



SNPTAS / DREAL AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

**Rencontre du 29 septembre 2022 en DREAL ARA à Lyon avec le secrétaire général du pôle ministériel MTECT/TE
Déclaration des représentants de la CGT**

Monsieur le secrétaire général,

Tout d'abord nous tenons à vous remercier pour le temps que vous nous consacrez.

Un certain nombre de vos prédécesseurs sont passés par la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes. À ces occasions nous avons eu quelques vagues promesses, des remarques paternalistes, mais aussi des leçons de morale. Ceci alors que d'année en année la situation ne cesse de se dégrader tant sur les moyens que les effectifs, ce qui entraîne l'abandon de missions, des réorganisations tous les 3-4 ans et une transformation continue des métiers et de l'exercice de nos missions, ce qui finit par dégrader la mise en œuvre des politiques publiques que la DREAL porte et par voie de conséquence à remettre en cause le sens même de l'action de l'État. Fort de ces expériences passées, vous comprendrez que nous pouvons difficilement d'emblée vous faire crédit, et que nous attendons des engagements concrets et mesurables.

Les effectifs de la DREAL, tout comme dans de nombreux services du ministère, sont en déclin accéléré. En 2015 nous étions 756 en Rhône-Alpes et 272 en Auvergne, soit en tout 1028. Dans le dernier rapport d'activité publié par la DREAL, sur l'année 2021 nous ne sommes plus que 933. Et d'ailleurs, le site de Clermont-Ferrand a été proportionnellement largement plus touché que celui de Lyon alors que l'immensité de la nouvelle région rend indispensable l'existence de sites de proximité à même d'offrir aux citoyens le service public accessible qu'ils attendent et demandent. Ces diminutions d'effectifs se poursuivent alors que chaque année qui passe le gouvernement se complaît à tenir un discours de plus en plus incantatoire et grandiloquent sur l'urgence écologique, le changement climatique, les risques associés et la nécessité d'agir. Or, comme on a pu le voir tragiquement et brutallement dans les services publics hospitaliers, ce ne sont pas les incantations qui permettent d'agir, mais bien les effectifs et les moyens associés.

Cette opposition totale entre le discours et la réalité des politiques menées provoque une souffrance pour les agents, d'autant que ceux-ci se retrouvent pris dans un Meccano incessant de restructurations technocratiques, source de perte de temps, déstabilisant des équipes de travail à force de reconfigurations répétées et de nature destructrice, et la plupart du temps sans amélioration pour la mise en œuvre des politiques de préservation de l'environnement : Transfert des laboratoires d'hydrobiologie à l'OFB dont la situation est déjà très tendue du fait de la distorsion entre les

missions de l'OFB et les effectifs de l'établissement récemment créé, ce transfert des laboratoires ayant lieu dans une précipitation insensée où les questions pratiques du fonctionnement quotidien sont encore en suspend, et l'intégration des agents n'est pas réelle. Les agents et les laboratoires sont mis à disposition de l'OFB dans 3 jours. Est-ce que ces agents continueront à avoir accès aux restaurants administratifs qu'ils fréquentent actuellement ? Est-ce qu'ils continueront à bénéficier des services support de la DREAL, mais aussi des prestations du CLAS ? Etc, etc. Nous pourrions aussi évoquer la restructuration des SPC et de l'hydrométrie où là aussi le processus a été particulièrement opaque et où le CT a été volontairement tenu à l'écart. Nous voyons aussi venir le transfert des missions du CPCM vers la DGFIP, ou encore le démantèlement des services de maîtrise d'ouvrage routier en lien avec la liquidation des DIR... D'autres services voient ici ou là au fil du temps un poste supprimé sans qu'à aucun moment les représentants du personnel n'en soient tenus informés, certaines missions disparaissant sans bruit, tandis que d'autres s'ajoutent au portefeuille des agents en poste ou au fur et à mesure de la publication de postes suite au départ d'un agent, en attendant probablement d'autres réorganisations. Dans tout ceci, à force de repositionnements, de pré-positionnements, de changements de postes imposés, les agents finissent par s'épuiser et en perdre le sens de leurs missions.

Au final, l'État en remodelant de manière incessante ses services et ses opérateurs, en les privant des moyens d'effectuer leurs missions, liquide ses compétences techniques internes et crée plus globalement de la souffrance sur l'ensemble des agents. Et on voit le résultat : c'est le recours pour « un pognon de dingue » à des bureaux d'études. De 2018 à 2021, les dépenses du ministère pour rémunérer ces entreprises privées sont passées de 16,78 millions à 41,03 millions d'euros. Elles apportent dans leur sillage une vision libérale dans l'organisation et la gestion des organisations souvent très éloignée des valeurs et des principes du service public, et elles renvoient trop souvent une vision à peine dissimulée très caricaturale de la fonction publique. Donc, si l'État peut engager autant d'argent pour faire appel à des bureaux d'études, c'est bien qu'il y a de l'argent. Il y en a d'autant plus qu'on voit que le budget du ministère augmente, non au bénéfice du service public, mais sous la forme de subventions diverses qu'il redistribue au privé. Or, être un guichet à subventions ne fait ni un service public de l'environnement, ni une politique écologique, car cela ne concerne que les personnes éligibles et car cela ne saurait constituer une réponse cohérente et échelonnée dans le temps aux enjeux de société.

