



LA TRIBUNE

des ingénieurs de l'aménagement

ORGANE DU SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DE L'AMÉNAGEMENT

le harcèlement managérial

éditorial par Thierry LATGER, secrétaire général

La machine à broyer

Que diriez vous d'une petite histoire ? Un conte pour enfants – non pour fonctionnaires – sages ? Oui ? Et bien... il était une fois quatre petites souris nommées Flair, Flèche, Baluchon et Polochon, perdues dans un labyrinthe, à la recherche continue de ... fromage. Mais un jour le fromage disparaît. Dès lors, les bons éléments que sont Flair et Flèche, « sérieux et disciplinés, guère surpris car ils s'étaient préparés à l'inévitable », partent à la recherche de nouveaux morceaux. Baluchon, pour sa part, se trouve « pétrifié » par l'événement, il est trop émotif... mais il finit par accepter la nouvelle situation et part suivre les bons éléments, Flair et Flèche, et ils finissent par trouver l'eldorado du fromage. Par contre, Polochon, le grincheux de la bande, est « abattu », il « vocifère » et « refuse de bouger ». Il prend « l'air supérieur » pour s'indigner en criant que « c'est dangereux dehors », et qu'il « n'a pas envie de changer ses habitudes ». Evidemment, il ne trouvera pas de bon fromage...

Cette histoire édifiante fait partie du plan de formation au management « du changement » de La Poste et a été produite par l'un des mercenaires du management dont les grands groupes et les grandes administrations sont de friands consommateurs.

Le message véhiculé auprès des agents est très clair : suivez les bons élèves disciplinés, écoutez ce que la hiérarchie vous dit, acceptez les déplacements « inéluctables » et vous y gagnerez ...plus tard ! Demain, on rase gratis.

Par contre, mettez à l'index les grincheux, râleurs (souvent des syndicalistes...), des réactionnaires qui ne veulent rien changer, qui se vautrent dans leurs privilèges et qui évidemment, seront punis, car il n'auront plus de pitance. « Celui qui refuse le changement creuse sa propre tombe » est il écrit dans la formation. Y a-t-il menace plus claire ?

Et dans notre ministère ? Au début, il y eut quelques réorganisations. Rien de bien dramatique, on avait l'habitude, on en avait vu d'autres. Puis, de manière insidieuse, les

réorganisations ont succédé aux réorganisations, des missions ont été mises en cause, complétées par des baisses de moyens, d'effectifs, avec une accélération de plus en plus sensible, comme le courant du fleuve, d'abord lent et majestueux, s'accélère et devient torrentiel à l'approche de la chute.

Alors, le point d'orgue du harcèlement managérial arriva : la perte de sens. L'avalanche de réorganisations toutes plus incompréhensibles les unes des autres, l'absence de lien avec les missions du ministère, le crédo lancinant du « vite, vite, vite » qui résonne dans tous les couloirs, désorientent des agents qui ne sont plus soutenus par leur ministre ou le gouvernement. Au contraire, leur utilité est remise en question, les attaques anti-fonctionnaires se multiplient : privilégiés, coûteux, inutiles, inefficaces, leur « embauche à vie », fait couler beaucoup d'encre.

La (sur)vie au quotidien dans les services, pour les ingénieurs des TPE comme pour les autres agents, ressemble de plus en plus à un cauchemar. Pour démanteler le ministère au plus vite, détruire services et missions, supprimer des postes, rien n'est trop violent.

Pendant ce temps, les « outils » disponibles et les pratiques « ad hoc » s'accumulent, comme en témoignent les fiches de ce dossier.

A chaque étape, à chaque texte de management qui paraît, le puzzle se complète. Le tableau final est terrifiant : notre ministère est mis en pièces et bradé, les agents sont poussés dehors par tous les moyens. « Tu t'en vas, bon débarras » devient le leitmotiv des services.

Les ITPE, cadres responsables et porteurs du service public républicain, ne peuvent laisser-faire. Résister au harcèlement managérial est un devoir, une « ardente obligation », pour soi même et pour les autres. Après l'exemple de France Télécom, nous savons. On ne peut reproduire les mêmes causes sans se soucier des effets, ce serait criminel. Ce flash spécial, au moment où les services sont tenus de mettre en oeuvre en moins de deux mois le programme « Ravages Humains 2013 » est un cri d'alerte, un signal d'alarme, une sirène hurlante : danger ! La cataracte est droit devant !

- 2 A) La machine à broyer est en place
- 3 Le temps de travail
- 5 La perte de sens
- 9 La mobilité forcée
- 13 Les conditions de travail
- 19 Le dénigrement des métiers
- 23 L'intimidation
- 25 La performance et le contrôle

- 27 B) Mêmes causes et mêmes effets qu'à France Telecom
- 27 Comparaison entre France Telecom et le MEDDTL
- 32 Le tabou de la souffrance au travail

- 33 C) Pourtant, FO alerte dès 2008

A) La machine à broyer est en place

Avec les derniers éléments du décret mobilité et du projet RH 2013, avec le projet de casse de la RTT, débuté dans les DREAL et maintenant développé au niveau des DDI, le harcèlement managérial peut donner toute sa mesure. La machine à broyer les individus peut tourner à plein régime.

En huit fiches, nous avons fait le point d'étape de tous ces « outils » mis en œuvre et de toutes ces pratiques « ad hoc », qui, pris individuellement, peuvent déjà s'assimiler à un management très directif, voire dictatorial, mais pris dans leur ensemble dépeignent un tableau terrifiant, une volonté délibérée de détruire toute velléité de résistance. C'est le harcèlement managérial à tous les étages ministériels.

Le témoignage de France Télécom

Le harcèlement managérial, que d'autres appellent harcèlement « stratégique » ou « professionnel », est condamnable.

Pourquoi ?

Parce ce que toute méthode de gestion, ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des femmes et des hommes au travail, d'altérer leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel, est une méthode de gestion condamnable.

Nous avons souffert de cette méthode de façon caricaturale à France Télécom.

Dans un premier temps, on a formé les cadres au changement, imposé comme une évidence économique et sociétale. Ensuite on a stigmatisé les soit-disant « esprits faibles » incapables de suivre les évolutions de l'entreprise, commode raccourci qui a justifié tous les excès... En parallèle, on a orienté tout le système de management pour atteindre l'objectif de 22 000 départs « volontaires » sur trois années. La consigne était d'y arriver par tous les moyens. Le nombre de départ était suivi et piloté au jour le jour du sommet de l'entreprise.

Cette logique est une perversité, un mode de management exclusivement tourné vers la gestion, au détriment de l'humain. Avec le recul, on comprend que le harcèlement « stratégique » ou « managérial » repose sur la manipulation des cadres pour qu'ils propagent le désordre psychologique nécessaire à la déstabilisation des femmes et des hommes qui travaillent dans leurs services.

Le harcèlement managérial a :

- pour but :*** d'économiser, de rationaliser et d'éliminer des « ressources » humaines ;
- pour méthode :*** la mobilité forcée, la manipulation, la culpabilisation, l'intimidation, la « placardisation » et la « rétrogradation » ou « déclassification » ;
- pour prix :*** l'incompréhension, la démotivation, la perte de sens et la violence envers les autres et envers soi-même.

La solution est de résister, tous ensemble !

Nabyl Beldjoudi,

Secrétaire Général Adjoint, Fédération Force Ouvrière Communication

Acte 1

Le temps de travail et la réduction des droits existants

Depuis les années 1980, les agents de l'actuel ministère du développement durable sont habitués à s'impliquer très fortement en terme de temps de travail. Les différentes missions exercées comme l'assistance aux collectivités, la gestion de crises, l'exploitation routière, le contrôle des installations classées... ainsi que le management par objectifs, instauré depuis des lustres, demandent un investissement important.

Ces activités de cadre de service public et ce mode de management appuyé sur des réalisations en mode projet ne peuvent pas être comparés à de classiques emplois de bureau à heures fixes. Les fluctuations des plans de charges ont conduit de nombreux agents de ce Ministère à choisir des modalités d'horaires variables dès la mise en place de l'ARTT.

Ainsi, les ingénieurs des TPE ont non seulement accepté mais demandé l'introduction des badgeuses pour leurs situations individuelles. En effet, cet outil permettait d'officialiser les horaires réellement effectués par les ITPE et surtout les dépassements très larges par rapport aux conditions normales de l'époque (durée journalière, hebdomadaire, travail le soir et le WE...).

Le forfait jour n'avait donc pas été introduit pour les cadres (en dehors des Directeurs, bénéficiant d'autres avantages compensatoires comme le niveau de prime ou la voiture de fonction) car le décompte horaire répondait hier comme aujourd'hui à une nécessité de régulation du temps de travail. Par ailleurs, les modalités d'horaires variables donnaient droit en cas de dépassement des heures à des récupérations sous formes de demi-journées plafonnées par mois. Ce dispositif bénéficiant à l'ensemble des agents à horaires variables permettait une forme de compensation d'une partie des heures supplémentaires (certes moins valorisée qu'un véritable dispositif de récupération des HS qui comptabilise la plus value des heures de nuit ou de WE par exemple) qui ne sont pas reconnues par l'administration (à l'exception du corps d'exploitation soumis à une organisation particulière).

Ainsi, auparavant :

- // Les ingénieurs des TPE n'étaient pas soumis à un forfait jour les rendant corvéables à merci,
- // L'ensemble des agents à horaire variable bien que ne disposant pas de la rémunération normale des heures supplémentaires pouvaient récupérer une petite partie de ces heures sous forme de demi-journées (sans toutefois avoir la plus value horaire des heures de nuit et de WE)

Aujourd'hui, alors que la productivité des agents du MEDDTL est très bonne et certainement supérieure à celle d'organisations similaires, une démarche de mise sous pression est organisée.

