



Le 22 juin 2010

## **Intervention des organisations syndicales lors de l'assemblée générale**

Ça y est, nous y sommes, la DREAL est née... L'immense machine qui a mobilisé de nombreux agents, de nombreux moyens a abouti à la création d'un service où malaise, insatisfaction, incompréhension règnent et continuent de se développer.

Face à ce flottement, inévitable après tous les bouleversements qui ont donné naissance à ce nouveau service, dans une administration où l'on prône la communication à tout prix, la direction aurait été bien inspirée d'expliquer l'intérêt de cette AG officiellement et non par un questionnaire sans ordre du jour. Les agents ne sont pas dupes, ils savent bien que leur parole ne sera pas entendue puisqu'à aucun moment lors de cette AG, il n'est prévu un débat avec les participants. On est donc assez loin de l'acculturation telle qu'on nous la vend depuis des mois.

Pourquoi avoir fait de cette AG une obligation alors que jusqu'à présent il s'agissait d'une invitation ? La contrainte est une arme de destruction massive des bonnes volontés. Quel est l'intérêt de remplir une salle par la contrainte et non par l'adhésion ? Avez-vous pris en compte le plan de charge de travail des agents ? Qui assure la continuité du service public ? Pourquoi avoir autant encadré « la parole aux agents » ?

L'enveloppe consacrée à l'AG n'aurait-elle pas été mieux utilisée pour les déplacements, par exemple ? Pourquoi une telle organisation dans cette période d'austérité ? Les salles du RDC de la cité et le restaurant administratif n'auraient-ils pas suffi ?

### **I – Nous avons de nombreuses interrogations...**

#### ***La gestion du personnel***

Force est de constater que l'administration a de plus en plus recours à des vacataires sur des postes habituellement attribués à des fonctionnaires. Nous dénonçons cette dérive. La stabilisation de l'édifice DREAL en dépend. Où en sommes-nous dans l'organisation de recrutements exceptionnels par voie de concours ou d'examens pour ces postes vacants restés sans candidat ?

#### ***L'organisation ou plutôt la désorganisation des services***

Aujourd'hui, constitués en DREAL, nous ne pouvons plus utiliser le terme de fonctionnement en « mode dégradé », car nous constatons de véritables dysfonctionnements, principalement dans les fonctions supports (PSI, SG). Malgré nos mises en garde répétées depuis plusieurs mois, qu'a-t-on appris ou retenu des expériences issues de la première vague de création des DREAL ?

Les informations diffusées dans les comptes rendus des groupes de travail (organisation de l'accueil, déplacements, véhicules, autorisations de conduire, temps de travail, organisation des fonctions supports, comptabilité etc...) ne contribuent pas à nous rassurer. La direction se doit de garantir rapidement une organisation favorisant un fonctionnement opérationnel assurant la continuité et la qualité du service

public et le « bien être » des agents au travail. Il en va de même pour l'organisation et l'intervention des services sociaux.

Des agents se voient contraints, aujourd'hui de choisir d'aller ou de ne pas aller à des formations, des réunions sous prétexte de la faible enveloppe des frais de déplacement. Ce n'est pas aux agents à assumer les choix et les contraintes de la direction, mais bien à elle de définir clairement et par écrit quels sont ces choix et ses priorités. A quand une note interne définissant clairement la doctrine en matière de déplacements ?

Pourquoi aucune communication vers l'instance de consultation locale (ctp) concernant les horaires d'ouverture et de fermeture de notre service public ?

Qu'est ce qui ne va pas dans votre organisation de CPCPM pour que les agents ne veulent pas y venir ou y rester ? Ce qui, au final, vous contraint à un recrutement local exceptionnel. Dans ce contexte, pourquoi rajouter un malaise supplémentaire en imposant des rendements et des comparatifs entre unité engendrant un malaise grandissant dans ce service déjà suffisamment éprouvé ?

Le SPREB est coupé de la vie de la DREAL et des services supports. Que comptez vous mettre en place en attendant leur déménagement ?

De quelle façon sont organisés les liens entre ce service et les UT ? N'y a-t-il pas concurrence entre les UT et les DDT ? Comment s'articulent ces différents services ? existe-t-il une directive clarifiant les tâches de chacun ?

