ETP/5 agents et dans la réalité c'est déjà, suite au positionnement des agents, au 1<sup>er</sup> juillet, ce sera  $5 - 1 = 4$  ETP / 4 agents. **Ça va coïncider !**

**Plus généralement, depuis le début de ce dossier, côté chiffres,  
il manque des données essentielles aux RP dans le « dialogue social » :**

- volumétrie en nombre de dossiers par DEAL/DREAL,
- volumétrie en temps de travail moyen et écart-type par DEAL/DREAL,
- et sur l'incertitude ou la réalité des ETP avant réforme ? Comme dans toute restructuration, il est possible qu'il y ait eu une minimisation du temps CITES, car les calculs sont toujours assez difficiles à établir sur des parties de postes et aussi par peur de perte d'effectifs et de d'ETP par ailleurs sur toutes les autres missions des DEAL/DREAL.

Pour chaque donnée, nous avons besoin d'une photo précise : avant réforme, pendant c'est-à-dire, en continu, dans la phase transitoire, et celle du projet-cible.

Nous avons les chiffres avant. **C'est tout.**

Mais aujourd'hui dans la phase transitoire, qu'en est-il ? Combien d'agents, combien d'ETP par pôle réorganisé ? Nous ne savons pas vraiment quelles sont les cibles dans 3 ans si ce n'est une intention générale (démarche conservatrice au global) mais il n'est pas écrit combien d'ETP et d'agents par pôle ? Face à combien de dossiers par pôle ces agents vont-ils se retrouver ? Quels sont les facteurs de surcharge et de RPS ?

Nous ne savons pas comment est compté le temps des chefs de pôle ? Sont-ils dans l'effectif des instructeurs ? Quelle quotité y consacreront-ils ou elles ? 100% ou une autre quotité ? Feront-ils et elles concrètement de l'instruction ?

Il y a actuellement 1 chargée de mission CITES au bureau ET4 et 1 recrutement en cours : la nouvelle recrutée CM CITES ET4, en appui sur l'optimisation du temps d'instruction et la doctrine. Cet ETP est-il pris sur le pool des ETP DREAL/DEAL CITES dans la photo avant réforme ? Ou sur les effectifs centraux ? Combien ces 2 postes représentent-ils d'ETP ? Déchargeront-ils l'instruction réellement ?

Quels autres recrutements sont déjà lancés sur les pôles ? Quand les pôles seront-ils dotés

**S'agissant d'une restructuration** touchant plusieurs services, plusieurs organigrammes, cela fait beaucoup trop d'interrogations encore présentes en instance finale.

**Sans chiffres clairs du projet d'organigramme pendant et après**, il n'est pas matériellement possible de se prononcer en tant qu'élus représentant les personnels au niveau national, comme dans les instances de proximité.

**Le manque de données contribuant à une certaine opacité** ne permet ni de vérifier la cohérence de la restructuration ni les conditions de travail des agents dans ces nouveaux pôles.

La nouvelle organisation a été présentée comme une optimisation de l'instruction CITES (professionnalisation, continuité et rapidité de traitement des autorisations, regroupement géographique par conséquence) - nous pouvons partager cette intention, mais le manque de données n'aide pas franchement à la partager. Là, la motivation de la fermeture du pôle Occitanie nous est présentée ainsi, je cite "*Compte tenu, de l'impact limité pour les agents du rattachement des missions CITES de la DREAL Occitanie à la DREAL AURA, le pôle Occitanie ne sera pas ouvert*". Donc pour ces deux arrêtés ministériels, le redécoupage restructurant est motivé sur la base du choix "final" des agents du pôle Occitanie.

Aussi nous sommes en droit de nous interroger sur la motivation de restructurer la mission en supprimant un pôle du fait de choix individuels, ce qui est complètement différent que d'une réflexion pour un solide accompagnement des agents impactés et qui est primordial.

**Nous cherchons depuis le début à comprendre la logique de structuration** des équipes pour l'efficacité de traitement des dossiers CITES sur le territoire hexagonal et les territoires les plus éloignés. L'administration dit que le but est la robustesse, c'est possible, mais pas démontré.

De plus, la dernière décision sur Occitanie-AURA démontre qu'il aurait été possible de réfléchir autrement les choses pour ne pas se priver de la compétence d'une moitié (23) des 49 agents formés sur l'instruction CITES avant réforme.

**La FSU Écologie regrette la perte de compétences rares et le manque de volonté d'essayer de garder celle-ci.**

**Il est du devoir de la FSU Écologie d'alerter sur le risque de surcharge déjà identifié et de RPS.**

**La FSU souligne le besoin de vigilance et de souplesse et demande plus de soutiens pour les pôles de la part de l'administration centrale**, notamment des soutiens concrets en ETPT ou intérim et d'autoriser des sureffectifs sur 3 ans sur les pôles en construction. Le Secrétaire général s'engage à abonder les pôles pour corriger les surcharges dans la mesure du plafond d'emplois.

**La FSU demande un suivi tous les 6 mois,**  
avec une photo qualitative et quantitative en continu par tranche de 6 mois.

**Le suivi nécessite la mise en place d'indicateurs factuels que nous demandons** de fixer ici. L'administration accepte de le faire, après nous avoir envoyé les données qu'elle a déjà, mais si ce sont celles déjà transmises en cosui, cela restera insuffisant et ne répondra pas à notre demande. La DRH prévoit qu'on décide des indicateurs lors du prochain cosui en fin d'année 2026. Il ne nous semble pas du tout logique de discuter lors du prochain cosui, dans 6 mois, des indicateurs attendus dans ce même cosui !

Les indicateurs que nous avons listés :

- nombre d'agents positionnés,
- ETP-cibles par nouveau Pôle,
- l'organigramme de la mission,
- volume de dossiers traités avant réforme et en cours sur les 6 derniers mois, volume d'heures supplémentaires, taux de retard sur délai, par pôle,
- mesures correctives prises pour limiter les RPS ou résoudre les situations d'atteinte psychosociale ou les dommages malheureusement : ETP en renfort ou contrats d'intérim...,
- un bilan social établi par questionnaire préalable auprès de tous les agents concernés dont les anciens réorientés : liens sociaux, sentiment d'isolement, les conditions matérielles d'exercice, du matériel informatique, la logistique, la qualité d'intégration sur site, qualité 'intégration dans le Pôle, la qualité de management, la facilité à participer aux événements locaux organisés par la DREAL/DEAL et à bénéficier de l'action sociale et collective, la gestion de la mobilité, de la carrière.

**Enfin, en réponse au rappel de la FSU Écologie que l'activation du Règlement européen contre la déforestation et la dégradation des forêts (RDUE) nécessitera la création d'ETP sur le PLF 2027** pour les services instructeurs, initialement prévus dans un service unique à compétence nationale incluant la CITES, l'administration ne sait pas fournir encore d'informations sur l'avancement du dossier.

**Votre représentant de la FSU Écologie en CSAM s'est donc abstenu.**