Au niveau de l'ensemble de la fonction publique :

- // Par des discours démagogiques : sur les bancs du Sénat, certains démagogues n'hésitent pas à dire « ils n'ont qu'à travailler plus » à propos des agents assurant le déneigement. Des propos de café du commerce, propos ignobles dans la bouche d'élu à l'encontre d'agents dévoués au service public, aux conditions de travail déplorables et qui risquent leur vie.
- // Par des décisions absurdes : comme l'annonce de la suppression des jours RTT pour les agents malades. On entend punir des agents malheureusement malades, (coupables de ne pas être en bonne santé ?) pour un gain de productivité mineur et un surcoût de gestion qui dépassera de loin le peu de bénéfice de cette décision. Le même raisonnement poussé légèrement plus loin conduirait à supprimer 2,5 jours de congés payés lorsque le malade est en congé maladie pendant un mois dans l'année... quel élu poussera le cynisme jusqu'à le réclamer à l'assemblée ?

Pour les agents affectés en Direction Départementale Interministérielle, où les services du premier ministre lancent un chantier RH qui sur le volet RTT prévoit :

/ Un forfait-jour obligatoire pour les chefs de service dans le souci de « répondre à toutes sollicitations du Préfet » !

/ L'instauration d'un système d'astreinte sans précision sur l'indemnisation de cette forte contrainte sur la vie familiale

/ L'absence de possibilité de récupération des heures supplémentaires sous forme de demi-journées (pour tout le personnel).

De nombreux ingénieurs des TPE seront donc soumis à de multiples contraintes :

- Ne pas avoir de décompte du temps de travail pour répondre à toutes sollicitations du préfet, alors que le ministère du développement durable s'était officiellement engagé à ne pas rendre ce dispositif inique (le forfait cadre) obligatoire,

- L'absence de possibilité de récupération des heures supplémentaires réalisées,

- La démotivation de l'ensemble de leurs collaborateurs issue de la suppression des récupérations horaires.

Ils devront être disponibles à toute heure, quel que soit le jour, pour répondre aux sollicitations du préfet et auront des équipes forcément démotivées qui n'auront d'autre choix que de faire strictement les horaires conventionnels (35 h par semaine).

Certains services poussent le cynisme jusqu'à écrire que les agents au forfait jour qui seraient contraints par leur hiérarchie de travailler le samedi ou le dimanche pourront peut-être bénéficier d'une compensation sous forme de demi-journée SUR DECISION du directeur. Il n'a pas encore été rajouté « s'ils le demandent poliment », mais ça ne saurait tarder...

Acte 1 du harcèlement managérial :

Des cadres corvéables à merci et entièrement à la disposition du préfet quelle que soit l'heure, en semaine comme le week-end

ingénierie
de
l'aménagement

Acte 2

La perte de sens, les réorganisations perpétuelles, les injonctions contradictoires

Les femmes et les hommes qui appartiennent au ministère du développement durable ont depuis toujours considéré qu'ils étaient au service d'un projet, d'un service public républicain, de la réponse aux besoins des citoyens...

Ce ministère est par essence technique, largement composé d'ingénieurs, de techniciens, de dessinateurs, de contrôleurs... C'est-à-dire de professionnels formés à répondre aux problèmes par les solutions les plus efficaces, les plus économes, les mieux adaptées au contexte concret du territoire. Cette présence multiple fait sa particularité et imprègne culturellement l'ensemble du personnel. Ainsi, tous les agents, y compris ceux issus de filières administratives sont ancrés dans ce contexte technique. Ils n'ont donc jamais eu peur d'adapter l'organisation, de mettre en place des démarches d'amélioration de la productivité dès lors que cela était au service d'un projet. Les exemples en sont nombreux, de la reconstruction de l'après guerre à la politique de la ville en passant par la décentralisation, la crise pétrolière de 1973 ou la création du ministère de l'écologie.

Pourtant, depuis presque une décennie, les agents du ministère subissent des réorganisations brutales, sans stratégie, sans orientations claires, sans perspectives d'avenir si ce n'est le leitmotiv du « toujours moins, toujours moins, toujours moins » : moins d'effectifs et de moyens, moins de service rendu à l'utilisateur, moins de missions...

Des réorganisations structurelles en cascade

L'historique des réorganisations est édifiant. La réorganisation s'est transformée en mode de management. Les agents sont contraints de changer à plusieurs reprises de fonction, de poste, de structure de manière imposée. Ces réorganisations au début organisées et suivies sont devenues de plus en plus anarchiques, la prise en compte sociale des agents s'est de plus en plus réduite jusqu'à devenir inexistante à présent. Cet historique devient un lourd passif à tel point que seule une poignée de cadres (certains hauts fonctionnaires en administration centrale par exemple) croient à la pertinence des réorganisations nouvelles. En particulier, les cadres qui ont toujours porté les réorganisations font aujourd'hui le triste constat que ces dernières ne sont plus porteuses de sens.

Des réorganisations rampantes et insidieuses

Au-delà de ces réorganisations structurelles, les agents et les cadres se voient imposer des réorganisations rampantes. Par exemple, les Directions Départementales des Territoires à peine constituées le 1er janvier 2010 sont déjà en réorganisation !

Ces réorganisations ne sont en fait pas pilotées et ne font l'objet d'aucune concertation nationale. Elles sont simplement la seule réponse possible des services pour faire face à la baisse constante des effectifs et restent gérées localement, introduisant des disparités de traitement discriminantes.

Historique des principales réorganisations / restructurations passées

2000	Réforme de l'ingénierie publique
2000	Réforme de l'urbanisme loi SRU
2004	Acte II de la décentralisation
2004	Lettre de mission du Premier Ministre sur les fusions de services
2006	La LOLF transformée en outil de restructuration par les ministères
2006	Expérimentation dans huit départements de la fusion DDE/DDAF.
2007	transfert de 30 000 agents aux collectivités territoriales ; création des DIR
2007	Fusion des ministères de l'Équipement, ex-écologie et ex-industrie Suppression des logos des ministères et négation de leur histoire
2008	Décision RGPP de généralisation de la fusion DDE/DDAF (DDEA)
2008	Décision de délocalisation du SETRA à Sourdun
2008	Décision RGPP d'arrêt de l'ingénierie publique concurrentielle Réorganisation des services aéronautiques et bases aériennes
2009	Fusion des Directions Régionales Création des DREAL
2009	Polarisation des CETE
2010	Réforme de l'administration territoriale de l'État : dissolution des DDEA dans les DDT
2010	Création des DIRM
2010	Réorganisation des CETE, nouvelle réorganisation des services BA
2010	Projet de transférer les agents de la voie d'eau à VNF Réorganisation des services de transport guidé
2010	Remaniement ministériel : transfert de l'Énergie à l'Industrie et de la Sécurité Routière à l'Intérieur
2010	Fusion LCPC INRETS
2011	Transfert des bases aériennes au ministère de la Défense
2011	Transfert des Parcs aux Conseils Généraux

L'administration peut ainsi tester sur le terrain des mesures de réduction ou de destruction d'acquis sociaux sans avoir à en débattre avec les représentants nationaux du personnel.

La perte de sens par les symboles d'identité

Les réorganisations sont la cause ou le prétexte d'une remise en cause des identités des communautés de travail. Quatre exemples permettent d'illustrer la façon dont les porteurs des réorganisations font table rase du passé de façon autoritaire.

Le premier est la suppression de toute référence à l'Équipement, mot devenu non seulement tabou, mais diabolisé à l'extrême : tout ce qui était Équipement est mal par principe. Ce mot a été littéralement rayé du vocabulaire ministériel aussi bien dans le nom du ministère (on peut noter que l'écologie est restée, et l'agriculture aussi) que dans les services. Par exemple les CETE (centres d'études techniques de l'équipement se sont aussitôt rebaptisés centres d'études techniques) et le SETRA (service d'études sur les transports les routes et les autoroutes) devenu service d'études sur les transports, les routes et leurs aménagements).

Le deuxième exemple est la charte graphique des ministères. Au niveau départemental et dans une certaine mesure au niveau régional, les agents d'un ministère ont interdiction de rédiger courrier ou avis sur des papiers à en-têtes ministérielles. Ils ne peuvent donc plus se référer à leur ministère d'appartenance, au ministère qui pilote les politiques publiques qu'ils conduisent sur le terrain. Cette décision d'apparence anodine est perçue par les ingénieurs des TPE comme une véritable violence envers leur culture. Dans la même logique, au moment de la disparition du ministère de l'Équipement, la première décision prise a été de supprimer le logo pour le remplacer par... un vide ! On détruit un symbole, un blason, une armoirie pour laisser à la place un vide... lourd de sens.

