



Syndicat de l'environnement,
la forêt et l'agriculture

Alerte sur les situations de travail des cadres en DREAL rencontre EFA-CGC / MTES-DRH 27 juin 2017

Le 26 juin 2017

Note de synthèse des problématiques

I. Un management de grosses structures avec des méthodes adaptées aux petites et poids croissant des Préfets de Région

La connaissance des sujets et de l'activité par la direction au quotidien n'est plus possible sur des DREAL à 500 ou à 1000.

Conséquences :

1. Soit un management par les directions parfois frileux et très déresponsabilisant pour tous les échelons : nombreux niveaux de validation des courriers ou des décisions, équipes de direction étoffées et multi-étages (directeur + directeur délégué + directeurs thématiques etc) et pas toujours substituables les uns aux autres.

Et un chef de division responsable avec son équipe de dossiers à enjeux en arrive à ne pas participer aux instances de pilotage, c'est sa hiérarchie qui y va et qui n'a pas tous les éléments pour réagir...

2. soit *a contrario* un manque d'implication des directions sur certains dossiers à fort enjeu. Ceux-ci étaient suivi par les directeurs adjoints avant fusion pour un portage fort avec notamment des COPIL avec élus de la Région. Aujourd'hui, ce sont les ex chefs de service qui suivent ces dossiers avec pour conséquence une perte de connaissance du DREAL et de ses adjoints sur bon nombre de dossier, ce qui ne facilite pas leur portage vis à vis des partenaires sauf si ce sont des dossiers importants pour le Préfet de Région.

3. Plus de réel portage *politique* des dossiers milieux ou biodiversité dans un contexte où les Préfets de départements mettent les services sous la pression du développement économique.

4. Chaque région interprète les commandes du national passées au filtre des directions au regard des attentes ou désirs des Préfets de Région : il n'y a plus d'équité territoriale entre les régions dans le portage des politiques publiques selon les priorités des Préfets...

II. La fusion au quotidien

1. déménagements : les agents sont toujours plus serrés dans les locaux (de 2 à 3 par bureau) avec des conditions de travail en dégradation et bien sûr une efficacité amoindrie.
2. déplacements : on a frisé le dangereux au moment de la fusion : beaucoup de déplacements et en voiture la plupart du temps. Les déplacements des cadres ont diminué mais pas ceux des agents. La problématique des kilomètres parcourus est un sujet à soulever systématiquement en CHSCT. Le risque routier est le 1er risque de mortalité au travail. A compter dans le temps de travail. Garder à l'esprit que le code du travail prévoit une amplitude horaire de 13 h maximum, 10 h de travail maximum. Toute heure supplémentaire générée par des déplacements devrait être intégralement compensée, ce qui n'est pas le cas. Une récupération sur les temps de déplacements est prévue : 3h48

par mois ! (soit 1/2 j de récupération). Un report est possible mais avec une remise à zéro en fin d'année civile ...

3. travail à distance (visio) : devient la règle pour éviter les grands déplacements mais si c'est possible pour les réunions « descendantes », et avec peu de participants à distance, ça reste difficile pour des réunions de travail. Pas assez de salle de visio encore et visio Ministère non compatibles avec les autres systèmes.
4. gestion du multi-site : fusion non faite au quotidien entre les agents des différents pôles de la région. Les outils à disposition des managers sont encore chancelants.
5. la mise en commun des pratiques de travail s'est faite parfois par le choix d'une pratique d'une ex Région en fonction, non pas de l'efficacité mais de la provenance du Directeur selon la région qu'il gérait...
6. Disparition du mode projet ; plus aucune transversalité. Les CODIR se résument souvent à l'examen des agendas pour se répartir les réunions.

