



## DREAL AUVERGNE

---

Clermont-Ferrand, le 23 février 2011.

Monsieur le directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement Auvergne

Vous avez convoqué les représentants du personnel de la DREAL Auvergne pour une réunion du CTP le 24 février 2010, vous en avez fixé l'ordre du jour et avez transmis des documents préparatoires dont nous avons pris connaissance.

Cet ordre du jour et ces documents préparatoires soulèvent des interrogations fondamentales dont nous souhaitons vous faire part.

- **Attributions indemnitaires, transparence et information**

Nous réclamons de longue date la transparence dans les principes d'attribution des coefficients individuels et modulations indemnitaires diverses, quelles que soient les origines ministérielles et les corps des agents. En particulier, vous refusez toujours d'examiner les propositions des agents MAAPRAT et des catégories A du MINEFI. Nous rappelons notre opposition constante à toute modulation.

**La transmission du tableau de répartition des NBI ne solde pas la question de la transparence !**

Vous nous aviez promis, quoi qu'il en soit, une notification individuelle dès la prise de décision, qui permette aux agents de s'organiser financièrement en conséquence. Or, nous avons constaté que des notifications avaient encore été effectuées postérieurement au paiement du solde, et pour certains la notification n'est pas encore faite ! Cela est de nature à mettre les agents dans de sérieuses difficultés financières, mais diffère également les recours statutaires dans les délais impartis. Vos promesses ne sont pas respectées.

Tout cela s'ajoute au gel programmé des salaires pour 2011 jusqu'en 2013, qui lui-même se cumule avec la baisse due à l'augmentation des retenues pour pension suite à la dernière réforme des retraites.

Vous ne dites rien non plus dans le dossier sur la répartition 2010 des bonifications d'ancienneté.

**Nous nous insurgons contre le mépris des agents qui ressort d'une gestion opaque des primes et indemnités et la négligence des promesses faites !**

- **Perspective RH2013**

Ce sujet fondamental pour l'avenir proche des agents est relégué en simple point d'information, en dernière place dans l'ordre du jour. Aucun support d'information n'est délivré sur cette question, qui par les milliers de suppression de postes qu'elle planifie, organise la perspective de ravages humains considérables à l'échelle nationale dans notre ministère. Cela en lien avec la RGPP et les textes sur la mobilité dans la fonction publique, que nous continuons de combattre.

Vous n'avez pas prévu de nous parler de l'exercice de révision du DSR qui vous est demandé aujourd'hui, dans lequel le dossier « perspective RH2013 » ne manquera pourtant pas d'être décliné à l'échelle régionale.

Pour 2011, vous avez seulement prévu de nous informer sur le cadrage des effectifs de la zone de gouvernance. Outre le fait que le document communiqué n'est pas clair, on constate que la déclinaison pour la DREAL elle-même et ses différents services n'est pas abordée, alors que nous l'avions demandé lors les CTP précédents.

Absence de référence à la démarche nationale, pas de débat sur les modalités de son application régionale, pas de débat sur le volet effectif 2011 propre à notre service, cette approche du dossier des effectifs ne nous convient pas !

- **Suivi du temps de travail**

Vous avez fait le choix de mettre en place un système automatique nouveau de suivi et de gestion du temps passé au travail. Ce dispositif devait être opérationnel au 1<sup>er</sup> février 2011. Les nombreux témoignages recueillis montrent que le dispositif n'est toujours pas opérationnel : profil individuel non concordant, quotité de travail à temps partiel inexacte, congés résiduels non intégrés, nombre de jours annuels de congés inexact, etc.

La mise au point de eTemptation, qui relève de l'exécution d'un marché dispendieux, n'est pas conforme à la note du SG relative à son déploiement : elle ne donne pas satisfaction et exaspère inutilement les agents !

- **Moyens budgétaires**

Les documents transmis pour servir de support à l'information que vous avez souhaité nous délivrer sont extrêmement partiels et leur lisibilité très faible. Vous avez choisi de n'aborder que la question des moyens de fonctionnement, mais sans afficher la part des crédits sectoriels consacrés au fonctionnement du service. Pour ce qui est des actions elles-mêmes, vous n'avez simplement pas cru bon d'informer le personnel. Pourtant, au-delà des indications que cela donne d'une façon globale sur l'évolution des moyens d'action et de leur répartition, la situation dans laquelle nous avons été fin 2010 en terme de gestion porte le témoignage des failles de l'organisation de notre direction. Il aurait ainsi été intéressant de débattre sur les amendements à lui apporter pour la rendre plus efficace, ainsi que sur les compensations à mettre en place en 2011 pour palier les conséquences que nous allons subir.

C'est donc bien l'ensemble du budget de la DREAL qui mérite un examen détaillé, sur la base de documents clairs !

- **Fonctionnement et organisation**

Nous vous avons demandé un suivi global de l'évolution des fiches de poste et vous nous l'aviez promis. L'objectif était de pouvoir replacer les évolutions subies individuellement par les agents sur leurs missions, les activités qui en découlent et les tâches qui leur sont confiées, par rapport à une stratégie d'ensemble et les perspectives de ses infléchissements.

