



DÉCLARATION INTERSYNDICALE DRAAF Languedoc-Roussillon – Midi-Pyrénées

**A l'occasion de la rencontre avec Mme METRICH-HECQUET
Secrétaire générale du MAAF**

Montpellier - Toulouse, le 4 juillet 2016

Madame la Secrétaire générale,

Avant de vous lire notre déclaration intersyndicale, nous souhaitons vous dire toute notre émotion et toutes nos pensées pour Nicolas BREZARD, sa famille et ses proches. Il est décédé tragiquement ce 20 juin dans les locaux du Service d'Économie Agricole de la DDTM de Gironde. Son geste irréparable doit TOUS nous interroger sur le sens de la vie, et donc celui que nous pouvons donner à notre travail qui représente la part la plus importante de notre vie active.

Du sens, vous le savez madame la Secrétaire générale, les personnels n'en voient pas dans la réforme territoriale qui les impacte aujourd'hui. Elle n'est ni souhaitée, ni comprise par les agents, qui n'y voient que complexification, dégradation des conditions de travail et dégradation du service public.

Avant la fusion, outre la difficulté à se projeter dans cette nouvelle organisation, les agents craignaient surtout les conséquences en terme de conditions de travail... Depuis la fusion, ils sont toujours dans l'impossibilité de se projeter dans l'avenir, et vivent maintenant les difficultés au quotidien :

- temps de déplacements qui explosent avec l'allongement des journées et la fatigue induite inévitablement. La multiplication des déplacements entre les différents sites nous fait craindre une recrudescence des accidents de la route, avec des agents en souffrance et des risques psycho-sociaux déjà avérés. Les agents sollicitent de plus en plus les représentants syndicaux pour leur faire part de ce mal-être au travail. Nous sommes très inquiets !

- La charte des temps est complètement foulée aux pieds, les préconisations du groupe de travail bien-être sont bafouées au quotidien... quelle confiance des agents vis-à-vis de l'autorité hiérarchique ?
- complexification des missions non reconnue par la hiérarchie, le classement de nombreux postes pourvus en interne étant encore en attente d'arbitrage au niveau du SRH. Cela entraîne frustrations, repli sur soi, défiance vis-à-vis de l'encadrement voire des collègues ;
- mise en œuvre de procédures plus ou moins bien vécues et comprises, décidées sans concertation préalable avec les responsables hiérarchiques. Les choix parfois imposés « par référence à ce qui se faisait avant sur l'autre site » - beaucoup mieux évidemment - sont mal vécus et créent des tensions entre Toulouse et Montpellier ;
- spécialisation des sites, vécue comme une dépossession et une dévalorisation pour les agents restant sur l'autre site ;
- sentiment d'impuissance face à la dégradation des moyens humains pour assurer les missions. L'inquiétude est grande face à des ouvertures de postes suspendues à l'arbitrage national qui applique le compteur intraitable du plafond d'emploi en constante diminution ;
- inquiétude d'autant plus forte que près de 20 % des agents partiront à la retraite d'ici 2018 (dont les 2/3 dès cette année). Leur non remplacement très probable entraînera une surcharge de travail pour ceux qui restent, avec possibilité de re-localisation des missions, ou tout simplement leur abandon ?
- manque de moyens supports pour absorber le surcroît de travail lié à la mise en place de la nouvelle organisation. Les équipes informatiques sont en surchauffe, les secrétariats recentrés sur l'un des sites voient leur travail sensiblement augmenté ;
- explosion des frais de déplacement, parfaitement prévisible mais non anticipée qui nous conduit inévitablement vers une fin d'année ingérable.

Avec cette réforme précipitée, non seulement l'accomplissement des missions se complexifie, mais tout se passe comme si rien n'avait été anticipé.

Le niveau central a-t-il pris réellement la mesure des difficultés induites par cette réforme ? L'impact sur les conditions de travail ?

Nous avons le sentiment que l'accompagnement RH mis si souvent en avant par le gouvernement et vous-même, madame la Secrétaire générale, n'est pas à la hauteur des annonces et des enjeux.

Pour l'ensemble des OS représentatives de notre nouvelle communauté de travail, votre venue en LRMP pour une première visite en région depuis la fusion, doit être l'occasion de faire un premier bilan sans langue de bois, ce que vous savez faire généralement.

Nous souhaitons avoir des réponses claires à nos questions afin de donner un peu de clarté dans cette période pleine d'incertitude pour les personnels.

