

Le mal être au ministère du développement durable.

En cette fin d'année 2009, le constat partagé entre les services déconcentrés et les centrales, c'est globalement le mal être des agents, quel que soit leur niveau de grade.

Nous sommes plusieurs à pouvoir en témoigner, et je suis aujourd'hui le porte parole de pas mal d'agents.

Plusieurs raisons à cela.

D'abord, les réorganisations (décentralisation puis RGPP) ont privé de sens les missions que nous faisons. Le Grenelle a beau être brandi dans des plans média bien rodés, il n'y a pas concrètement de répercussions dans nos missions quotidiennes, ou très peu. Nous faisons partie d'un ministère de l'Équipement opérationnel, au plus près des élus locaux et des usagers, dans lequel chacun identifiait la mission qu'il apportait au public. La décentralisation de 2004, puis la RGPP et des décisions dogmatiques comme l'arrêt de l'ingénierie concurrentielle, ont achevé le ministère de l'équipement, sans que vous n'ayez jamais réussi à donner un nouveau sens à nos missions, autre que dans les discours.

Puis, le changement de position ensuite : d'opérateur, conseiller auprès des élus, nous devenons uniquement régalien. Et pour beaucoup d'entre nous, c'est aussi une révolution culturelle : soyons clairs, le principal vecteur pour faire du développement durable, ce n'est pas les avis sur dossier, comme entendu dans une DREAL en cours de construction ! c'est dans l'action et l'accompagnement des porteurs de projets. Mais ça, ce n'est plus ce qui nous est demandé.

Ensuite la rapidité de toutes ces réorganisations, qui rejoint l'absurde : les agents ont dû s'adapter aux DDEA, et les voilà en train de travailler sur les DDI. Cela est la résultante de la façon dont a été menée la RGPP, qui loin d'être un espace de réflexions sur les politiques publiques a été en fait un lieu de pugilat entre ministères, où la lutte pour garder le pouvoir s'est faite dans la précipitation, et au détriment des services déconcentrés et des milliers d'agents qui y sont encore.

La mise en place de chantiers majeurs comme Chorus ou la fin de l'IC se fait aussi à un train d'enfer: Pour Chorus, le calendrier de mise en place des formations est subi et source d'un stress énorme pour les agents de terrain. Les inconnues en terme d'organisation à deux mois et demi de la mise en place du logiciel sont aussi une source de stress et d'inquiétude. La fin de l'ingénierie publique d'ici 2011, avec la baisse d'effectifs qui l'accompagne (baisse plus importante que les effectifs réellement consacrés à cette tâche) est également une source d'inquiétude : comment vont se repositionner les agents ? Quels métiers vont-ils faire ? Quand, dans le même temps, on régionalise les fonctions supports, et dans le même calendrier, ce sont des casse-tête insolubles qui se posent à certains services.

Les administrations centrales sont, elles aussi soumises à des chantiers incessants : les réorganisations à peine en place, il faut travailler sur Chorus, les réformes statutaires de fusion des corps, les réformes touchant aux primes, la reconfiguration des CAP locales... et j'en passe.

A de tels rythmes et sous de telles contraintes, c'est de violence faite aux agents qu'on peut parler. L'expérience des transferts de paye des agents des DIR, qui s'est mal passée dans beaucoup de régions, au cours desquelles les agents des bureaux de personnel ont été soumis à des conditions de travail inacceptables, n'a pas servi : on continue à réorganiser dans la précipitation.

Et que dire du management qui se met en place ? De la place de l'humain dans ces réorganisations ? Combien de chefs de service se sont retrouvés à des positions inférieures à celles qu'ils détenaient, avec moins de responsabilité, sous les ordres de cadres de même niveau, parfois avec moins d'expérience ? ce sont des centaines de cadres qui se retrouvent atteints personnellement, laissés pour compte des réorganisations, sans que rien dans leur travail passé ne puisse être mis en cause, juste par le jeu des différents services à mettre en valeur . Derrière eux, c'est leur service entier qui est dévalorisé. Combien de cadres, dans le sens Équipement du terme, c'est à dire avec une habitude d'autonomie liée à la pratique de délégation que nous avons, se retrouvent face à un directeur habitué à gérer des services de 50 à 80 personnes, où le paternalisme tenait lieu de management et, où le directeur ne sait pas ce que déléguer veut dire et s'occupe de tout ?