Le DREAL et l'environnement : amour ou désaveu ? Comment faut-il interpréter le fait que Jean-Pierre Thibault (ex DIREN) soit en charge des services supports plutôt que du service traitant de l'environnement ? est-ce un message subliminal ou une prémonition ?

Le PSI fonctionne actuellement en méthode « pompier », que proposez-vous pour éviter que l'incendie ne prenne le pas sur l'HOMME ?

### ***Les conditions de travail***

Nous constatons une détérioration grandissante des conditions de travail. Les obligations réglementaires qui incombent à l'employeur (visites médicales par exemple) ne sont même plus à ce jour assurées ! Il y a ici un enjeu de médecine de prévention qu'il convient de prendre en compte au plus vite. Quelle est la politique de ressources humaines définie en DREAL Aquitaine ? (circulaire du 10/11/09).

Avec la création de la DREAL, force est de constater que les agents subissent les « grandes manœuvres » en matière de déménagement et de nouvelles installations, sans vraiment y être associés en amont, hormis, pour ceux qui s'improvisent en déménageur ou qu'on improvise en déménageur suite à un oubli dans un marché de déménagement. A cet égard, nous vous signalons que dans le cadre du nouveau code du travail notamment son article L 4121-1 « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs».

D'ailleurs, qu'en est -il du ou des laboratoires à la cité administrative ?

Quelle politique d'emploi des travailleurs handicapés en terme d'aménagement spécifique des postes de travail dans ce contexte d'organisation des bureaux ?

Où se trouve l'acteur incontournable, gardien de la sécurité des agents : l'animateur hygiène, sécurité, prévention ? Faudra t-il débattre de ces sujets en CLHS après installation ?

Nous exigeons par ailleurs une information continue et fréquente sur les problématiques d'amiante (mesures d'amiante dans l'air et analyse des bureaux de contrôle). Se réfugier derrière la complexité de ces données pour ne pas les communiquer aux agents inquiets ne nous satisfait pas.

La baisse croissante annoncée, des moyens de fonctionnement, se traduira fatalement, par une détérioration des conditions de travail. Nous vous demandons de préciser les enveloppes financières sur ce poste et leur évolution dans les trois années qui viennent.

## ***La Formation***

La DREAL, au-vu de ses nouvelles attributions, doit se doter de moyens en matière de formation à la hauteur des ambitions affichées. Nous craignons malheureusement que la formation soit sacrifiée sur l'autel de la réorganisation et des frais ainsi engendrés. Nous vous demandons de garantir un budget constant et suffisamment conséquent sur ce volet.

## **II - Le dialogue social en Aquitaine : une utopie locale !**

Dans le cadre des travaux préparatoires à la création de la DREAL, les syndicats ont toujours répondu présents aux sollicitations du préfigurateur et n'ont eu de cesse de s'investir sur l'ensemble des sujets, en alertant sur le quotidien des agents.

Au lendemain de la naissance de la DREAL, nous faisons le constat de nombreux points de blocages que nous avons pourtant identifiés et pour lesquels nous vous avons alerté à chaque rencontre. Le positionnement de l'entité sur trois espaces géographiques différents, le changement de poste de certains agents, les perspectives de déménagement multiples, les conditions d'installation, les conditions de travail dégradées, la multiplication et l'éloignement de la hiérarchie, à terme, provoquent inquiétudes et démotivation.

Devant ce constat, l'importance d'un dialogue social efficient et constant doit être la règle et se dérouler dans les meilleures conditions. Il faut donc éviter toutes décisions brutales et verticales isolant l'individu dans un espace sans repères pouvant aboutir à des résultats humains désastreux et à une détérioration de la qualité du travail accompli dans le cadre des missions DREAL.

Nous demandons une fois de plus des réponses à l'ensemble des questionnements et exigences exposés précédemment, pour un meilleur fonctionnement et une meilleure prise en compte des conditions de travail des agents de la DREAL.

Nous demandons une implication forte et soutenue de votre part pour défendre, au plus haut niveau ministériel, les enjeux de l'Aquitaine. C'est au travers de votre action que les agents pourront espérer s'intégrer le plus harmonieusement possible et pourront relever le réel défi de la DREAL !

**Et pour finir... cessons de parler d'acculturation.... mais d'une véritable culture DREAL. Aussi, et ce sera notre dernière question : Que proposez-vous pour créer et construire une véritable démarche de qualité pour la culture DREAL ?**