



Comité Technique de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes

Jeudi 9 décembre 2021

Déclaration liminaire lue par la CGT

Après plus d'un an et demi de réunions, « webinaires », ateliers ou autres comités, nous voici réunis aujourd'hui pour donner notre avis sur le « projet stratégique de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes ».

Ce « projet stratégique » n'est rien d'autre que la poursuite de la démarche « Adéquation Missions-Moyens » (AMM) massivement rejetée par les agents de la DREAL en 2019. En effet, dès 2019, il était question de faire suivre la démarche AMM d'un projet de service, devenu en 2020 en pleine crise sanitaire, « projet stratégique » de la direction de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes.

On le voit, il n'y a pas de rupture ni d'inflexion, juste la continuité d'une démarche de démantèlement progressif de la fonction publique. Tout juste peut-on relever une différence de méthode : là où la démarche AMM se présentait comme une démarche comptable brutale, le projet stratégique s'habille de communication et de marketing pour mieux vendre l'idée aux agents qu'il faudra faire autant avec moins.

Alors que le président Macron annonçait le 16 mars 2020 que « toutes les réformes en cours seraient suspendues », nous nous lançons donc à la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes en juin 2020 dans un « projet stratégique » qui devait durer 6 mois et que vous nous présentez aujourd'hui un an et demi plus tard...

Rappelons également que ce projet stratégique au long cours n'a pas empêché de réorganiser massivement les services de la DREAL depuis un an et demi en pleine crise sanitaire : saignée sur le BOP135, transferts du HPC Allier et des laboratoires d'hydrobiologie, disparition du service BRMPR, la liste est longue et va encore se développer avec le transfert prévu pour 2023 du CPCM à la DGFIP. Pendant le Covid, la vente à la découpe de la DREAL continue...

Il en aura donc fallu de la sueur, du sang et des larmes pour accoucher de ce « projet stratégique » censé nous guider jusqu'à 2025. Ce projet stratégique devait être un « document synthétique et ramassé » pour être lisible et accessible à tous. Résultat, il fait 328 pages avec les annexes ! Nous défions quiconque d'avoir pris le temps de lire en détail les 328 pages de ce document indigeste et ce, en moins de quinze jours.

Pour produire toute cette matière, il a été nécessaire bien entendu de faire appel à des bureaux d'études privés ou autres consultants grassement rémunérés avec de l'argent public. Puis, une multitude de réunions a regroupé, au travers d'une comitologie complexe et chronophage, l'ensemble de l'encadrement de la DREAL et quelques agents bien souvent plus convoqués que réellement volontaires.

Nous vous avons demandé lors d'un précédent comité technique le coût réel global de ce projet stratégique, pas seulement en termes d'argent public dilapidé auprès d'offices privés, mais aussi en temps passé par tout l'encadrement A+ de la DREAL occupé à trouver des « petits cailloux blancs » ou autres « cailloux coup de cœur ». Nous n'avons jamais eu de réponse à cette question, par contre nous avons pu constater que le boycott de ce projet stratégique lancé par la CGT avait été plutôt bien suivi par les agents qui ont été au total très peu nombreux à participer, malgré parfois la pression insistante de la hiérarchie.

Concernant la métaphore des « petits cailloux blancs », a-t-elle un rapport avec le Petit Poucet qui sèmerait des petits cailloux pour ne pas se perdre dans la forêt des réorganisations ? Si tel est le cas, il faut avouer que l'objectif est raté, car nous sommes bel et bien perdus.

Vous prétendez en effet nous donner un cap sur les quatre prochaines années pour la mise en œuvre de nos missions, alors que vous répétez pourtant de comités techniques en comités techniques que vous n'avez pas la main sur les suppressions de postes ou sur les effectifs. Vous envisagez notre futur à l'horizon 2025 alors que vous ne savez pas quelles seront nos ambitions et nos effectifs suite à l'élection présidentielle de 2022. Vous affichez la volonté de restaurer la qualité de vie au travail, mais vous réalisez un exercice de style déconnecté de la réalité du travail des agents, ainsi que de leurs difficultés et de leur souffrance liées à la diminution continue des moyens depuis maintenant trop d'années.

Comme nous avons pu le voir lors du dernier CHSCT, la moitié des agents de la DREAL considèrent que leur charge de travail n'est pas adaptée à leur temps de travail. Également, selon les méthodes de calcul, entre un quart et un tiers des agents de la DREAL se disent victimes de violence ou de harcèlement sur leur lieu de travail, ce qui en plus d'être un chiffre énorme, est nettement supérieur à ce que vivent les autres services du pôle ministériel.

C'est pourquoi, il est temps d'assumer désormais clairement le fait qu'il existe un problème spécifique de malaise et de mal-être à la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes. Ce problème a sans doute plusieurs causes, parmi lesquelles les suppressions continues d'effectifs, les réorganisations quasi-permanentes des services depuis plus de 15 ans et la fusion dans la douleur de deux services régionaux en 2016.

