



Les échos de la F3SCT

Déclaration préalable de la CGT

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus, chères collègues,

Il y a tout juste dix ans naissait la DREAL Hauts-de-France. C'est le moment de revenir en arrière, pour un bilan d'étape.

Le 6 septembre 2016 le bureau d'études DEGEST, dans un rapport d'expertise consacré aux conséquences de la fusion des DREAL Nord-Pas-de-Calais et Picardie, exprimait la synthèse suivante :

« Il résulte de notre analyse que la fusion des DREAL Nord-Pas-de-Calais et Picardie expose les agents à des risques professionnels, qui sont de nature et d'origine diverses, et dont le présent rapport fait état ; leur identification constitue le préalable à la mise en œuvre d'actions de prévention, c'est-à-dire d'actions visant à éliminer les risques à la source ou à les limiter, afin d'améliorer les conditions de travail de tous. »

Sur cette base, nous nous exprimerons sur les 3 facteurs de risques exposés par le cabinet en 2016 : les réorganisations, les tensions dans le travail et la baisse programmée des effectifs. Enfin, nous nous exprimerons sur les recommandations à l'époque formulées par le cabinet, et sur leur état d'avancement à ce jour.

Les réorganisations successives :

En 2016, le cabinet DEGEST pointait une fusion factrice d'instabilité, d'insécurité et de fragilité pour les agents concernés.

Dix ans après, ce constat perdure, avec :

- des transferts de missions (le CPCCM vers la DRFiP, la GA-Paye vers le CRGP) ;
- des réorganisations internes (SMI, SEN, SIDDEE, SECLAT, SG, MSPR, SPC) ;
- des projets immobiliers (densification, déménagement du site Barni d'Amiens, de l'UD de la Somme, de l'UD de Soissons).

Les tensions dans le travail :

En 2016, le cabinet pointait la fragilité des collectifs de travail, notamment caractérisée par 2 suicides survenus en 2015.

Depuis la fusion, force est de constater que cette fragilité et ces tensions perdurent. Ainsi, 3 de nos collègues ont mis fin à leurs jours, dont au total deux sur leur lieu de travail, et un il y a seulement quelques mois.

Ces évènements tragiques ne seront pour nous jamais acceptables, à plus forte raison quand, selon nous, les conditions de travail se dégradent toujours davantage.

La création des Lignes de gestion « Mobilités et Promotions » a ainsi vu le nombre de postes diminuer et bloquer les perspectives de carrière. De même, l'individualisation croissante des rémunérations (primes individuelles) ne satisfait personne, qui plus est quand leurs conditions d'attribution sont opaques...

La baisse programmée des effectifs dans la FPE :

En 2016, le rapport du cabinet DEGEST admettait que la fusion des deux DREAL allait se traduire par des baisses d'effectifs présentées comme inéluctables.

En effet, nous avons pu constater qu'entre l'année 2014 (source : rapport DEGEST) et 2024 (source : RSU 2024), les effectifs – en équivalents temps plein - ont fondu de 25 %, dont 20 % constatée chez les agents de catégories B et près de 65 % chez les agents de catégories C !

	etp total	etp A/A+	soit en % du total	etp B/B+	soit en % du total	etp C	soit en % du total
2014	777,40	284,70	36,62	292,16	37,58	199,77	25,70
2024	586,25	289,55	49,39	226,10	38,57	70,60	12,04
%var de 2014 à 2024	-24,59 %	1,70 %	/	-22,61 %	/	-64,66 %	/

Sauf à ce qu'il soit démontré que la charge de travail aie diminuée dans les mêmes proportions (et sur quelles missions et tâches), cette réalité est sans appel et incontestable : elle dégrade les conditions de travail et la santé des agents, plus largement le service rendu aux citoyens et aux personnes morales (entreprises, exploitants, associations, etc.)

En conséquence, les rapport sociaux et médicaux qui nous sont présentés se ressemblent chaque année : les agents sont toujours en difficulté et les risques psycho-sociaux sont toujours très présents - agents en souffrance et/ou collectifs en crise plus ou moins avancée.