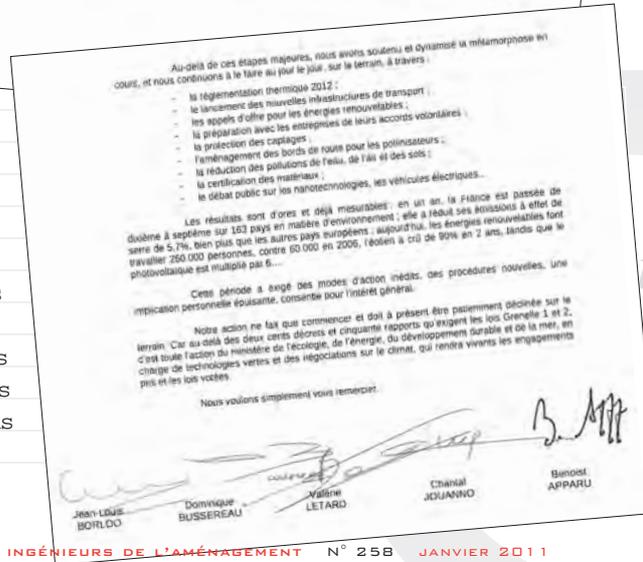
Le troisième exemple correspond aux messageries électroniques des agents. Auparavant, les agents avaient tous une adresse du type @ « Ministère ».gouv.fr. Avec les réorganisations, les agents se voient attribuer des adresses différentes (et qui ne suivent pas l'agent) en fonction de l'appartenance à une direction départementale ou à un autre service ministériel. Certains agents se retrouvent donc avec une adresse : @ « nom du département ».gouv.fr et d'autres avec @developpement-durable.gouv.fr.

Cela n'a eu qu'un seul résultat : consolider une césure auparavant inexistante entre les directions départementales et les autres services d'un même ministère.

Par ailleurs, les modifications des adresses électroniques correspondent aussi aux réorganisations successives. Des agents ont ainsi pu voir leur adresse changer en l'espace de trois ans

Nouvelles restructurations Odéjà annoncées

- Mesure RGPP 2 sur l'ingénierie routière,
- Fin des Directions Départementales des Territoires par saignée sur les moyens et les effectifs et par les tentatives d'absorption totale au niveau des préfectures,
- Réorganisation de l'administration centrale, proposition de disparition des services techniques centraux
- Volonté de créer un EP biodiversité par fusion d'autres organismes
- Changement de statut des CETE et réorganisation du réseau scientifique et technique
- Fusions d'Établissements Publics
- Multitudes de « réorganisations » isolées : prévision des crues, référents risques, cetmef, transfert des bureaux interdépartementaux des remontées mécaniques à un service central,
- RGPP3
- et puis RGPP4, 5...



seulement : @equipement.gouv.fr -> @equipement-agriculture.gouv.fr -> @developpement-durable.gouv.fr -> @ « nom du département ».gouv.fr

Le dernier exemple est la carte de vœux ministérielle du nouvel an. Depuis trois ans, en effet, cette carte nie catégoriquement les valeurs et l'histoire culturelle du ministère en rabaisant ce qui a été fait « avant », comme dans la carte de 2009 (à rapprocher de la diabolisation de l'Équipement), ou en gommant purement et simplement les missions (carte 2010) ou les métiers ministériels (carte 2011).

Les injonctions contradictoires, l'absence de stratégie ministérielle, le management par circulaires

Un autre élément nouveau qui vient alimenter le constat d'un harcèlement managérial institutionnalisé au MEDDTL est l'absence de stratégie ministérielle claire et suivie. En effet, en 2008, sous la pression du syndicat des ingénieurs des TPE le MEDDAT (devenu le MEEDDM puis le MEDDTL) a rédigé un document de stratégie ministérielle (largement inspiré de la propre contribution du SNITPECT-FO).

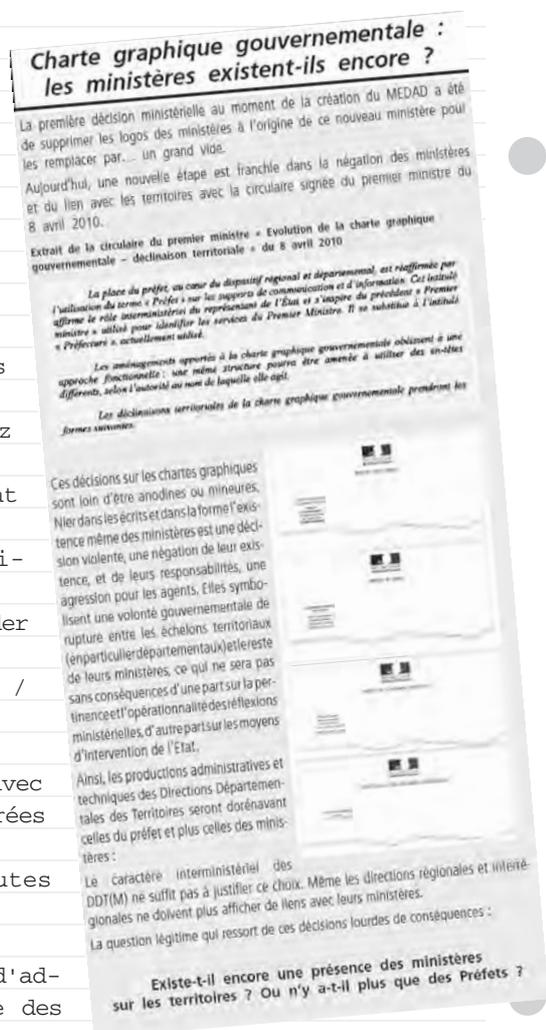
Depuis rien n'a été fait par le ministère pour essayer de donner du sens. Le document de stratégie ministérielle a été bien vite enterré sous l'autel de la RGPP. Aucune déclinaison opérationnelle n'a été faite.

Par contre, un management par injonctions contradictoires a été mis en place... Des circulaires successives ont eu pour objet de modifier les orientations prises, dans un sens puis dans l'autre entraînant les cadres en général et les ITPE en particulier dans la spirale contradictoire : porter prioritairement une politique publique tout en supprimant les compétences utiles à cette politique,

Exemples :

- il faut arrêter l'ingénierie publique (RGPP) / il faut porter techniquement les politiques du Grenelle (stratégie ministérielle)
- il faut mobiliser tous les agents sur le Grenelle (injonction ministérielle) / il faut confier les missions Grenelle à l'extérieur du ministère (courriers ministériels aux préfets, appels à projets ministériels, engagements volontaires...)
- il faut former les agents à de nouveaux métiers / il n'y a pas de crédits pour former à de nouveaux métiers
- il faut mieux payer les fonctionnaires / il faut geler les salaires et les primes
- vous devez être exemplaires pour la facturation / vous n'avez pas de quoi payer les fournisseurs
- les services doivent dépenser tous les crédits ouverts/ l'Etat gèle les crédits ouverts
- réduire les effectifs et les moyens / mettre en place des politiques exigeantes en effectifs et moyens (dénéigement...)
- lancer des politiques nationales sans concertation locale/ demander à l'Etat régional de piloter les stratégies régionales
- demander aux services d'être garants des équilibres entre régions / leur demander de lancer des appels à projet qui favorisent les régions riches
- réorienter les CETE vers des missions Grenelle non rémunérées avec suppression des missions routières qui garantissaient des entrées financières et demander le maintien de ces entrées financières,
- demande de spécialisation et d'expertise en supprimant toutes missions le permettant.

Enfin, cette situation est exacerbée par l'autisme de directions d'administrations centrales qui non seulement ne sont pas à l'écoute des services territoriaux mais ne se coordonnent pas entre elles.



Des ministres qui sont coupés de leurs services et des agents qui se sentent méprisés par leurs ministres

Un autre élément qui marque le ministère du développement durable depuis sa création est la déconnexion entre les discours politiques des ministres et la réalité du vécu des agents. Le ministère est peut être devenu un très bon communicant autour des problématiques d'écologie mais oublie systématiquement les autres dimensions du développement durable, ou les autres missions du ministère (comme les risques par exemple). Par ailleurs, les engagements ministériels semblent s'arrêter à l'élaboration de quelques textes législatifs, de l'attribution de quelques compétences à des agences satellites et hors de tout contrôle. Par contre, il n'y a aucun investissement des ministres dans la conduite des politiques publiques par leurs services. Lors des déplacements de nos ministres, il est nécessaire d'organiser un mouvement pour obtenir d'être reçus (par exemple lors du congrès d'une ONG, le ministre qui y participait n'avait en aucune façon prévu de venir à la rencontre de ses services et agents) ou pour évoquer les questions de formation en développement durable à Lyon, le ministre choisit une école d'ingénieurs qui n'appartient pas à son ministère. De plus, les ministres (en tout cas jusqu'à présent) ne reçoivent plus les organisations syndicales (ils les font recevoir par leurs conseillers) alors qu'ils n'hésitent pas à afficher avec publicité des rencontres avec la société dite civile.

Le paroxysme de cette déconnexion, de ce mépris, se retrouve dans les messages envoyés une fois l'an par messagerie électronique à tous les agents et qui suscitent de vives réactions (Remerciements de Jean-Louis Borloo pour le vote de la loi Grenelle 2).



LE MINISTRE NOUS REMERCIE TOUS ...
(Remercier : Renvoyer, Faire sortir quelqu'un d'une pièce)
Paris, le 6 juillet 2010

Deux jours après l'adoption de la loi Grenelle 2, un vendredi soir le Ministre d'État et les Secrétaires d'État ont envoyé par mail une lettre pour remercier les agents du MEEDDM. Si les mots sont importants, celui-ci prend un relief particulier à l'aune du contexte actuel : RGPP, externalisations, réorganisations... Cette lettre affirme que : « Cette période a exigé des modes d'action inédits, des procédures nouvelles, une implication personnelle épuisante consentie pour l'intérêt général »

Modèles d'action inédits !
Inédit, certes, la stratégie de l'administration de supprimer de façon dogmatique des ETP en oubliant qu'il y a des femmes et des hommes derrière ces ETP.
Inédit, le courrier du 21 juin du ministre d'État aux Préfets de Région sur la territorialisation du Grenelle, s'appuyant sur des conventions avec les exécutifs régionaux. Non seulement le niveau départemental n'est pas cité mais l'échelon régional du MEEDDM ne se retrouve qu'en fin d'une annexe pour développer des sites internet !
Inédite la convention signée avec Syntec-Ingénierie, qui fait des bureaux d'ingénierie privée les vecteurs de la territorialisation du Grenelle, les services du ministère devant leur « apporter soutien en tant que de besoin » !
Inédit également, le coût final de cette mise en œuvre qui délaissé les compétences des services de l'État pour s'appuyer à grands frais sur le secteur privé et sur les collectivités qui devront de leur côté dépenser plus.