A vrai dire, cette fusion semble avoir laissé des cicatrices, pour ne pas dire des plaies ouvertes. En plus de la diminution continue des moyens, particulièrement sensible sur Clermont-Ferrand, cette fusion a opéré une certaine forme de coup de grâce et de désillusion complète pour un grand nombre d'agents. Elle a également largement contribué à désorganiser structurellement nos missions en créant un territoire composé de 12 départements, plus vaste et plus peuplé que le Danemark.

Et il semble bien que cette fusion est même tellement peu digérée que même dans votre projet stratégique, le chapitre consacré à « notre » histoire propose une version très rhônalpine de la création des DREAL. En effet, il est fait référence à la création de la DREAL en 2009, ce qui concerne bien entendu la DREAL Rhône-Alpes et pas la DREAL Auvergne qui a été créée elle en 2010. Il s'agit sans doute d'une anecdote, mais tellement parlante sur la manière de parler rétrospectivement de « notre histoire ».

Ensuite, le projet stratégique égrène de nombreuses pages sur notre « identité », nos « valeurs », « nos missions », etc. en réinventant en quelque sorte le décret du 27 février 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DREAL... Tout était déjà écrit dans le décret fondateur des DREAL, mais il fallait bien un projet stratégique d'un an et demi pour le remettre par écrit.

Concernant le chapitre « ressources humaines », il est question de « 859 ETP réels ». On voit arriver ici l'objectif comptable de la démarche stratégique qui nous rapproche dangereusement de la démarche AMM... En effet, il aurait été préférable de parler ici d'agents en poste pour qualifier les « ressources humaines » de la DREAL. Également, ces 859 ETP dits « réels » ressemblent étrangement au chiffre de 859,1 ETP cibles que vous nous aviez fournis en mai 2021. Si c'est le cas, il s'agit non pas d'ETP dits réels ou d'agents en poste, 942 selon vos chiffres en 2020, mais de la cible à atteindre en matière de suppressions de postes ! Drôle d'approche pour présenter dans un projet stratégique les « ressources humaines de la DREAL »...

Disons maintenant un mot du « plan anti-irritants ». Présenté comme « la suppression ou l'évolution de procédures sans fondement ou au fondement obsolète », il rappelle étrangement le langage des chefs d'entreprises ou des industriels, prompts à qualifier les réglementations environnementales « d'irritants ». Nous sommes surpris de l'étrange motivation de la direction concernant ce « plan anti-irritants » alors même que le dernier baromètre social de la DREAL a montré que cela n'était absolument pas une préoccupation fondamentale des agents. Nous ajouterons qu'il ne revient pas à nous, agents, de supprimer des procédures ou des réglementations qui, jusqu'à preuve du contraire, sont mises en place par les élus et les politiques qui gèrent nos ministères. Et si la direction voulait à tout prix s'attaquer aux irritants, il aurait été probablement préférable de ne pas relancer une nième réorganisation ou bien encore de refondre entièrement notre système de management par la qualité, sollicitant une fois de plus des agents déjà harassés par la charge de travail.

Enfin, nous avons gardé le meilleur pour la fin. Après un an et demi de projet stratégique, on découvre, à peine surpris, que rien n'est fini et que tout recommence ! En effet, un nouveau calendrier de réorganisation annonce d'ores et déjà la couleur de ce qui s'annonce être le retour de la démarche AMM, avec dès mars 2022 la définition des « activités prioritaires, des activités réduites ou supprimées », ainsi qu'un « ajustement de l'organigramme » et des « fiches de poste » dès mai 2022.

Un an et demi de projet stratégique pour accoucher d'une nouvelle démarche « Adéquation Missions-Moyens », la coupe est pleine !

Nous vous alertons dès à présent. A force de réorganisations successives et de diminution continue des moyens, vous risquez de casser définitivement la DREAL. Le climat social est au plus bas et les agents ne supporteront pas une nouvelle restructuration synonyme de suppressions de postes et de dégradation de la situation. Nous avons de ce fait trois exigences vitales liées à la préservation de la santé des agents :

- 1 - L'arrêt des suppressions de postes qui détruisent la DREAL à petit feu tout en dégradant toujours plus les conditions de travail des agents ;
- 2 - La garantie que chaque agent conserve sa place au sein de la DREAL et qu'il soit mis fin aux pressions exercées dans certains cas pour pousser les agents à partir ou à changer de poste ;
- 3 - Que toute modification envisagée des fiches de poste soit négociée avec les agents et en aucun cas imposée de manière autoritaire par la hiérarchie.

Sans garanties fermes et définitives sur ces trois points, notre avis concernant votre projet stratégique ne peut être que défavorable.