Rien que pour l'année 2025, un signalement pour danger grave et imminent a été enclenché pour le PFIMM du SG ; des alertes ont été exprimées concernant la Mission communication, le SIDDEE et le SMI ; deux enquêtes administratives sont en cours pour les UD 02 et 60.

En guise de solution, la DREAL déplace et invisibilise le plus souvent les problèmes signalés : les collègues en souffrance sont mis en arrêts maladies, en télétravail ou à temps partiel médical, et peuvent voir une psychologue du travail (deux demies-journées par semaine), ou une assistante sociale. Mais au fond, **les causes réelles de leurs souffrances ne sont pas traitées, alors que la réglementation en la matière est pourtant très claire.**

En témoignent les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, qui imposent à tout employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures, notamment guidées par le souci d'éviter les risques et les combattre à la source, sont les suivantes :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Et, selon l'[Article L4121-2](#) du même Code :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ; [...]

Sur la base de ces références légales, les mesures de prévention collective prises en DREAL HdF sont évidemment insuffisantes.

Pourtant,- les conséquences négatives de la fusion pour les agents de la DREAL étaient déjà identifiées dès 2016 dans le rapport du cabinet DEGEST.

Celui-ci pointait en effet :

- le risque d'une intensification du travail ;
- un déficit de compétence aggravé par la fusion ;
- une fragilisation des collectifs de travail ;
- une qualité de travail impactée par les bouleversements à l'œuvre ;
- un sentiment d'insécurité professionnelle alimentée par la persistance d'un flou organisationnel et des craintes sur l'avenir.

En 10 ans, le travail s'est intensifié dans tous les services et certaines équipes n'ont eu leur organisation adaptée à la nouvelle région que très tardivement (Informatique, moyens généraux, délégation de bassin, notamment).

Concernant l'état des compétences critiques dans l'ensemble des services mis en avant dans le rapport, il serait temps selon nous de faire un point d'étape sur ce sujet.

D'autre part les collectifs de travail, déjà fragiles et recomposés, ont en plus subi de plein fouet la crise du Covid, les baisses de moyens alloués aux déplacements, aux événements conviviaux, aux réunions en présentiel, aux formations, etc.

Quant à l'impact de la fusion sur la qualité du travail, nous estimons qu'il doit être expertisé plus finement selon les missions. Si les missions à l'échelle de la grande région ont a priori bien été prises en compte, cette prise en compte s'est d'après nous traduite par l'extension des connaissances des agents et donc par l'intensification du travail.

S'agissant du risque de flou organisationnel pointé dans le rapport, nous constatons, 10 ans après, que certains enjeux fondamentaux d'organisation ne sont toujours pas mis en œuvre concrètement.

Le travail transversal, nécessaire pour traiter des enjeux multi-thématiques, n'est toujours pas la norme dans une DREAL où ses services et ses pôles se replient sur leurs cœurs de missions et sur leurs effectifs. En effet, le travail en mode dégradé est selon nous devenu le quotidien de chacun, où très souvent le temps presse, au détriment de la transversalité, de l'échange. Tout cela dégrade le sens du travail au service de l'intérêt général.

L'état d'avancement des recommandations préconisées :

En 2016, le rapport d'expertise du cabinet DEGEST identifiait certaines recommandations à mettre en place, dans le but d'éviter les risques identifiés plus haut.

Disposer d'un maillage efficace d'acteurs pour prévenir les risques professionnels

Les équipes de la médecine de prévention et du service social régional, ont subi plusieurs départs, heureusement compensés, des changements d'attribution de services et de fait des périodes compliquées pour que les personnels se réapproprient les situations des agents et des collectifs de travail. Les assistantes et chargées de prévention ont aussi été impactées, dans un contexte d'effectif critique et de charge de travail très importante. **Difficile, dans ce cadre, de pouvoir quadriller efficacement tout l'espace et les acteurs identifiés !**

Fluidifier les remontées issues du terrain

Alors qu'une cellule de veille RH (SG, médecine de prévention, assistante sociale, SJM, PRH) accueillait, dans le passé, le secrétariat syndical du CHSCT, les temps ont malheureusement changé : les organisations syndicales font remonter des situations, mais les suites de leurs signalements leur échappent. Le projet de note de service, à l'ordre du jour sur cette cellule de veille, nous pose donc plusieurs questions dans ce contexte...