Le ministre méprise ses propres services et s'évertue à détruire toutes les compétences présentes en leur sein et qui sont en mesure d'être les acteurs de la territorialisation du Grenelle. A travers cet affichage, **ce sont tous les agents qui sont insultés.**

Des procédures nouvelles !
Depuis trois ans que le MEEDDM existe des procédures nouvelles ont été mises en place par l'administration ; le mépris du dialogue social au niveau local, régional et national (pressions sur les agents pour qu'ils changent de poste, blocage de certaines demandes de mobilité au mépris des agents alignement systématique par le bas lors des rapprochements des pratiques de gestion des ministres à l'origine du MEEDDM).
A travers ces procédures nouvelles, **ce sont tous les agents qui sont méprisés.**

Une implication personnelle épuisante consentie pour l'intérêt général !
Un rapport récent de l'inspection du travail sur l'entreprise publique France Telecom dénonçait le « harcèlement managérial » dont « sont victimes les fonctionnaires, mis sur la touche, incités à changer de métier ou à quitter l'entreprise ». Si les agents sont épuisés, ce n'est pas par le travail effectué, mais par les coups de rabot dans les missions et les moyens dictés par la RGPP, par le mode de management actuel du ministère qui fait du MEEDDM un France Telecom de demain.
Rabotage et Sabordage, les deux mamelles du MEEDDM ? A travers la RGPP et le harcèlement managérial, **ce sont tous les agents qui sont attaqués.**

Monsieur le ministre d'État, Mesdames et Messieurs les secrétaires d'État, vous écrivez aux agents pour les remercier. Vos actes prouvent que vous ne remerciez pas les agents par leur gratitude ou reconnaissance pour ce qu'ils ont fait pour construire ce ministère mais pour les congédier !

Une négation des identités par l'extinction de certains corps, les fusions de corps, la déconnexion entre les compétences des corps et les métiers attendus

Le MEDDTL s'est lancé dans un vaste plan de destruction des cadres statutaires et de gestion des corps qui le compose.

Certains corps sont en extinction, comme par exemple celui des dessinateurs. Pour d'autres, le ministère entend expédier des fusions autoritaires au mépris des compétences spécifiques des différents corps. Ces fusions par dogme ne sont que la traduction de la logique actuellement mise en œuvre où pour l'administration du MEDDTL, il suffit de mettre un ETP sur un poste pour que les missions soient accomplies, qu'importe si cela revient à positionner un ingénieur avec un profil de technicien sur un poste de spécialiste du droit maritime ou un juriste sur de la construction de bâtiment.

Acte 2 du harcèlement managérial :
Réorganisations perpétuelles, absence de sens, injonctions contradictoires, négation des histoires, cultures et compétences

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT



Paris, le 16 DEC. 2010

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Service des emplois et des compétences
Sous-direction de la gestion des ressources
en emplois et en compétences

—
Note
à
Monsieur le Secrétaire général

Objet : Perspectives RH 2013 – Synthèse des demandes des services suite à la présentation de la déclinaison régionale du projet PJ : points importants abordés lors des réunions de présentation de la déclinaison du projet Perspectives RH 2013 en région

Comme je vous l'ai indiqué par note en date du 25/11/2010, a présenté le projet Perspectives RH 2013 aux DREAL, aux services de leur zone de gouvernance et quelques fois aux responsables des plates-formes RH de SGAR. Cette présentation avait pour objectif de mobiliser les services pour réaliser les plans de GPRH 2011/2013 régionaux et par itération le plan national. Plus de 300 cadres ont assisté à ces présentations dont plus de la moitié des directeurs de DREAL.

Les participants ont apprécié la transparence des éléments d'information communiqués et le fait d'être associés à une démarche donnant de la cohérence à leurs actions. Ils envisagent d'utiliser les projections issues de Perspectives RH 2013 pour l'élaboration du dossier stratégique régional (DSR).

Vous trouverez ci-joint, à titre de compte rendu, l'ensemble des demandes et réflexions relevées lors des neuf réunions en région. Je souhaite appeler votre attention sur les points suivants que les participants ont souhaité porter à votre connaissance.

1. Politiques ministérielles

Les cadres et les agents attendent un message fort de la part de la ministre ou de vous-même sur les missions prioritaires à assurer dans les années à venir (3 à 5 ans) par les services et corrélativement les missions à abandonner. En effet, suite à la présentation des mesures RGPP 1 et 2, les DREAL et DDT(M) ont indiqué que les baisses attendues par mutualisation ou dates de déploiement d'outils informatiques ne permettaient pas de faire les gains escomptés aux dates attendues. Il est en effet souvent nécessaire d'accorder plus de moyens au moment de la mise en

Présent pour l'avenir

TOUT PAYSAN (U) - 92055 LA CROIXE CHÉRY - Tél. 33 (0) 40 81 21 22

place des réformes et en conséquence à ce jour les moyens mobilisés pour ces actions se font au détriment des autres politiques publiques. Le bilan provisoire de la réforme 155 dite la RGPP1 confirme ce constat. Les services sont prêts à faire tomber des pans entiers de leurs activités (ADS en particulier) sous réserve que les gains attendus se fassent en phase avec un redéploiement des agents sur des postes pérennes. Il faut en effet éviter, comme cela a été fait pour l'ingénierie publique concurrentielle, de repositionner les agents sur des postes à supprimer.

Les directeurs rencontrés souhaitent connaître le cadre pluriannuel des suppressions de postes et la fixation d'objectifs prioritaires avec des ratios d'efficacité pour évaluer les effectifs nécessaires par service. Ils ont en effet pris conscience du caractère durable de la contrainte des agents et souhaitent s'engager dans la démarche de gestion prévisionnelle que nous leur proposons en disposant de cette visibilité sur le moyen terme.

Ils demandent, pour chaque réforme devant être portée par le MEDDTL, la diffusion d'une circulaire précisant les actions nécessaires à mettre en place. Ils pourraient en effet utiliser en outre, ils demandent que le projet PERSPECTIVES RH 2013 et ses premiers résultats (plus de 10 000 agents à repositionner sur 17 000 postes en trois ans) soient présentés aux préfets de région et aussi de département.

Ils attendent du secrétariat général et des directions générales la mise en place de tous les leviers indispensables pour réussir les réformes. Par exemple, pour permettre la suppression des postes attendus par la réforme du droit des sols et dématérialisation des déclarations d'urbanisme, la modernisation de l'application du droit des sols et dématérialisation des déclarations d'urbanisme liées aux travaux, qui ne peuvent être mises en œuvre par des outils informatiques (voir ci-dessus), il faut que les textes législatifs et réglementaires soient pris. Pour l'ADS, les services proposent que le seuil des permis de construire instruits par l'Etat soit revu à la baisse. Sans cette mesure, aucun gain significatif ne peut être atteint. Par ailleurs, afin de ne pas y repositionner des agents sur des postes devant être supprimés à terme, ils souhaitent, par exemple, qu'on leur dise rapidement si l'ATESAT est susceptible de faire également ou non l'objet de réforme.

2. Aide au management

Les cadres, au cours des échanges, ont exprimé leur inquiétude relative à la situation des agents de catégorie C et B, mais aussi, et de plus en plus d'agents de catégorie A/A+ qui n'ont plus de visibilité de leur déroulement de carrière et sont en attente de sens dans leurs actions quotidiennes. Afin de prévenir les risques psychosociaux, ils souhaitent disposer d'outils permettant aux chefs de service de suivre les repositionnements successifs des agents et de formations managériales adaptées.

Compte tenu par ailleurs des craintes exprimées par les services et les organisations syndicales, je vous propose d'élaborer et diffuser rapidement une note qui définira la posture du ministère sur l'application du décret n°2010-1402 de réorientation professionnelle en date du 12 novembre 2010 afin d'anticiper que la notion de « poste à clocheter au départ de l'agent » telle que définie dans Visio-M n'est pas assimilable à la notion de « poste à supprimer en cas de restructuration » telle que mentionnée dans le décret, et donc ne saurait entraîner l'application mécanique de ce dernier.

3. Dialogue social

Après la présentation de la démarche et des réformes aux représentants du personnel au niveau national réalisée en groupe d'échange le 2 décembre dernier, les services demandent des éléments de langage leur permettant de relayer le projet au niveau local, ainsi qu'un plan de communication accompagnant la démarche. D'ores et déjà on peut noter que la démarche « Perspectives RH 2013 » fait l'objet de fréquentes interventions de la part des OS dans la plupart des instances paritaires (CTPM-CTFC-CCHS-CAP diverses) ce qui donne l'opportunité aux

représentants de l'administration, de recadrer les propos tenus et de faire connaître l'esprit et les objectifs de la démarche. Je vous soumettrai très prochainement une proposition d'article à diffuser sous Fil Info car il paraît important d'assumer auprès de l'ensemble des agents du ministère la même transparence que celle qui a prévalu pour les services et les OS.