III. La gestion des ressources humaines

1. Les repyramidages sont faits avec des effectifs de cadres constants et qu'il faut « recaser » (c'est normal) : sur des postes d'encadrement « intermédiaire » de chef de pôle ou d'unité, les IDAE par ex (valable également pour les IDTPE) se retrouvent en concurrence avec des IPEF, toujours retenus au final et peut-être sur-qualifiés pour les postes en question. Cette sclérose du système de mobilités induit des problèmes de traitement différencié d'un corps à l'autre selon le ministère de rattachement mais pas seulement. On note un surnombre de A+ au sein de la DREAL Occitanie (on a recasé tous les encadrants) : l'organisation a été arrêtée par arrêté préfectoral mais maintenant, lors de mutation de A+, on ferme les postes ce qui remet en cause l'organisation : exemple, un chef de département part, son poste est supprimé mais le département est conservé...
2. Gestion des Domaines de compétences : l'expertise des agents des DREAL peine à être reconnue dans le cadre du déroulement des carrières
3. Injustice entre ministères sur la récupération des heures supplémentaires : Ministère de l'Intérieur et DDT = 1 journée de récup par mois. MAAF et MEEM = ½ journée.
4. Le règlement intérieur n'est toujours pas rédigé dans certaines DREAL fusionnées au bout d'1 an ½.
5. Le télétravail est en cours de déploiement mais la direction s'octroie localement le pouvoir de limiter le nombre de jour par semaine (max 2 au lieu de max 3), voire de refuser à certains agents sur des critères discutables...
6. La fusion entraîne une surcharge de travail pour tous. Suppression de 2 postes de directeurs adjoints à la DREAL. (On passe de 6 à 4). Les directeurs adjoints sont sur-sollicités. Certains ont demandé à pointer.
7. Passage en force des décisions sans concertation avec les agents et avec les CT locaux comme chambre d'enregistrement sans écoute des syndicats...
8. Souffrance croissante de l'encadrement intermédiaire (chef de Division) dont la surcharge de travail est inversement proportionnelle aux responsabilités et capacité de prendre des décisions alors que le Directeur de la DREAL est son n+4 !!

IV. Implication des modifications de procédures sur les conditions de travail des agents et à terme sur les compétences développées en DREAL

1. La mise en place de l'autorisation unique amène les DREAL à traiter beaucoup plus de dossiers et dans des délais réduits par rapport à la procédure espèces protégées en vigueur dans le passé.

2. La réforme des études d'impact et de l'évaluation environnementale amène les services nature des DREAL à devoir faire de l'instruction (autorisation supplétive), sur des dossiers dans leur totalité donc sans compétence particulière sur certains enjeux (yc industrie par exemple).

Conséquence indirecte et apparemment pas anticipée : le temps passé à instruire sur des sujets parfois divers est pris sur l'expertise au titre des milieux et des espèces. D'où :

- surcharge de travail + risque de perte de compétence,
- dossiers relevant directement de la compétence biodiversité des DREAL = moins bien ou moins rapidement traités.


3. La mise en place du cas par cas pour décider si un projet est soumis ou non à l'évaluation a augmenté significativement le nombre de dossiers à traiter dans un laps de temps très court : les agents sont sous pression : des CET à 50 jours (plein) et des horaires dépassant les 45 h hebdo...

4. Abandon ou désintérêt de certaines missions anciennement portées par la DREAL, choix faits sans explication et sans échange avec les agents concernés, par la direction et ce à l'encontre des attentes nationales :

- portage du Plan Administration Exemple au sein de la DREAL et en interministériel était réalisé par la DREAL jusqu'à la fusion : supprimé depuis...
- politiques territoriales de développement durable (ex Agenda 21),
- missions autour de la Transition Énergétique en réel sous effectif en DREAL Occitanie malgré un portage ministériel très conséquent par Mme Royal et sûrement par M Hulot. Mais cette mission n'intéresse pas la plupart des Préfets de Région (notamment en Occitanie) alors que la Région prévoit d'être Région à Energie Positive d'ici 2050...

Contribution synthétisée par Emmanuelle LONJARET et Philippe FRANCAIS-DEMARY.

Le Secrétaire Général d'EFA-CGC,



Gilles VAN PETEGHEM