Nos principales questions sont directement en lien avec le constat que nous venons de vous exposer. Les moyens humains et financiers doivent être mobilisés à la hauteur des enjeux :

- **Qu'attendez vous pour mobiliser les moyens nécessaires pour des systèmes d'information et de communication permettant un véritable travail collaboratif entre sites et avec nos partenaires. Les salles de visioconférences qui finissent par arriver, nécessitent des formations pour rendre les agents réellement autonomes et en capacité de maîtriser ces moyens de communication, ce qui ne s'improvise pas.**

Les moyens humains sont insuffisants pour résoudre tous les problèmes et former les agents, non seulement à la DRAAF mais également au niveau central ... Face à l'enjeu et à l'urgence c'est inacceptable !

Loin d'être des gadgets, ces outils sont indispensables pour réduire les distances parcourues et les risques afférents... encore faut-il savoir les utiliser et en faciliter la mise en œuvre.

- **Quel engagement de votre part vis-à-vis du classement des postes soumis à arbitrage ?**

La circulaire « Parcours professionnels » a été amendée pour tenir compte de la spécificité des très grandes régions. Pouvez-vous nous garantir son application ?

L'encadrement intermédiaire est particulièrement concerné par l'absence de reconnaissance des situations plus complexes auxquelles il doit faire face (élargissement du périmètre d'intervention, du nombre de partenaires et d'agents à encadrer sur plusieurs sites). N'oubliez pas non plus les chargés de missions sur des dossiers stratégiques qui se complexifient avec un territoire grand comme le Portugal !

L'absence de considération de cette évolution conduit à des replis sur soi et/ou des décisions de mutation plus rapide. C'est d'autant plus préoccupant que l'échelon intermédiaire est une des clefs de la réussite de cette réforme ; l'encadrement supérieur étant beaucoup moins disponible pour les agents, plus nombreux à encadrer et répartis sur plusieurs sites.

- **Quel engagement de votre part vis-à-vis de la reconnaissance de la surcharge de travail pour les agents des catégories C et B dans les très grandes régions ?**

La mise en place du RIFSEEP pourrait être l'occasion de reconnaître les spécificités liées à l'exercice des fonctions supports dans les très grandes régions, au travers de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise.

- **Quel engagement de votre part pour améliorer l'accompagnement des agents en matière de formation quand leur poste a été significativement modifié ?**

Sur 115 agents concernés par une modification significative de leurs missions ou ayant accepté un nouveau poste, 1 seule demande de PARRE fonctionnelle a été déposée.

Il reste peu de temps aux agents et nous craignons que pour des questions de temps disponible, de restriction budgétaire voire de refus de l'encadrement, aucun autre agent ne puisse justifier des 5 jours de formation avant l'échéance de fin juillet !

Nous ne pouvons pas croire que seul 1 agent sur 115 soit concerné !!

- **Quel engagement pour l'accompagnement des agents qui ont perdu leur poste et qui n'en n'ont toujours pas retrouvé ?**

2 agents sont encore concernés en DRAAF LRMP.

Les organisations syndicales insistent sur la nécessité d'accompagner ces agents par tous les moyens disponibles. Si un bilan de compétences par une structure extérieure à la DRAAF s'avère nécessaire, son coût ne doit pas être un frein.

- **Quel engagement pour donner du sens à cette réorganisation ?**

Dans cette période de reconstruction, les agents doivent pouvoir s'exprimer et être force de proposition sur la nouvelle organisation. Les agents se sentent écartés des choix sur les modes de fonctionnement retenus, qui les concernent pourtant au quotidien.

Exemple de l'absence de fléchage a priori des dépenses qui induit un contrôle supplémentaire des crédits. Le choix fait sans concertation de la restitution a posteriori via Chorus, très chronophage, ne semble pas être le meilleur.

De mauvais choix entraînent des répartitions de charges de travail inégales entre agents conduisant à une perte de repère violemment ressentie sur l'un ou l'autre site selon les cas.

Il nous semble essentiel de prendre le temps d'échanger et de rebalayer nos missions en définissant les priorités de cette nouvelle DRAAF, qui doivent s'adapter à son nouveau périmètre d'intervention : nous ne pourrons plus assurer la même présence sur le terrain, auprès de nos partenaires de l'Etat et des professionnels.

Nous sommes sur une autoroute à grande vitesse, sans aire de repos, sur un trajet non préparé où l'on se croise sans se parler... pressés d'atteindre une destination inconnue !

Les contraintes particulières des très grandes régions doivent être bien analysées afin d'en tirer les conséquences sur notre façon d'exercer nos missions, en reconnaître la complexité et la valoriser au travers des parcours des agents et de l'indemnitaire.

Il manque un véritable contrat de confiance vis-à-vis des agents.

A défaut de sens, donner de la visibilité et de la reconnaissance, Mme la Secrétaire générale, c'est la clef d'un engagement accepté par les équipes avec un véritable projet collectif pour l'avenir !

**L'intersyndicale DRAAF Languedoc Roussillon/Midi-Pyrénées
Montpellier-Toulouse, le 04/07/2016**