La directrice des ressources humaines

Hélène EYSSARTIER


MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat.

CVRH - Centre de valorisation des ressources humaines de Tours
CIFP et cellule GUEPARH de Tours

**SE PRÉSENTER A UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT
DANS LE CADRE D'UNE MOBILITÉ**

16 et 17 septembre 2010

avis de stage

CONTEXTE

- L'entretien d'embauche dans le cadre d'une mobilité est un moment important qui détermine l'avenir professionnel de l'agent. Il mérite d'être préparé car une appréciation va être portée sur la personnalité et les compétences du candidat pour le poste de travail proposé.
- Pour réussir un entretien de recrutement il est indispensable de se préparer à répondre aux questions qui sont susceptibles d'être posées selon le type de poste et le profil de candidat recherché.
- L'entretien de recrutement a pour but de vérifier en quoi et comment les compétences du candidat sont à même de répondre au poste à pourvoir. Cette phase d'entretien précède le recrutement et doit mettre en évidence les qualités du candidat afin de permettre au recruteur de faire son choix.
- La maîtrise de l'entretien de recrutement, est l'un des outils majeur pour se donner les meilleures chances d'être retenu sur un poste.
- Pour être efficace et performant, un entretien de mobilité nécessite une préparation rigoureuse, il est indispensable d'en maîtriser les méthodes et le déroulement ; c'est l'objet de cette action de formation.

PUBLIC

- Agents amenés à se présenter à un entretien de recrutement dans le cadre d'une mobilité.

OBJECTIFS

- S'approprier les méthodes et les outils pour préparer un entretien de recrutement
- Se donner toutes les chances d'être retenu lors d'un entretien de recrutement

ÉLÉMENTS DE PROGRAMME

- Programme en cours d'élaboration

CVRH de Tours
59, rue Roger Salengro - BP 1537 - 37015 TOURS cedex 1
tél/faxnet : (02) 47 54 03 02 - 02 47 54 03 02 / Internet : <http://www.cvrh.tours.developpement-durable.gouv.fr>

Fichiers pour l'avenir

RENSEIGNEMENTS

Lieu
CVRH de Tours - Salle SOLOGNE - 58, rue Roger Salengro - TOURS

Personnes à contacter

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

La formation est destinée en priorité aux agents chargés de mettre en œuvre les missions du MEEDDM. Elle est ouverte gratuitement aux autres agents de l'Etat dans la limite des places disponibles. Les stagiaires des collectivités territoriales peuvent également accéder à cette formation, à des conditions communiquées sur demande.

Pour en savoir plus sur le CVRH de Tours

Pour tout complément d'information concernant le CVRH (les missions, l'accès, l'hébergement, l'ensemble des formations, les prestations en conseil recrutement et centre ressources), consulter notre site Internet (<http://www.cvrh.tours.developpement-durable.gouv.fr/>) ou notre site intranet (<http://intra.cfp-tours.i2i>).

Date limite d'inscription auprès de votre cellule formation
(qui transmettra au CVRH de Tours)

14 août 2010

Acte 3 du harcèlement managérial :

**10 000 agents qui subiront des mobilités forcées
avec changement de métier, déclassement de fonction
et perte de rémunération**

Acte 4

La dégradation des conditions de travail

Le harcèlement managérial s'organise aussi à travers la dégradation continue, organisée, systématique des conditions de travail. Ces dégradations peuvent avoir un impact sur la vie des agents ou les empêcher d'accomplir leurs missions et métiers.

Des délocalisations de services pour mieux les fermer

Dans le registre des décisions absurdes, il y a en premier lieu les délocalisations de service. Suite à la restructuration de la carte militaire où il avait été annoncé par le chef de l'Etat que « La défense n'a pas vocation à s'occuper d'aménagement du territoire », le gouvernement a décidé de délocaliser plusieurs administrations dans les casernes abandonnées. Pour ce qui est du MEDDTL, il y a eu en particulier la décision de délocaliser le SETRA et le LREP (Service technique intervenant dans le domaine de la route, des ouvrages d'arts, des transports) à Sourdun (Seine et Marne, près de 200 km de Paris) en lieu et place du deuxième régiment de hussards. Or il s'agit d'un service technique avec un rayonnement international, nécessitant des infrastructures particulières, en particulier la proximité de gares et d'aéroports, des liens de travail avec des centres techniques et de recherche localisés à proximité de Paris.

Cette décision a été annoncée alors qu'un projet de déménagement du SETRA sur un site commun avec d'autres services techniques à proximité de Paris était prévu. Le résultat de cette décision absurde est :

- que la plupart des agents actuellement au SETRA quittent le service (déjà un tiers de partis, et seuls 10% des agents pourraient suivre le déménagement),
- que de jeunes sorties d'écoles sont envoyés par défaut dans ce service, presque en pénitence,
- que des agents sont recrutés localement et que le déménagement ayant du retard, ils se retrouvent à faire le trajet Sourdun/Bagneux tous les jours

Ainsi, on détruit un service qui était le fleuron de l'ingénierie française, vecteur de développement de notre économie BTP en France comme à l'étranger, on impose à des experts de haut niveau de devoir changer de domaine ou subir une délocalisation. Au final, cette décision n'est rien d'autre qu'une volonté de fermeture en imposant des conditions de travail intenable aux agents publics.

Des déménagements de services

Toutes les fusions/restructurations qu'ont connu les services du MEDDTL se finissent généralement par des déménagements pour les agents. En particulier, lors de la constitution des Directions Régionales, les agents positionnés sur plusieurs sites ont dû être regroupés (pour plusieurs régions le regroupement est encore en cours). Mais ces changements géographiques continuent pour tous les services. Les missions de schémas immobiliers et autres dispositifs confiés

au ministère des finances (France Domaine) et aux Préfets impliquent une transhumance régulière des agents dans tous les services.

Ces regroupements géographiques sont loin d'être anodins. Au-delà de la nuisance pour la continuité de service, et du surcoût réel qu'ils entraînent (il faut recâbler des bureaux à chaque fois, payer des déménageurs...), ces déménagements impliquent pour toute une série d'agents des rallongements dans leurs trajets domicile travail, avec par endroits plus d'une heure de transport !

Ces situations qui peuvent paraître normales pour les dirigeants de ce ministère entraînent une augmentation du stress, des risques de circulation, implique des déménagements s'accompagnant de divorces ou de la perte de garde d'enfants... D'autant que l'injonction contradictoire fleurit ici aussi, lorsqu'après avoir imposé ces trajets, on culpabilise les agents en leur expliquant qu'au MEDDTL il faut être exemplaire en terme de développement durable, et limiter les trajets au minimum.

En seul palliatif, la DRH du MEDDTL a mis en place une Prime de Restructuration de Service conçue uniquement sous forme d'alibi puisqu'elle exclut toute une série d'agents. En particulier, l'augmentation du temps de trajet n'a pas vocation à être indemnisé dès lors qu'il n'y a pas de changement de résidence administrative ou si les agents ont été contraints de muter sur un poste dans un service différent mais dans le même département.

De nouveaux locaux indignes

Les nouveaux locaux sont prévus pour être en-dessous des minimas recommandés par les ergonomes du travail. La logique des projets immobiliers de l'Etat est de comprimer les agents dans une boîte de 12 m² de surface utile nette en moyenne. Ce message est tellement bien repris en slogan qu'un préfet affirme même publiquement qu'« un fonctionnaire, ça doit tenir dans 12 m² ! C'est comme le brodequin du Moyen Âge, je suis parfaitement déterminé à le régler à la bonne taille... » ? Pour mémoire, le brodequin est un instrument de torture, et les bureaux du corps préfectoral, qui sont bien loin des 12 m², entrent dans le calcul de la moyenne...

Non seulement, les tailles des bureaux sont réduites drastiquement, mais en plus, les bureaux partagés à plusieurs agents se développent. Des agents disposant

Immobilier DREAL. Rotonde

Nord

Du dehors et du dedans

Accès aisé en train, tram et voiture mais à revoir pour les piétons

Proximité autoroute, cimetières, caserne de pompiers et parkings lorsque les volets sont ouverts

16 Brevet 2010

Immobilier DREAL Alsace

Se rendre à l'espace de convivialité et se délasser

16 Brevet 2010

Immobilier DREAL Alsace

Des conditions de confort contrastées

parcs soleil bricolés à tous les étages

Dans les bureaux allongés ou en pointes, les armoires sont difficiles à caser, comment circuler ?

16 Brevet 2010

Immobilier DREAL Alsace

Des conditions de travail à améliorer

- Confort thermique et lumineux défaillant
 - Façade Sud, 87 bureaux à parois vitrées, très chauds en été, travail sur ordinateur difficile ;
 - Bureaux intérieurs (environ 30 bureaux) du U orienté Nord obscurs, froids et environnement triste
 - Pompes à chaleur défaillante par grand froid
- Complexité de l'utilisation de l'espace
 - Formes en losange, en p, rectangles allongés, etc.

16 Brevet 2010

Immobilier DREAL Alsace

68 postes de travail hors normes et quelques bureaux indignes

C130 et salle de réunion C128 absence de fenêtres ouvrantes

B216 - Local photocopieuse très mal éclairé utilisé comme poste de travail

C102 : un long couloir inutile et un joint de dilatation de 5 cm de large sur 2m50 de long qui rafraîchit considérablement l'atmosphère

16 Brevet 2010

Immobilier DREAL Alsace

d'un bureau individuel pour recevoir des partenaires, des usagers se retrouveront à 2, 3, 4 et parfois même plus dans une même boîte. Ces dispositions rappellent la logique de l'open space absolument pas adaptée aux métiers du ministère.