Aujourd'hui encore, nous savons que des fiches de poste continuent de changer ; certains agents se sentent proménés au gré d'une actualité fluctuante, d'une gestion au fil de l'eau, de l'introduction de telle méthode ou tel nouveau logiciel, sans qu'ils aient véritablement leur mot à dire. C'est précisément cette absence de visibilité sur le sens du travail à effectuer, qu'il s'agissait d'éviter.

En outre, des postes sont supprimés et d'autres sont créés, à tous niveaux, sans même que nous en soyons informés. Les pertes d'emplois, les opportunités de création ou de gestion de postes ne sauraient constituer, dans une telle opacité, une stratégie de service. Les aspirations légitimes des agents à la construction de leur parcours professionnel sont totalement niées.

Enfin, vous aviez fait le choix de n'accompagner d'aucun élément de structure et d'aucun effectif dédié, la promotion d'un fonctionnement transversal de la DREAL pourtant repéré comme essentiel pour l'efficacité de son action et la réussite de la fusion. Quel outil d'observation objectif avez-vous mis en place pour vous en assurer et quelle conclusion proposez-vous de tirer au vu des résultats atteints ?

Les ajustements partiels de l'organigramme que vous nous proposez d'examiner, incompréhensibles dans le document fourni, ne sauraient remplacer un bilan dynamique du fonctionnement de la DREAL au bout d'1 an et un examen précis et complet des modifications que mérite son organisation pour remédier aux dysfonctionnements structurels constatés !

- **La démarche qualité**

Le 1<sup>er</sup> sujet de préoccupation apparaît être aujourd'hui pour vous l'extension en 2011 d'une démarche qualité désincarnée et technocratique, dont le seul objectif semble être son propre déploiement, le rouleau compresseur de processus et de procédures auto-alimentées.

- Que cette démarche n'apporte rien sur le fond, en lien avec les objectifs d'un ministère chargé du développement durable (et promouvant la responsabilité sociétale à l'extérieur),
- qu'elle ne contribue en rien à définir des orientations ou des éléments de doctrine dans le contexte de la fusion des directions sectorielles d'autrefois,
- qu'elle ne participe en rien à l'indispensable transversalité des fonctionnements,
- qu'elle alourdisse le travail dans un contexte de diminution d'effectifs,
- qu'elle ne facilite en rien la tâche des agents,

tout cela n'est pas évalué, ne semble pas un sujet de préoccupation, encore moins de débat. Il est en outre de notoriété publique que la compression des effectifs est la motivation finale de cette démarche.

Traité sous cet angle et délivré pour simple information, ce sujet ne nous intéresse pas !

Les points prioritaires d'un ordre du jour réellement substantiel sont aujourd'hui pour nous les suivants :

- . Planification des concertations sur les régimes indemnitaires (MEDDTL, MinEFI, MAAPRAT) ; mise en place d'un dispositif pérenne de notification précoce
- . Effectifs : bilan 2010 et perspectives à moyen et court terme (nationales, régionales, DREAL, avec répartition par services) ; évolutions prévisibles dans le contexte combiné de la RGPP, du plan « perspective RH2013 » et de la loi mobilité ; application régionale envisagée, DSR et conséquences pour la DREAL
- . Fiabilisation de eTemptation et simplification de sa gestion ; examen particulier du rôle des gestionnaires ; priorités et fiches de poste
- . Budgets : bilan 2010 lisible sur l'ensemble des BOP, examen des difficultés (ponctions et restitutions de crédits, retards de paiements, etc.), attributions 2011, conséquences de fonctionnement, perspectives de mobilisation et adéquation de l'organisation ; évolution prévisible des rôles entre DREAL et préfecture, conséquences
- . Bilan de la mise en place et du fonctionnement de la DREAL Auvergne et de la transversalité ; constat d'évolution des postes et sens de ces évolutions
- . Évolution consécutive du projet de service et de l'organisation (conséquences prévisibles du point précédent sur les choix de priorités d'action, l'évolution des services et des postes, l'équilibre des plans de charge) ; organigramme cible détaillé ; actualité → départs-arrivées, postes vacants, postes publiés, organisation du non-recours aux déplacements forcés
- . Bilan social commenté, éléments de comparaison par rapport aux années précédentes (accueil des travailleurs handicapés, politique d'emploi de vacataires [motivation, localisation, missions, durées, niveaux, rémunération] et postes vacants, avenir des statuts Berkani, analyse des accidents du travail, économies prévisionnelles de loyer et mise aux normes des bâtiments existants)
- . Élaboration du plan de formation et place du management dans ce plan (pour réduire les écarts culturels et pour favoriser la prise en considération de l'humain, notamment dans les services de production)

Nous vous avons demandé d'organiser un nombre de réunions du CTP, qui permette que du temps soit accordé à de réels débats sur les sujets importants qui concernent les agents et leur avenir. C'est un rapide effleurement général partiel des sujets que vous nous avez proposé, nous ne pouvons nous en satisfaire. Nous attendons de vous que vous planifiez des réunions de débat sur le fond de tous ces dossiers, dans l'esprit d'un dialogue social réel et sincère.

Comme ce n'est pas ce qui est prévu aujourd'hui, nous ne siégerons pas lors de cette séance.

Nous vous informons que nous allons porter la présente déclaration à la connaissance de la DRH de notre ministère, à la 6<sup>ème</sup> MIGT ainsi qu'au Préfet de région.

