DECLARATION PREALABLE A LA REUNION CONJOINTE DES COMITES TECHNIQUES (CT) DE LA DREAL GRAND EST
Jeudi 15 novembre 2018

Monsieur le Président,

Ce dernier Comité Technique Local de la mandature est dans la continuité des précédents. Vous nous présentez pour vote seulement des points mineurs (le dernier compte-rendu, les jours de fermeture de la DREAL et le calendrier du dialogue social).
Nous espérions, après l'avoir martelé à plusieurs reprises, que vous nous présenteriez votre projet de service, votre ambition, vos orientations, votre feuille de route.

Or, pendant ces 4 années (2015-18), nous n'avons eu que des réorganisations : d'envergure avec la fusion des régions et des services de l'Etat en région, en 2015-16,puis des présentations successives de réorganisations de services au gré des évolutions, sans que les organisations syndicales n'aient été associées au préalable :

-fusion du pôle eau Meuse-Rhin avec la délégation de bassin sur le site de Metz avec la suppression du poste de chargé de mission planification (CT janvier 2017)

- organisation du STELC avec la suppression de la mission plan de rénovation énergétique de l'habitat bâtiment santé (PREHBS) :perte de 1 poste de A (CT 8 juin 2017) , requalification de postes de B+ et fusion-absorption des postes de cette mission dans deux pôles ;

- adaptation et organisation du SG (CT 8 juin 2017) : division du pôle Moyens généraux en deux pôles distincts : informatique et logistique ; renforcement du pôle RH (création de postes de A et un B) ce qui a permis d'effectuer le recensement des besoins prioritaires de formation liés à la réforme territoriale

- réorganisation du SAER : regroupement de 2 entités sur Châlons (une mission expertise et un pôle d'appui et conseil aux territoires : perte de 2 postes de A (CT 29 mars 2018)

- réorganisation du Service Transport avec enfin, au bout de 3 ans après la fusion, le rattachement des contrôleurs des transports terrestres (CTT) des Unités départementales Marne-Aube/Haute-Marne au service Transports, suite à une demande forte des syndicats cet été.

Pendant ces 4 ans, vous n'avez pas réuni une seule fois l'instance de concertation régionale, ou nous aurions du débattre des missions, activités entre les DDT, la DIR Est et la DREAL ;

En 5 ans, de 2013 à 2018, nous sommes passés de 930 à 798 agents (moins 132 agents soit -14 %) sans que les missions n'aient été revues, discutées, dans un projet de service partagé.

En 5 ans, malgré des demandes récurrentes, vous n'avez pas intégré les dates des réunions de concertation au calendrier social..

De plus, les compte-rendus de ces réunions sont produits trop tardivement (3 mois pour le dernier en date pour solliciter l'avis des représentants du personnel) et validés souvent après la tenue des CAP ce qui empêche les représentants du personnel de jouer pleinement leur rôle.

En 2017, pour la première fois, la DRH du ministère ne nous envoyait pas les listes agents promouvables : on assiste à un naufrage collectif du pilotage des effectifs par notre ministère.

L'UNSA déplore l'absence de suivi des décisions et des questions soulevées lors de chaque CT, ce qui n'est pas conforme à l'article 22 du règlement intérieur des réglements conjoints des anciens CT ;

Voici quelques exemples parmi d'autres :

- l'administration s'était engagée à faire un bilan de la MRAE (Mission régionale de l'avis de l'autorité environnementale) en 2016 et depuis rien n'a été fait.
:
en juin 2017, l'UNSA a demandé un bilan des entretiens professionnels , ce point n'a pas été abordé.

-L'UNSA a du rappeler à l'administration son devoir de présenter la modulation des primes des agents du ministère de l'agriculture (CT 20 juin et 8 décembre 2017), ce qui a enfin été fait en mars 2018.Il en est de même pour le RIFSEEP.

-L'administration s'était engagée à établir un plan régional de développement des compétences pour fin 2018 : ou en êtes vous M le président ? (CT de décembre 2017)

L'UNSA vous demande d'évoquer vos propositions que vous avez transmises au préfet de région et les propositions formulées par le préfet de région en comité de l'action régionale (CAR) du 15 octobre qu'il a transmis au ministère de l'Intérieur.

Au niveau local, l'UNSA ,sur la base de la mission d'expertise des impacts de la réorganisation de la DREAL, sollicitée à l'unanimité des représentants du personnel, rappelle brièvement le diagnostic :
- une conduite du changement brutale, une concertation et un accompagnement du changement insuffisant ;
- un accroissement de la charge de travail avec des réseaux à reconstruire ;
- une dégradation dans la qualité des relations de travail ;
- des inquiétudes et un pessimisme vis à vis de l'avenir ;
- des conflits de valeur

L'UNSA dénonce une prise en compte insuffisante par l'administration de cette étude basée sur des entretiens auprès d'agents alors que de nombreux voyants sont au rouge (cf taux de RPS : taux d'absentéisme, taux de rotation, et taux de visite sur demande au médecin de prévention)

Sur le plan local, l'UNSA a défendu :

- les agents lors de la fusion des DREAL , elle a exprimé son opposition sur la manière dont a été conduite cette fusion à marche forcée, elle a exprimé un avis critique au CTM de mars 2017 en alertant sur la souffrance au travail et sur l'augmentation alarmante des congés maladie,
- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC,) en demandant la création d'une commission locale de « formation -compétences»
-la mise en oeuvre du télétravail et a demandé les motivations des refus
-l'évaluation des risques professionnels en participant au document unique d'évaluation de ces risques (DUERP) et a participé aux outils d'aide et de conseil (plaquette RPS...)
•

Sur le plan local : nous vous demandons notamment pour les prochaines années de

-clarifier les missions des agents dans leurs service, d''améliorer les conditions de vie des agents, dans cette période de transformation profonde des services publics.