De plus, les nouveaux locaux posent d'autres problèmes pour les agents, comme par exemple l'absence de stationnements suffisants, la diminution des locaux sociaux ou de restauration...

D'autre part, la logique financière sous tendue par cette politique du 12 m² par agent (les moyens financiers fournis aux services pour payer les loyers et les charges ne peuvent couvrir que cette surface, et des pénalités financières sont prévues s'ils la dépassent) conduit les services à maintenir les agents en perpétuel déménagement, car les diminutions constantes d'effectifs font qu'ils sont toujours en dépassement de surface. Ainsi, certains services ont déménagé physiquement leurs agents cinq fois en cinq ans...

Enfin, ces locaux peuvent être très dégradés et présenter un risque pour les agents. En particulier, l'administration n'hésite pas à déplacer des agents dans des locaux amiantés en niant ou en minimisant tout problème : elle va même jusqu'à faire évacuer certains agents lors de la chute d'un faux plafond amianté et de le faire revenir après une intervention de maintenance sans précision sur les risques.

L'interdiction de se déplacer

La plupart des missions du ministère sont liées au territoire, il est donc indispensable de se déplacer sur le terrain : contrôle d'ouvrage comme les digues, inspection d'une usine, urbanisme, projet routier, cours d'eau, rencontre des partenaires, des élus...

Par ailleurs, le ministère entend régionaliser de plus en plus de missions (voire nationaliser des prestations comme pour les organismes du RST) et pourtant l'échelon d'intervention pertinent reste le niveau départemental. Donc les besoins en déplacements augmentent naturellement. Pourtant, une réduction drastique des déplacements a lieu dans tous les services du MEDDTL. Les missions ne peuvent pas être accomplies et les agents se déplacent à leurs frais pour accomplir leurs missions. Certains directeurs ont interdit tout déplacement et refusent d'aller à Paris en réunion.

Pour l'instant, la seule réponse de l'administration est de développer des outils de visioconférence.

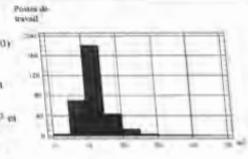
Problèmes liés aux scénarios : 370 agents à la Rotonde

1. Augmentation de 20% du taux de compression actuelle
2. Absence de prise en considération des normes (NF X35-102) en matière de surface des postes de travail
3. Absence de prise en considération des possibilités matérielles effectives d'occupation des locaux
4. Augmentation significative des bureaux partagés
5. Absence de toute compensation par des lieux d'accueil et de convivialité
6. Sacrifice d'au moins une salle de réunion
7. Disparité importante et non justifiée de la distribution des surfaces entre agents (4,2 à 40,3 m² par agent) et entre service (la moyenne de surface par service varie entre 9,9 et 22,6 m²)

La capacité d'accueil de la Rotonde est déjà dépassée

320 postes de travail (30 décembre 2010)

- 58 postes de travail inférieurs à 10 m²
- 170 postes de travail compris entre 10 et 15 m²
- 42 postes de travail compris entre 15 m² et 20 m²
- 30 postes de travail supérieurs à 20 m²



La surface par poste de travail varie entre 4,2 m² et 40,3 m²
elle reflète une disparité de situations difficilement compatible.

Le choix de la Rotonde, à condition de rester raisonnable

- 372 postes de travail totalement impossibles
- 250 à 270 postes de travail envisageables
- réaliser des travaux d'amélioration du bâtiment avant l'emménagement

Bureaux partagés, une fausse bonne solution

PT Nombre de PT/bureau ↓	320 PT 30 décembre 2010	372 PT envisagés
1	57 %	38 %
2	34 %	48 %
3	6 %	20 %
4	3 %	4 %

- Perturbation dans son travail d'où diminution d'efficacité
- Nécessité de compenser par des bureaux d'accueil externes... Où est le gain ?
- Où trouver les surfaces ?
- Revoir l'aménagement global des bureaux initialement 1 personne (éclairage, aménagement, etc.)

Perspectives

1. Accord sur le nombre d'agents que la Rotonde peut accueillir 250 à 270 maximum
2. Méthode :
 - Une attention professionnelle de la question de l'immobilier avec une identification des agents en charge du dossier
 - Un fonctionnement renforcé du dialogue social (au sein des services avec les agents) et formel (CHS)
3. Dans l'attente d'une décision pas d'affectations provisoires et successives des agents

Témoignage sur un des projets immobiliers de l'Etat

Ce message est déclenché par notre prochain déménagement des locaux de l'ex-DIREN vers la cité administrative dans le cadre de la mise en place de la DREAL. Sans mauvais jeux de mots, le climat délétère actuel crée par la Réforme Générale des Politiques Publiques laisse peu de place au dialogue et à la prise en compte des interrogations des agents : réductions de personnel généralisées, baisses des budgets intempestives, interdiction des déplacements faute de crédits, redimensionnement incessant des périmètres des postes, déménagement dans des bureaux de « surface utile nette » de 12 m² par agent (salles de réunion, archives et couloirs de circulation compris)...

La cité administrative, construite en 1974, propriété de l'Etat, est un immeuble de grande hauteur (IGH, articles R122-1 et suivants du Code de la construction et de l'habitation), hébergeant de nombreux services de l'état : Services Fiscaux, DREAL, DDTM... Il s'agit également d'un établissement recevant du public (ERP, articles R123-1 et suivants du Code de la construction et de l'habitation), et fréquenté par de nombreux citoyens venus effectuer des démarches fiscales notamment. Ce bâtiment, comme beaucoup d'immeuble de ce type à cet époque de construction, contient de l'amiante dans de nombreuses formes et en divers endroits. La cité est gérée par le service gestion du Ministère des Finances. Il existe un Conseil de Cité, instance présidée par le représentant du Préfet (le Secrétaire Général de la Préfecture) qui se réunit deux fois par an et où sont représentés les différents services occupants.

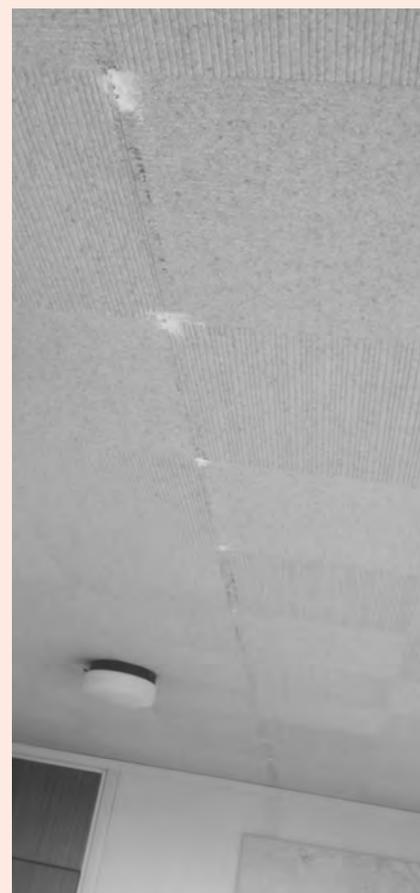
Concernant l'amiante.

Aujourd'hui, la réorganisation des services de l'Etat a conduit le préfet à imposer un regroupement de l'ensemble des services de l'Etat dans cette cité. Les déménagements ont commencé en début d'année 2010 et doivent se poursuivre en 2011. Les informations sur l'amiante fournies aux agents devant déménager sont lacunaires, voire nulles. Les demandes des syndicats et des agents sont souvent

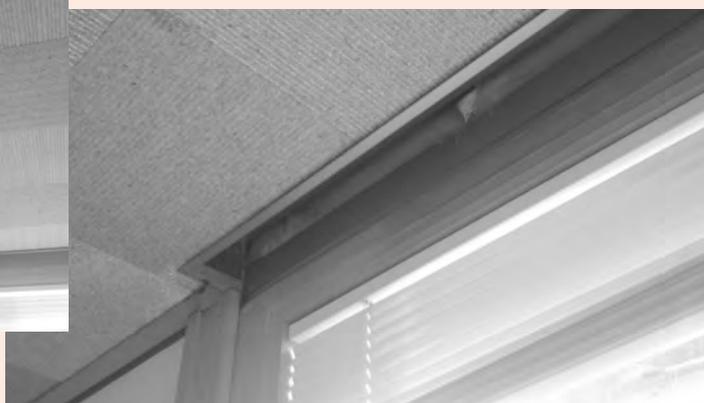
rapidement écartées en déclarant que la réglementation est parfaitement respectée et que les mesures d'empoussièrément sont parfaitement conformes. Hors, il est dit dans l'un des rapports ci-joint : "Les contrôles effectués en 2006 ont montré que l'état de conservation des flocages situés dans les faux-plafonds de la tour B a évolué (passage de l'état dit « intermédiaire » à l'état « dégradé »), cette évolution nécessite des travaux de désamiantage en tour B dans un délai de 36 mois, reconductible éventuellement deux fois, c'est-à-dire avant 2015 au plus tard."