Il n'y a pas non plus de sens au travail sans reconnaissance. Si pour l'académie française, c'est une rime riche, pour les agents des services du ministère, il n'en est pas de même, loin de là. Ainsi, le point d'indice, base de la rémunération, est resté bloqué pendant plus de dix ans pendant que l'inflation faisait son œuvre. Alors que l'inflation explose cette année et devrait atteindre 8 à 10 %, les agents auront au mieux une hausse de 3,5 %, ce qui représente 4,5 à 6,5 % de perte de pouvoir d'achat qui s'ajoute à l'arriéré déjà accumulé. Il faut rappeler que depuis le début des années 2000, soit en 20 ans, le point d'indice a perdu 20 % de sa valeur. C'est donc à une paupérisation accélérée de l'ensemble des fonctionnaires à laquelle nous assistons ce qui conduit en particulier au constat d'un désastre actuel de difficultés de recrutement, à la pénurie dans les services et au recrutement anarchique de contractuels en particulier dans les hôpitaux et à l'éducation nationale. Concernant les primes, la gestion des carrières et de mobilités au sein du ministère, nous pouvons même parler de mépris. Le basculement successif des différents corps au RIFSEEP, administratifs depuis 2010 et techniques en décembre 2021 se déroule encore maintenant dans des conditions scandaleuses. Après avoir différé dans le temps le passage au RIFSEEP des corps techniques, l'administration a décidé de reprendre repris les primes de 2020 et entend les payer sur six ans, sans aucune revalorisation. Ainsi, si l'inflation poursuit sur sa lancée actuelle, en 2028 lors du dernier versement des primes 2020, la valeur réelle à des chances d'être celle d'une poignée de cacahuètes. Quel mépris pour les

agents concernés ! En ce qui concerne le montant du RIFSEEP 2022, la note de gestion a été signée le 26 juillet... Pour une application au premier janvier avec des conséquences financières pour les agents, le fait d'autant tarder est soit une marque d'impréparation, soit un signe de mépris. Certains agents vont découvrir dans les prochains mois la cotation de leur poste et risquent en prime de devoir rembourser des trop-perçus en fin d'année. Au vu de cette situation qui trahit un amateurisme certain, l'annonce par le gouvernement d'une réforme d'ampleur de la rémunération des fonctionnaires ne peut qu'inquiéter largement les personnels.

Concernant les promotions et les mutations, les lignes directrices de gestion ont organisé depuis plusieurs années une opacité totale sur ces aspects, en supprimant purement et simplement la concertation avec les représentants du personnel sur les critères de choix et leur application. Les chefs de services négocient directement entre eux et s'échangent des « bons procédés »... Tout se joue désormais dans les coulisses, en l'absence de toute transparence sur l'équité de traitement des agents. Les promus ne savent pas pourquoi ils le sont, mais sont contents. Les recalés ne savent pas non plus pourquoi ils le sont et sont moins contents. Et c'est pareil pour les mutations avec en plus la perte de lisibilité totale liée aux publications au « fil de l'eau » toutes les quinzaines. Ces publications incessantes ne règlent pas les problèmes de vacances de postes liées aux sous-effectifs, mais elles ajoutent en revanche de l'instabilité.

L'ascenseur social, marque de fabrique de feu le Ministère de l'Équipement, n'est pas « cassé ». Il est aujourd'hui tout bonnement inexistant. Les formations continues deviennent si rares et clairsemées, que l'acquisition de nouvelles compétences est désormais reportée aux calendes grecques. L'autonomie des agents est désormais si restreinte qu'elle est reléguée maintenant au rang de souvenir. Les nouveaux managers se gargarisent de bienveillance, mot valise qui n'a aucun sens quand il s'agit d'appliquer des procédures, des politiques ou des circulaires qui n'ont de cesse de se traduire par de la maltraitance des agents.

La création des méga-régions, sensée favoriser les économies d'échelles, n'a fait l'objet d'aucune évaluation que ce soit pour les services de l'État ou pour ceux des collectivités locales, et pour cause : Explosion des budgets, pertes de compétences, mise en danger des agents par des déplacements d'une longueur inégalée...

Les agents ont besoin de stabilité et de visibilité, pour pouvoir mettre en œuvre les politiques publiques dont ils ont la charge et exercer leur travail dans de bonnes conditions. Nous souhaitons attirer votre attention sur le traitement des agents qui ont fait les frais des précédentes réorganisations.