Organiser en CHSCT une veille des effets de la fusion au fil de l'eau

Les indicateurs et tableaux de bord, dont la mise en place avait été recommandée dans le rapport, ne sont malheureusement plus actualisés depuis des années, alors même que les conséquences de la fusion des DREAL se font toujours sentir chez les agents.

Evaluer la charge de travail pour limiter les facteurs d'intensification du travail

Alors que, globalement, l'évaluation de la charge de travail des agents est une obligation faite aux employeurs par le législateur, celle-ci est, dans les faits, propre à chaque manager, dans la limite de sa propre charge de travail, de ses moyens techniques pour le faire et de ses compétences. **En clair, chacun fait comme il peut, alors que la démarche est pourtant centrale et obligatoire.**

Considérer le maintien des compétences comme un levier de prévention des risques professionnels

Comme signalé plus haut, le tableau de l'état des compétences critiques/manquantes n'a jamais été réactualisé et encore moins fourni aux représentants des personnels.

Veiller à la consolidation des collectifs de travail

Alors que le rapport d'expertise préconisait à la DREAL fusionnée de stabiliser les équipes existantes, privilégier le recours aux agents titulaires, et libérer du temps d'échanges entre agents, nous constatons, dans les faits, que les statistiques relatives aux turn-over par services et pôles ne sont plus actualisées, que les recours aux agents contractuels ne font l'objet que d'une publication annuelle dans le RSU, sans détail par service ou pôle. **Quant au temps disponible, pour les échanges formels et informels, il est réduit au strict minimum, compte-tenu des réductions de moyens, du télétravail, des réductions d'effectifs et de la charge de travail.**

Veiller à maintenir la qualité du travail

Le rapport d'expertise préconisait en 2016 plusieurs mesures pour garantir la qualité du travail, à savoir :

- réflexion portée sur le cœur de métier des différents services de la DREAL identification, par la direction, des missions et territoires prioritaires ;
- possibilité de positionner quelques agents/référents en « *bi-site* », pour se prémunir du risque de délaissement d'un site ;
- limitation du recours à la visio-conférence, qui ne permet pas la même qualité humaine d'écoute et limite les échanges informels ;
- acter le principe de maintenir les possibilités de déplacement d'un site à l'autre.

Cependant, depuis 2009 et la création des DREAL, jamais nous n'avons eu de discussion, ni d'arbitrage sur la priorisation ou l'abandon de missions. Certes, une ou deux années avant la création des Hauts-de-France, il y a eu une discussion sur le dialogue de gestion, faisant état des demandes de la DREAL portant sur les effectifs et budgets, sans pour autant d'arbitrage sur les priorités en instances de « dialogue social ».

La question du recours de la visio-conférence a, quant à elle, été tranchée unilatéralement : faute de moyens pour les déplacements, elle est imposée et s'est imposée aux agents.

En définitive, il apparaît que les effets négatifs de cette fusion se font toujours sentir 10 ans après, à tous niveaux. Faute de moyens financiers, humains et matériels nécessaires, les risques et conséquences identifiés en 2016 sont bel et bien arrivés, et sont désormais intégrés par les agents.

La question centrale du sens du travail reste donc posée, tant les conditions sont dégradées, préfectoralisées et peu soutenues au plus haut niveau de l'État.

L'employeur ayant pour obligation de préserver la santé physique et mentale de ses agents, il doit les protéger, du micro-management, des situations toxiques qu'elles soient collectives, organisationnelles, managériales, des injonctions contradictoires etc. La tâche est certes ardue, mais c'est une obligation légale, qui doit quelque soit l'état de santé préalable des agents, ne pas dégrader leur santé.

Dans un tel contexte, nous appelons les agents, quelque soit leur grade, leur statut, leur mission, à ne pas rester isolé, car seul le collectif permet de partager ses problèmes et d'y apporter des réponses adaptées. Rejoignez-nous, rejoignez-la CGT.

Merci de votre attention.

Les représentants CGT en FSSSCT de la DREAL des Hauts-de-France