Cette affirmation n'est qu'en partie vraie, puisque si l'on se réfère aux articles R1334-17 3°, au dernier alinéa de l'article R1334-18 et à l'article R1334-19 du code de la santé publique, la prorogation du délai de 36 mois est certes possible pour les immeubles de grande hauteur, mais doit cependant être transmise dans les 27 mois suivant le dernier contrôle, et doit faire l'objet d'un arrêté préfectoral après avis consultatif du Haut Conseil de la santé publique. Contacté par téléphone, le Haut Conseil m'a confirmé n'avoir jamais été saisi par le Préfet, et le recueil des actes administratifs de la préfecture ne contient aucun arrêté préfectoral concernant la cité administrative. Cela n'empêche pourtant pas l'administration de déménager les agents ni d'accueillir du public dans des locaux où du matériau friable en état de dégradation avancé est recensé. Si les mesures d'empoussièrément sont certes conformes, il est parfaitement anormal et illégal en l'absence de contraintes techniques particulières de prévoir un désamiantage total de ces locaux à l'horizon 2015, soit la date limite de deux prorogations de 3 ans permise par les textes.

En outre, le dernier alinéa de l'article R1334-18 précise que "Pendant la période précédant les travaux, des mesures conservatoires appropriées doivent être mises en oeuvre afin de réduire l'exposition des occupants et de la maintenir au niveau le plus bas possible, et dans tous les cas à un niveau d'empoussièrément inférieur à 5 fibres par litre. Les mesures conservatoires ne doivent conduire à aucune sollicitation des matériaux et produits concernés par les travaux.". Ne peut-on considérer que faire emm-



nager des agents dans des bâtiments amiantés augmente leur exposition à l'amiante ? En outre, le déménagement impose la modification de cloisons, ce qui est susceptible de solliciter les matériaux amiantés puisque les cloisons actuelles sont fixées à des rails directement au faux-plafond en contact avec le calorifugeage amianté. Vendredi dernier, une collègue a été évacuée de son bureau pour une plaque de faux plafond décrochée, qui a été rafistolée par les agents de sécurité avec une plaque en plastique vissée... Une heure plus tard, elle était autorisée à regagner son bureau, sans plus d'explication sur l'intervention et les éventuels risques.



Le ministre de l'époque allant même jusqu'à affirmer en CTPM que pour faire face à la diminution de moyens : « il y a des choses, comme des CISCO..., ça permettra de limiter les déplacements ».

Ainsi, les dirigeants de ce ministère ne comprennent toujours pas qu'ils sont à la tête d'un ministère de terrain et opérationnel et non pas constitué uniquement d'agents de bureaux qui n'ont pas besoin d'être à proximité des territoires.

La paralysie complète

La réduction des moyens provoque des réactions extrêmes comme :

- laisser un service sans chauffage parce qu'on n'a pas de quoi payer le réparateur ;
- laisser un service sans téléphone parce qu'on n'a pas payé la facture et que la ligne a été coupée ;
- laisser les agents gérer leurs billets de train pour les déplacements parce que l'agence chargée de gérer les demandes n'a pas été payée et refuse de travailler ;
- l'absence de fournitures : il n'est plus possible d'avoir de stylo, les agents n'ont plus d'agenda ;
- l'absence de commandes : par exemple, les décisions d'arrêt de renouvellement du matériel informatique et des logiciels, ce qui imposera un effort beaucoup plus important l'année suivante sous peine d'arrêt des missions, mais avec des crédits que l'on sait toujours en baisse ;

Extrait de compte-rendu d'un comité de direction

Budget de l'Etat

Plusieurs décisions ont du être prises la semaine passée en vue de réaliser des économies. Car,

rappelle que le MEEDDM a révisé notre dotation de fonctionnement
 Toutes les pistes d'économies ont été explorées : pas d'achat de fournitures en tentant de finir l'année avec le stock existant, pas d'achat d'agendas en fin d'année. Malgré le recours croissant aux transports collectifs, le nombre de déplacements (notamment vers le chef lieu de région) augmente encore en raison de la multiplication des groupes de travail régionaux.

disposent d'un téléphone fixe et d'un mobile, il faut appeler un mobile depuis son mobile, et un fixe si possible depuis son fixe. Dans tous les cas, lorsque c'est possible, il vaut mieux être appelé qu'appeler.

Nous subissons la hausse du prix du gaz. Notre budget est en déficit malgré l'absence de tout investissement notamment informatique.

ajoute que l'objectif triennal de -10 % est affiché pour le budget de fonctionnement de l'Etat. précise que nos budgets de fonctionnement seront fondus l'an prochain en un seul alimenté par un BOP DDI dont la répartition sera assurée par la préfecture de région.

- la consigne de ne plus utiliser les téléphones mais de se faire appeler !

Cette situation d'indigence des services du ministère empêche tout fonctionnement normal.

/ Les agents payent la note

Enfin, la dégradation des moyens se reporte non seulement sur les conditions de travail des agents du ministère mais directement sur leurs finances. Ils se retrouvent dans des situations inextricables où par exemple leur paye est divisée par deux au prétexte de problèmes informatiques. Ou encore, ils reçoivent à tort un double salaire et se battent pour pouvoir rembourser et éviter la double imposition. L'administration du MEDDTL vidée de ses moyens ne répond pas, l'administration fiscale refuse de prendre en compte le fait que ces agents doivent rembourser ces sommes et n'ont pas à être imposés.

Enfin, le déploiement de chorus empêche les entreprises d'être payées par l'Etat mais aussi les agents d'être remboursés des frais de déplacement qu'ils ont contractés pour leurs déplacements professionnels. Lorsque certains agents payés au smic et qui sont déjà financièrement précaires ont plus d'un mois de paye en retard de remboursement par le MEDDTL depuis plusieurs mois, ce sont des drames qui se préparent.

Acte 4 du harcèlement managérial :

Diminuer les moyens au point d'atteindre les conditions de vie des agents, d'empêcher le fonctionnement du service public et de faire payer la note aux agents

ingénierie
de
l'aménagement

Acte 5

Le dénigrement de certains métiers ou services

Suite à la fusion des ministères créant le ministère du développement durable dans sa configuration actuelle, un discours généralisé dénigrant systématiquement certaines missions et certains services s'est largement développé. Suite au grenelle de l'environnement, les missions qui ne relevaient pas strictement du champ de l'écologie (routes, risques, aménagement, urbanisme, logement...) ont été particulièrement stigmatisées. De même, les services du ministère ont été méthodiquement mis à l'écart au profit de seules agences et établissements publics.

Le dénigrement de certains services et métiers et la survalorisation de certains services

Toutes les communications du ministère, expressions des ministres vont dans le sens de survalorisation de certains services, notamment les Directions Régionales, et dénigrent les autres services (Directions Départementales, DIR...)

Au-delà du discours ambiant généralisé, des actions concrètes pour stigmatiser encore plus certains services sont clairement affichées :

- Un choix des suppressions d'effectifs sur les services dénigrés,
- Une cotation des postes (dans le cadre de la prime de fonction et de résultats) particulièrement défavorable à certains services. Le signe est fort : le ministère considère que les fonctions dans certains services doivent être moins rémunérées uniquement pour respecter la propagande ministérielle. Cela est d'autant plus révoltant qu'une telle hiérarchie dans les postes ne correspond à aucune réalité sur le terrain.

Des emplois fonctionnels plus accessibles ou mieux rémunérés dans certains services : il s'agit notamment de l'emploi de Direction d'Administration Territoriale de l'Etat qui dévalorise les emplois en Direction Départementale.

FEETS FO
Fédération Française des
Ingénieurs de l'Équipement
des Transports et des Services

COMMUNIQUE

La ministre a-t-elle trouvé le bon discours ?

La nouvelle Ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL) aura attendu plus de quinze jours pour délivrer, hier à la Grande Arche de la Défense, un premier message aux personnels à l'occasion d'une intervention auprès de l'encadrement supérieur de son administration.

Après les incertitudes -confirmées, pour un grand nombre d'entre elles, par les décrets d'attribution de vendredi dernier-, Nathalie Kosciusko-Morizet a souhaité défendre son auditoire en précisant qu'elle ferait attention à ne pas se tromper de discours, comme elle venait de le faire un peu plus tôt dans l'après-midi.

La Ministre a rappelé, comme l'avait fait le Secrétaire général du ministère au CTPM de lundi dernier, que le chef de l'Etat avait qualifié le MEDDTL de « *ministère considérable* » avant de minimiser la perte notamment de l'industrie et de la sécurité routière. Au delà d'autres éléments de langage, déjà usités également -comme le mot « *stabilité* », porté ici devant un auditoire qui en était à sa ... cinquième réorganisation depuis trois ans- la Ministre a décrit le MEDDTL comme le « *Ministère de la vie quotidienne* ».

La FEETS-FO attend donc que la ministre précise maintenant en quoi la vie quotidienne des usagers s'en ressentira, au delà de la simplification des règles d'urbanisme, notamment au moment où nombre d'entre eux rencontrent au quotidien des difficultés inédites sur le réseau routier non déneigé et affirmé, au contraire, que la sécurité routière n'est pas qu'une affaire de gendarmerie !

La FEETS-FO attend également de la Ministre qu'elle donne maintenant aux personnels des services en cours de délocalisation (comme au SETRA, à l'ENIM, etc..) ou en voie de nouvelles réorganisations (comme à la direction générale de la sécurité routière et à la direction générale énergie-climat) des signes d'amélioration de leur « *vie quotidienne* » et de l'organisation « *durable* » de son ministère.

La FEETS-FO se demande, en fait, si la Ministre avait vraiment trouvé, hier soir, le « *bon discours* ».

