



Monsieur Guillaume Leforestier, secrétaire général du pôle ministériel, tout d'abord nous tenons à vous remercier de ce déplacement ainsi que pour cette rencontre.

A cette occasion, nous avons essayé de lister les principaux sujets RH qui préoccupent les agents.

- En premier lieu, le RIFSEEP qui fait sans nul doute partie des sujets que vous avez en tête. Les retards de notification du CIA pour les corps ayant déjà basculé à la RIFSEEP, ou encore des notifications des ISS 2020 ou de l'IFSE 2021 pour les corps ayant basculé en 2021 sont dans la tête de tous les agents. Le CIA 2021 forfaitaire pour les corps ayant basculé en 2021 fait aussi grincer des dents. Il n'a échappé à personne que celui-ci correspond à une manière de service « insuffisante » selon la note de gestion 3 août 2021. N'oublions pas non plus que nous n'avons encore aucune nouvelle sur la façon dont la cotation des postes techniques sera réalisée, et pourtant le passage au RIFSEEP est effectif.

- Nous tenons ensuite à souligner la surcharge de travail des agents des services RH qui est aussi un véritable enjeu : gestion et suivis covid ou application des lignes directrices de gestion promotion ou mobilité avec la gestion des circulaires au fil de l'eau qui ne permettent ni aux agents ni aux services d'avoir de la visibilité ; et tout cela avec une absence totale d'anticipation au sein de nos ministères (absence de consignes, consigne du jour pour le lendemain, voire rétroactive). Nous pouvons rajouter la baisse constante des effectifs des moyens généraux, le spectre d'un SG commun et tout ça sans compter l'aspect ingrat du métier RH, avec un manque flagrant de reconnaissance des agents.

- Nous dénonçons également le festival de réorganisations qui se poursuit en DREAL depuis des années et la fragilise, dont plus récemment :

- la réduction drastique des effectifs du programme 135 (UTAH),
- la vente à la découpe des missions environnement/transports/logement dans le cadre de la loi 3DS nouvellement promulguée et le spectre de la revue des missions ministérielles,
- la mise sous tutelle progressive des unités départementales auprès des préfets de départements,
- le transfert du laboratoire d'hydrobiologie à l'OFB,
- la "consolidation" des Services de Prévision des Crues avec au sein de notre DREAL, la fermeture du site de Compiègne suite à la fusion du SPC Artois-Picardie et Oise-Aisne. Cela a conduit aux départs de tous les agents compiégnois, engendrant une dangereuse perte des compétences associées, ainsi que des départs liés à cette restructuration d'agents lillois de longue date au SPC.
- le transfert programmé du CPCM au ministère des Finances. La DREAL Hauts-de-France est expérimentatrice et nous n'oublions donc pas nos collègues du CPCM qui vont bientôt être transférés à la DGFIP pour faire partie du CGF, encore une expérimentation et une réforme menée tambour battant, sans prendre en compte le fait que les agents ne sont pas des pions. Et nous avons de la chance, la DGFIP et la DREAL sont dans la même ville, ce qui n'est pas le cas dans toutes les régions.

A ces réformes qui touchent directement la DREAL, s'ajoutent celles des DDT-DDI passées (SGC, transfert de missions, préfectoralisation...) et celle en cours concernant la fermeture de l'ENTE, malgré les propos de Mme Pompili le 28 mai 2021, qui publiait ce tweet: *"L'écologie, comme le reste, ne s'apprend pas tout seul! Riches échanges avec Jean Jouzel et Valérie Masson-Delmotte sur le rôle essentiel de l'école pour faire de l'enfant un citoyen éclairé sur les enjeux du développement durable, que nous gravons dans le marbre de la loi"...* Que vont devenir les agents, les missions ? Oui, la formation est plus que jamais nécessaire !

Avec la fermeture de l'ENTE, c'est aussi le titre de Chargé de Projet en Aménagement Durable du Territoire qui va disparaître, titre délivré aux Techniciens Supérieurs Principaux du Développement Durable et aux étudiants accueillis à l'école.

La fin aussi de la Classe Prépa Talent dont s'est enorgueilli notre ministère dans sa communication.

Quant à la formation à l'éducation au développement durable des plus jeunes, l'ENTE a réalisé, en 2021, 85 interventions en matière d'EDD -mission pour laquelle elle est reconnue parmi les acteurs nationaux jusqu'au site internet du MTE... Sur l'année scolaire 2020/2021, ces formations ont concerné 410 personnes de niveau très divers (troisième, REP lors des opérations "Nos Quartiers d'Eté" et "Vacances Apprenantes" par exemple, BTS, Master, etc.) a t'elle vocation a purement et simplement disparaître ou rejoindra t'elle la DREAL comme certains échos entendus ?

Cette fermeture est également un coup dur pour les territoires, comme en atteste les réactions de la classe politique (S Rousseau, JL Mélenchon, F Roussel, B Descamps, X Bertrand...) repris dans la presse. Pour l'avenir des nos citoyens et de nos territoires, il faut en cesser avec ces fermetures et réorganisations perpétuelles.

Nous exigeons l'arrêt immédiat de ces contre-réformes, dont l'impact réel, c'est à dire celui relatif à la réduction des ETPs, n'est jamais officiellement communiqué en amont, et dont l'efficacité n'est jamais mesurée, condition indispensable pour éviter de saborder tant la capacité de l'État à mettre en application ses politiques publiques environnementales sur le territoire, que la confiance, la motivation et la santé des agents de la DREAL. Nous ne voulons pas d'un État « stratège » ayant perdu ses capacités d'expertise en propre réduit à faire appel à des cabinets privés pour conduire les politiques publiques.

- D'ailleurs nous nous alarmons des conditions de travail au sein de la DREAL et nous vous alertons sur la perte de repères et de sens de l'action publique induite par les restructurations incessantes dictées par le dogme des réductions d'effectifs et de la baisse des moyens de fonctionnement.

Sur les conditions de travail, nous nous félicitons du déploiement du télétravail notamment au sein de la DREAL Hauts-de-France même si nous condamnons les positions managériales rétrogrades de certains services qui cherchent à décourager l'accès au télétravail de leurs agents, même en période sanitaire ou les directives nationales étaient claires et n'ont pas été appliquées dans un de nos services. Les temps changent, la démocratisation des moyens informatiques nomades et le travail à distance sont devenus une réalité. Pour preuve, l'action de la DREAL durant les phases de confinement successives a été soulignée comme exemplaire par le Préfet de Région. L'encadrement doit faire plus confiance à priori et il doit être recherché la simplification dans les conditions de travail (développer le télétravail flottant par exemple) tout en réinventant des collectifs de travail, d'autant que le télétravail s'inscrit dans une politique d'optimisation immobilière, 3^e levier du plan de réduction de dépenses du budget de l'État.

Nous attendons d'ailleurs avec impatience les différents GT pour l'application de l'accord cadre interministériel et sa déclinaison au MTE de janvier dernier.

- Enfin le recul du dialogue social est également un sujet. Aujourd'hui le dialogue social semble verrouillé par la centrale : concertation sur les promotions inexistantes, opacité des décisions suites aux LDG, suppression des CAP mobilité et manque de visibilité sur les résultats des mobilités, des promotions, des modulations individuelles...

Nous exigeons le respect des instances locales de concertation et de dialogue social et nous rappelons avec force le rôle et l'utilité majeurs des CHSCT, que la crise sanitaire a bien démontré.

Nous exigeons donc leur maintien et l'abrogation du décret mettant en place les Conseils Sociaux d'Administration.