Le moins qu'on puisse dire, c'est que dans la création du MEEDDM, l'Équipement n'a pas su préserver ses acquis en matière de management, et donc d'intérêt de travail pour les cadres, mais aussi pour chaque agent à son niveau.

Tout cela se traduit aujourd'hui par le fort sentiment que notre travail est moins intéressant, que nous l'exerçons dans des conditions que nous n'approuvons pas (nous n'approuvons pas de voir nos chefs comptables sous la pression de Chorus, travailler à appliquer des réductions d'effectifs quand nous avons des agents en place qui ne peuvent bouger ne nous satisfait pas , gérer au quotidien le repositionnement des agents sans réel moyen de leur trouver des postes les intéressant ne nous plait pas, ne plus avoir d'autonomie et voir que nos méthodes de travail ou nos idées ne sont pas même écoutées ne nous intéresse pas).

Tout cela, nous l'exerçons sous une charge de travail de plus en plus importante : le travail quotidien est à assurer en même temps qu'il faut construire les nouvelles structures et mener les réformes.

Nous n'adhérons pas à ce qui est en train de se passer, beaucoup d'entre nous sont maltraités, tous, nous sommes choqués. Et en final, nous sommes mal.

Une chef de service

Souffrance au travail risques psycho-sociaux

Situation état des lieux au MEEDDM

Parler de souffrance au travail et de risques psycho-sociaux au sein de notre ministère n'est pas une mode mais bien une réalité.

De nombreux témoignages émanant de l'ensemble des services nous préoccupent depuis plusieurs années particulièrement depuis la mise en place de la réorganisation et de la réforme de notre ministère débutée en 2006.

Nos représentants du personnels locaux sont régulièrement sollicités soit directement par les agents soit par leur environnement professionnel proche pour prendre en charge ce type de problématique. Les professionnels de terrain au contact des agents que sont les ASS et les médecins de préventions font les mêmes constats.

Il est évident que l'accumulation des réformes et leur manque de sens et de visibilité ont des effets délétères sur les agents qui les subissent et augmentent sensiblement les risques psycho sociaux.

Le dialogue social tant affiché n'est pas à la hauteur des enjeux et l'accompagnement des personnes en situation de changement ne suffit pas à atténuer le stress, l'inquiétude et l'angoisse des personnels face à l'évolution de leur environnement de travail et leur avenir professionnel.

Le lien social, la confiance et la reconnaissance qui sont les pierres angulaires de l'équilibre de l'homme dans le champ professionnel sont fragilisés, voire dans certains cas inexistant.

L'accumulation des réformes a eu pour effet principal de casser et morceler le collectif de travail, fragilisant ainsi le lien social. Les agents n'ont pas le temps d'appréhender leur nouvel environnement qu'une nouvelle réforme se profile. Il est urgent de laisser aux personnels le temps de « digérer » tout cela. Il est impératif de stabiliser et faire une pause dans le processus si nous ne voulons pas avoir des passages à l'acte massifs.

Les agents ne savent plus à qui confier leur mal être. Ils se replient sur eux même et souffrent en silence. Nous avons pour l'instant la chance d'avoir au sein de notre Ministère des services sur lesquels nous pouvons nous appuyer (ASS, médecins de prévention, les représentants des organisations syndicales) qui permettent de garder un minimum de lien, mais nous attirons solennellement votre attention pour vous prévenir que le seuil limite est atteint.

Dans ce domaine comme dans beaucoup d'autre, la prévention est encore la meilleure solution.

Nous ne pouvons nous satisfaire des discours actuellement tenus par la hiérarchie disant en substance «soyez satisfait il n'y a pratiquement pas de mobilité géographique, tout le monde a un poste etc... »

Nous ne pouvons pas accepter que certains postes (donc des agents) aient des missions creuses, sans pérennité et parfois vécu sans utilités. Les agents ayant acquis par leur formation et leur expérience professionnelle des compétences, ne peuvent se satisfaire de ce type de postes. Il s'agit là de violences institutionnelles pouvant entraîner à terme de graves répercussions,

Si vous voulez que le développement et l'épanouissement, de vos agents soient **durables** il faut tenir compte de ce que nous venons de vous exposer.