-d'augmenter les formations produites , notamment sur le management mais aussi sur les métiers et d'accompagner tous les agents qui vont devoir effectuer une mobilité
-d'augmenter le recrutement des personnes handicapées ;
-de mettre en place des engagements, un plan d'action (cfle référent égalité professionnelle ...) pour s'attaquer au coeur des inégalités et des discriminations
-de poursuivre la mise en œuvre du télétravail basé sur le volontariat des agents
de produire le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en impliquant l'ensemble des agents
-d'améliorer la transparence sur l'indemnitaire et l'indiciaire (RIFSEEP,NBI, ISS...)

Le sentiment d'absence totale de considération des missions de nos ministères

Au niveau national, entre 2014 et 2018 les effectifs de notre pôle ministériel ont baissé de 10% soit près de 7.000 agents qui ne sont plus rattachés à nos missions.

Est-ce que le Gouvernement accepterait qu'une entreprise du secteur privé supprime 10% de ses emplois ? Est-ce la traduction de l'urgence écologique dans laquelle se trouve notre pays ?
La planète se portera-t-elle mieux en supprimant 1093 emplois en charge de sa protection en 2019 ?

L'UNSA souhaite avoir des précisions sur les positions prises par nos ministères sur AP 2022 dans le cadre des arbitrages qui vont être rendus par le Premier Ministre, après les contributions des Préfets de Région..

Un ministère qui n'a de solidaire que son nom et qui brade son expertise

Alors que des textes indemnitaires paraissaient pendant l'été sur le Complément indemnitaire annuel (CIA) et la prime spéciale de rendement (PSR), certains agents se consolaient tant bien que mal en pensant percevoir une récompense minime de leur investissement quotidien. Les dernières vacances scolaires furent le moment choisi par la DRH pour tuer dans l'œuf cet espoir naissant. Ainsi, une note de gestion modificative du CIA vient de paraître permettant aux chefs de service d'attribuer entre 50% et 80% du montant de référence du CIA sans justifier ce choix par un rapport alors même que les comptes rendus d'entretiens devaient être le socle de l'attribution de cette prime.

Pis encore, alors qu'un arrêté augmentait respectivement de 21€ et 41€, les taux de référence de la PSR du premier et du deuxième grade de TSDD pour l'année 2017, une note de gestion ministérielle vient d'abaisser les coefficients des services d'affectation pour ne pas modifier la dotation finale 2017. La charge financière était inférieure à 100k€ de titre 2 ; rappelons que le ministère a rendu 16M€ de titre 2 à Bercy en 2017...

Le projet de transformation publique du gouvernement :
Dans le cadre de son projet de transformation publique pour 2022, le gouvernement a annoncé le 29 octobre ses mesures visant à « alléger le fonctionnement de l'État et des services publics » lors du CITP, Comité interministériel de la transformation publique

L'UNSA craint que les annonces aient pour conséquence d'alléger voire d'amputer les missions de la Fonction publique plutot que d' améliorer les services rendus aux usagers en mettant en œuvre des politiques publiques ambitieuses.

Concernant les agents, l'UNSA reste dubitative sur les mesures annoncées. Tout d'abord, les désaccords de fond sur la question des rémunérations de plus en plus individualisées et du pouvoir d'achat restent entiers

volontariat), formation, transparence accrue dans les publications de postes et cotation de tous les postes soumis au RIFSEEP.

Concernant les agents impactés par des restructurations : la création d'une agence de reconversion suscite de nombreuses interrogations. Quels seront ses moyens, ses prérogatives, son statut, son articulation avec les services RH ministériels ? Les solutions à trouver seront-elles construites dans un cadre collectif ? Les agents auront-ils les moyens de construire un nouveau projet professionnel qui tiendra compte de leurs souhaits ? Bénéficieront-ils d'un conseil en évolution professionnelle à hauteur des enjeux ? Quels dispositifs d'accompagnement seront proposés ?

L'UNSA quel que soit ses craintes ou désaccords sur les décisions de restructurations, est bien décidée à rester mobilisée aux côtés des agents .

Les évolutions professionnelles devront impérativement être garanties et sécurisées.

Le suivi de la mise en œuvre des différents dispositifs d'accompagnement devra se réaliser avec la prise en compte de l'avis des organisations représentatives.

L'UNSA réaffirme son **attachement à une fonction publique statutaire, de carrière, moderne, au service de l'intérêt général**. **Le statut de la fonction publique est un atout pour notre pays.** L'UNSA a également insisté sur la rémunération des agents publics qui ne doit pas baisser. Elle demande d'ores et déjà au gouvernement de poursuivre les discussions après les élections professionnelles

L'UNSA s'oppose au gouvernement sur les 120 000 suppressions de postes prévues durant le quinquennat d'autant que le débat public y compris avec les parlementaires autour des missions de service public n'a toujours pas eu lieu !, la consultation en lignes via le questionnaire aux agents n'ayant reçu que des très faibles contributions, non représentatives de l'ensemble des agents.

De plus, en tant qu'organisation syndicale, nous estimons que le rôle et la responsabilité de l'employeur est de reclasser et d'accompagner les agents concernés

L'**UNSA réaffirme** :

- son **attachement** au **recrutement sur concours,**
- son **opposition à la généralisation du recrutement sur contrat** qui doit rester une exception,
- son intérêt au développement des possibilités de mobilité y compris entre les 3 versants de la Fonction Publique et donc, son exigence du **maintien d'une seule valeur du point d'indice,**
- l'une de ses lignes rouges : le **maintien du rôle des CAP,**
- l'importance d'**améliorer l'attractivité** des métiers de la fonction publique donc d'**améliorer la rémunération** des agents.