



Déclaration liminaire des élus CGT-FSU au CT de la DRIEE du 5 novembre 2020



La **fusion DRIEE-DRIEA** a fait l'objet d'un **avis défavorable du CT du 12 octobre 2020**. **Pourquoi ?**

Tout d'abord, cette fusion s'inscrit dans une **politique globale de démantèlement de la fonction publique** menée depuis plus de 20 ans avec des réformes successives comme la LOLF, la RGPP, la MAP jusqu'à AP 2022. Au prétexte de la baisse des dépenses de l'État, elles imposent des réductions des effectifs, la vente du patrimoine immobilier de l'état, la réduction et l'externalisation de nos missions. C'est cette logique qui a amené l'État à supprimer en quinze ans des dizaines de milliers d'emplois et 69 000 lits à l'hôpital public. Nous en subissons aujourd'hui les conséquences tragiques. La crise sanitaire que nous vivons aurait dû agir comme un déclic pour stopper cette politique délétère. Nous ne pouvons que déplorer que vous ayez choisi de vous inscrire dans cette voie.

Nous demandons, depuis le début du projet de fusion, quels sont les bénéfices concrets apportés et les risques auxquels il faut faire face.

Les documents du CT du 12 octobre devaient notamment **analyser l'impact** :

- de la nouvelle organisation,
- de sa mise en place en termes d'effectif,
- sur les emplois,
- sur les compétences,
- sur l'organisation et de conditions de travail,

et, proposer des mesures d'accompagnement adaptées.

Une demande d'assistance sur l'étude d'impact par un cabinet d'expertise externe a été faite à l'unanimité des représentants de la DRIEE, au cours des CT et CHSCT précédents sur le sujet de la fusion. La même demande a été faite à la DRIEA également à l'unanimité des élus.

Les directions de la DRIEE et de la DRIEA ont **choisi de refuser cette expertise**.

Pourtant, l'**expérience des fusions récentes** des DREAL permet de recenser des **problèmes non levés par le projet de fusion** tel qu'il est présenté :

- pertes de compétence liées aux mutations des agents et réorganisation de leurs tâches,
- vacances de postes importantes engendrées par les délocalisations,
- explosions des collectifs de travail liées aux unités multi-sites,
- augmentation de la durée du temps de trajet domicile travail,
- augmentation de cas de souffrances au travail,
- pertes de repères pour les agents et les usagés.

Le projet :

Il est tronqué d'une partie de l'organigramme. Au-dessous des départements dans les services, rien ! Ce qui **masque les niveaux hiérarchiques et organisationnels** réservés à une grande partie des agents et permet une forte limitation du nombre de postes substantiellement modifiés.

Nous considérons que l'ensemble des postes des services qui vont subir une réorganisation sont éligibles au processus de prépositionnement, à savoir l'ensemble des UD de Paris et sa petite couronne, les SPRN, SNPR, SDDTE, SECV, DBSN, SREMA, SPE, le SG et la Direction, soit une grande majorité des postes de la DRIEE. Les déménagements que vont subir, à l'avenir, les agents de ces services sont intrinsèquement liés à la fusion. En refusant de les considérer comme tel et en limitant au 31 décembre 2022 la durée du bénéfice des primes et aides de restructuration vous priverez de nombreux agents de la DRIEE d'accompagnements

auxquelles ils pourraient légitimement prétendre. Nous demandons que ces considérations soient prises en compte et que les projets d'arrêt de restructuration et de note de prépositionnement soient modifiés en conséquence.

Aucune garantie n'est apportée aux agents en termes de maintien de leurs tâches, de leur niveau hiérarchique, de leurs potentialités de promotion. Un accompagnement RH est envisagé, mais ne sera défini que lorsque les impacts seront effectifs. Et, sans analyse préalable, le triptyque « éviter, réduire, compenser » ne pourra être que limité à compenser. **La crédibilité du portage de nos missions par les services de l'État en prend un grand coup !!**

Par ailleurs, et s'il était nécessaire d'ajouter une raison supplémentaire à notre rejet du projet de fusion, la **surcharge de travail**, hors période d'urgence sanitaire, a été démontrée par les questions de la direction « mur de l'humeur » et confirmé par l'écrtage récurrent des heures dans CASPER. **Il est donc insupportable qu'il soit imaginé d'ajouter une charge supplémentaire** comme nécessaire pour le dispositif d'accompagnement au changement et construire une culture commune.

L'**état d'urgence sanitaire**, en mars 2020, a conduit le gouvernement à mettre en pause les projets de restructuration. Il est vrai qu'en période de confinement les communications sont complexifiées. Aujourd'hui, l'état d'urgence sanitaire est prolongé jusqu'au 16 février 2021 et un confinement a été décidé dès le 30 octobre.

Dans ces conditions beaucoup d'**agents** sont **isolés de leurs collectifs de travail**. Nous rappelons, par exemple, que le confinement et les règles de distanciation physiques ne nous permettent pas de rassembler nos adhérents et les agents pour des heures mensuelles d'information, des assemblées générales, etc.

Le maintien du CT du 5 novembre constitue **un passage en force de ce projet de restructuration** des services déconcentrés du ministère de l'écologie en île de France.

Nous demandons la prise en compte de nos revendications et à minima que le calendrier de mise en œuvre de la **fusion** soit **mis en pause**. Le processus de pré-positionnement ne doit **pas apporter de risques psychosociaux supplémentaires** et ne doit pas se tenir **pendant cette période de confinement déjà très difficile à supporter** pour une grande partie des agents.

