



DÉCLARATION COMMUNE
À L'OCCASION DE LA VISITE DU SG DU MEEM LE 3 JUIN 2016
AU SIÈGE D ELA DREAL ALSACE CHAMPAGNE ARDENNE LORRAINE À METZ

Régression à tous les niveaux du dialogue social

- Un seul CT au 1^{er} semestre complètement creux, alors que les sujets ne manquent pas et, qu'en phase de préfiguration, on aurait pu penser que les consultations formelles des OS soient plus nombreuses qu'en temps normal. Un seul sujet à l'ordre du jour (les jours RTT contingentés soumis à organisation collective) sur lequel administration a réussi à se planter (pas de consultation préalable des OS et une solution qui ne convient pas à tout le monde du fait des organisations pré existantes différentes).
- Le chantier sur l'harmonisation du règlement intérieur pas ouvert. Pourtant un GT sur les astreintes a été organisé sans associer les OS. Refus de l'administration d'harmoniser dès maintenant le principal point de différence des RI à savoir le nombre de jours de récupération. Décision qui stigmatise une fois de plus un site par rapport aux autres.
- Un passage en force sur les déménagements au 1er juillet (pas de réelle concertation puisque les plans communiqués à l'occasion d'une réunion informelle ne sont pas justifiés et que les effectifs cible ne nous sont pas communiqués). Pas d'association des agents, les chefs de services décident seuls. Un budget initial pour le mettre en œuvre et faire les travaux d'aménagement nécessaire ridiculement faible : à savoir 7000€ pour les sites de Metz. Une somme que nous ne sommes même pas certains d'obtenir puisqu'elle est soumise à l'autorisation du préfet de région !!!
- Absence de dialogue social relatif au schéma régional immobilier de l'État, sur le plan régional et départemental (gros impacts sur le site de Châlons avec le départ programmé de la DREAL, du site Anatole France vers un autre site)
- Des demandes de télétravail qui ne peuvent être satisfaites faute de la publication des arrêtés nécessaires par le MEEM alors même que notre ministère avait lancé une expérimentation sur le télétravail.
- Refus d'accorder le travail en site déporté aux nouveaux collègues qui en font la demande sous le même prétexte
- Refus de traiter les demandes de décision d'intérim. L'absence de réponse est encore pire que le refus, puisqu'elle ne permet pas de connaître les raisons de l'administration. C'est également un manque de considération (voire une marque de mépris) vis-à-vis des situations individuelles (parfois extrêmement difficiles, dans la majorité des cas compliquées et tendues) que vivent les agents.

- Absence de mise en adéquation des cotations de postes NBI. Toujours rien de présenté en CT
- Absence de concertation sur les promotions malgré les alertes des OS sur le sujet. Aujourd'hui ce sont les représentants du personnel qui rappellent que les dates limites de réception des propositions d'avancement par les responsables d'harmonisation sont dépassées pour certaines catégories (IDTPE, Attaché administratif, attaché principal..) sans qu'aucune réunion de concertation n'ait encore eu lieu ni été programmée.
- Pour les quelques réunions ayant eu lieu, un PV qui conclut l'inverse de ce qui s'est dit en réunion (exemple plan de requalification de C en B)
- Sur la gestion des demandes de mobilités, la direction outrepassse ses prérogatives en prenant en compte la problématique des compteurs entre ministères alors que c'est au niveau national de s'en charger. Exemple d'une demande validée par le chef de service et non reprise par la direction pour cette raison.
- un directeur adjoint en charge des RH qui dit en séance de comité de prépositionnement ne pas vouloir respecter le règlement intérieur du CHSCT au sujet des « mouvements de bureaux » (non-respect du délai de 15 jours pour l'envoi des pièces).
- Beaucoup de promesses dans le cadre du prépositionnement pour faire signer les agents, qui ne sont pas tenues dans le cadre de la prise de poste en cours
- Opacité sur l'activité de la cellule d'écoute

Sur les conditions de travail

- des déplacements entre les sites usants (sans parler de la perte de temps qu'ils engendrent). Des solutions pour le travail en sites distants qui tardent à être mises à la réflexion et aux échanges en associant les agents.
- Beaucoup d'énergie et de temps dépensés dans les transports, ...tout ce temps non utilisé pour du travail effectif
- une explosion des déplacements non compensée dans le budget : on demande aux agents de se déplacer beaucoup plus, tout en les restraignant fortement sur les frais de déplacement
- Des agents à qui on refuse de prendre une nuitée pour être à l'heure et efficace à une réunion lointaine, d'autres qui sont obligés de prendre des nuitées la veille pour être prêts pour la réunion du lendemain qui commence trop tôt
- Des problèmes informatiques récurrents (accès au serveur et à la messagerie)
- Des outils informatiques supposés nous rendre service (WebEx Visio) mais non suffisamment fiables pour compter dessus.
- Un budget qui explose en location de salles du fait de l'augmentation de la taille du territoire géré, donc du nombre d'acteurs à associer, les salles DREAL étant rares et trop petites

Sur l'organisation des services

- Pas de projet de service et pas de consultation des agents sur l'élaboration d'un projet de service
- L'impression que la direction ne pilote pas et ne maîtrise plus rien
- Un management intermédiaire dépassé et dispersé (n+1 par-ci, n+2 par là...). Une absence de la hiérarchie directe sur les sujets métiers donnant une impression d'abandon. Manque d'implication de la hiérarchie dans cette réorganisation du fait que tout se décide au dessus.
- Une organisation et un fonctionnement multi-site qui tarde à se mettre en place. Exemple : multiplication de solutions sur la gestion du courrier, chaque service montant son propre système sans pilotage de la Direction.
- Pas d'évaluation des impacts de la réforme territoriale
- Toujours pas d'explication sur le sens et l'intérêt de la réforme des administrations régionales choisi par le gouvernement, en dehors du « il faut effacer les anciennes régions » d'un conseiller du 1^{er} ministre
- Des perspectives démoralisantes et anxiogènes
- Nous demandons en urgence la réactivation des cellules « RPS » et une communication efficace à son sujet
- Nous demandons en urgence la mise en place d'une étude d'impacts sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux des agents et l'impact sur la qualité de vie au travail, dans le cadre de l'article L614-12 du Code du Travail, et l'article 55 du décret 82-453 « CHS »
- La décision dogmatique de centraliser certaines missions sur un site unique conduit à une rupture dans la qualité du service et se heurte à la baisse des moyens de fonctionnement (pas les moyens de se déplacer ou obligation de prendre des véhicules de service puisque le budget carburant (SG) est différent de celui qui prend en charge les déplacements en train et en TC(service))
- La réforme territoriale se met en place sans qu'un dialogue local et national n'apaise le désarroi et la souffrance des agents des DREAL. Mais bon, que pouvons-nous attendre d'une Directrice quand même notre ministre refuse de recevoir les représentants du personnel.

Sur les réformes au niveau national

- Opposition au RIFSEEP et demandes clairement formalisées (note de gestion). La mise en place d'un groupe de travail sur le paiement de l'année de retard d'ISS pour les corps techniques...
- Interrogation sur les impacts de la création de l'agence France Biodiversité sur les services des Dreal (sur les missions et les effectifs). Il est anormal que nous soyons si peu informé de l'avancée de ce chantier
- Des problèmes de paie des agents de catégorie A liés à la centralisation de leur gestion toujours persistants.

Question pour finir

- Quels points positifs, M. le SG, tirez-vous de la réforme des Dreal ?