Paris, le 3 décembre 2010

Contacts : Jean HEDOU, Secrétaire général, tél.: 01.44.83.86.20
Gérard COSTIL, Secrétaire fédéral, tél.: 06 43 78 34 23

Fédération de l'équipement de l'environnement des transports et des services - confédération générale du travail - CPEEC ENVIRONNEMENT
40 rue des Princes Fiancés - 75018 PARIS - Téléphone : (0) 44 83 86 20 - Fax : (0) 44 34 36 22 - Email : contact@feets-fo.fr - Site web : www.feets-fo.fr

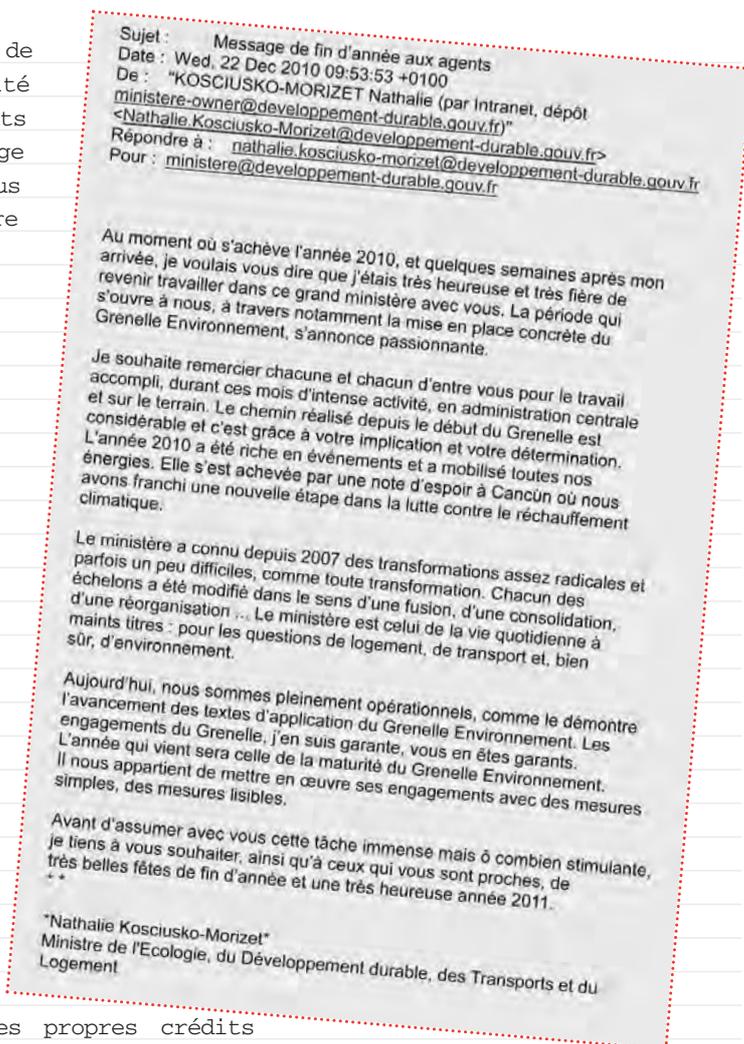
Ce discours et ces choix de dénigrement de services, ne sont étayés par aucune réalité mais ils contribuent à démoraliser les agents des services et à les stigmatiser. Le message véhiculé est malheureusement clair : « vous ne comptez pas, vous êtes un poids, on espère pouvoir se débarrasser de vous ».

Opérateurs contre services centraux et déconcentrés du ministère

Au-delà de ces faits en interne au ministère, les ministres du développement durable ont établi une ségrégation entre les opérateurs (exemple ADEME, ANRU...) et services (centraux ou déconcentrés).

Ces opérateurs et agences sont omniprésents dans les discours ministériels et ont été mis en avant au détriment du ministère lors du Grenelle de l'environnement...

Enfin, alors que leur gestion des crédits est décriée, et le contrôle sur leur activité notoirement absent, les opérateurs ont été les grands bénéficiaires du grand emprunt et le ministère a dû puiser dans ses propres crédits pour rembourser la dette de cet emprunt !



Des conceptions archaïques sur les compétences

Parallèlement au dénigrement de certains services, un dénigrement des compétences et des agents du ministère est largement propagé en interne au ministère.

Tout d'abord, par le Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable, qui n'hésite pas à écrire dans ces rapports :

« établir un plan de gestion des compétences des personnels en place comportant un important volet de requalification pour ceux actuellement utilisés sur des missions qui apparaissent moins prioritaires, tant au niveau national que local, comportant un suivi individualisé des personnels, des actions de formation lourdes, un accompagnement, et la recherche de postes de débouché pour ces personnels soit dans l'administration de l'Etat, soit en dehors. »

ingénierie
de
l'aménagement

La discrimination de certains corps

La vision archaïque des compétences nécessaires au ministère conduit logiquement à une discrimination sur l'accès aux postes. Par exemple, certains services s'évertuent à réserver leurs postes à certains corps au seul préjugé que les ingénieurs des TPE ne disposeraient pas des compétences pour occuper ce type de fonction.

Pourtant, il n'en est rien : de nombreux ITPE pourraient occuper ces postes, ils en possèdent les compétences et l'ont prouvé par leurs parcours professionnels.

Le symbole des cartes de vœux et des messages des Ministres aux agents

La cristallisation de ce dénigrement institutionnalisé des agents du ministère par leurs propres dirigeants se retrouve également dans les symboliques cartes de vœux du ministère qui font fi de l'existence, de l'expérience ou des métiers de la majorité des agents.

Acte 5 du harcèlement managérial :

Dire aux agents que leur service ne compte plus dans le ministère, qu'ils n'ont pas les compétences pour répondre aux enjeux du développement durable et qu'il faut aller chercher des compétences à l'extérieur...

Alors que les compétences et les services peuvent répondre aux enjeux du développement durable.

*ingénierie
de
l'aménagement*

Acte 6

Le management par l'intimidation

Des exemples de management par l'intimidation se développent de façon croissante depuis la création du ministère du développement durable.

A chaque CAP, les représentants du personnel interviennent avec énergie pour défendre les agents et leur dignité face à une Direction des Ressources Humaines autiste à la situation individuelle des agents.

défavorable même si l'agent est déjà resté longtemps sur le poste...

Par ailleurs, il n'est presque jamais tenu compte des situations individuelles personnelles : célibat géographique, décès familial, maladies... La DRH n'hésite pas à « oublier » les drames humains pour simplement satisfaire les services. N'y a-t-il pourtant pas la notion d'humain dans DRH...

La mobilité contrainte

Il existait la mobilité souhaitée, historiquement mise en œuvre pour les agents du ministère qui en ont la culture, il existe à présent la mobilité forcée à travers le déplacement de milliers d'agents suite aux « réformes », mais aussi une nouvelle forme de mobilité « contrainte ».

En effet, régulièrement, à chaque cycle de mobilité, il arrive qu'un agent soit convoqué par son directeur qui l'oblige à changer de poste, soit en interne au service soit pour quitter le service. Par peur de représailles, l'agent n'a souvent d'autre choix que demander cette mobilité.

Le refus de mobilité

A contrario, lorsqu'un agent souhaite avoir une mobilité, que le service d'accueil émet un avis favorable, il arrive régulièrement que l'administration refuse cette mobilité au motif que le service indique que « l'agent doit rester pour la continuité du service ». Et pourtant en réalité, il arrive régulièrement que cette prétendue nécessité de service ne soit pas justifiée et la raison non écrite est que « Le responsable de BOP va supprimer le poste s'il devient vacant ! » (sic) ou encore qu'il s'agisse d'une position de principe du service de mettre un avis

L'intimidation pour ne pas avoir à justifier d'une diminution de prime en dessous du minimum

Les taux de primes sont plafonnés avec un minimum, mettre un coefficient au-dessous du minimum doit faire l'objet d'un rapport circonstancié. Il est donc tout naturel qu'un agent sanctionné fasse un recours gracieux sur ce rapport ou simplement pour avoir ce rapport. Cela est légal, légitime et même responsable.

Pourtant, certains services n'hésitent pas à refuser de produire ce rapport et même à convoquer l'agent sanctionné, qui n'a pourtant jamais démérité, devant le comité de direction, sans hiérarchie pour le soutenir, en lui demandant de justifier son activité des cinq dernières années... demande totalement injustifiée et ne portant sur aucune règle administrative. Il s'agit simplement d'une mesure d'intimidation.

La « rétrogradation » de fait par la suppression de responsabilités

Un classique de management par l'intimidation dans le cadre des réorganisations perpétuelles est de rétrograder un agent en diminuant le niveau de responsabilité, en lui retirant des délégations et même en positionnant un de ces anciens collaborateurs comme nouveau supérieur hiérarchique direct (sans que ce dernier n'ait obtenu la moindre promotion). Quel motif invoquer sinon une tentative de harcèlement moral ?

La « placardisation »

L'autre variante de la « rétrogradation » dans le contexte actuel est la « placardisation ». Il s'agit tout simplement de retirer, soit en une seule fois soit progressivement, les missions et prérogatives d'un agent. Cette forme de harcèlement se développe de plus en plus au niveau de l'encadrement pour en faire des exemples.

Convoquer un agent malade pour lui demander de quitter le service

Certains services n'hésitent pas à s'en prendre à des agents en souffrance. Même en étant en arrêt de travail, ces services réduisent drastiquement les primes des agents concernés (pour les punir d'être malade ?), les envoient faire des bilans de compétence dans des organismes extérieurs pour les forcer à changer de service et même, les convoquent à plusieurs centaines de kilomètres de chez eux pour exiger leur départ.

Mettre quelqu'un sur un poste pour faire partir l'actuel titulaire

Lorsqu'il s'agit d'obliger quelqu'un à partir, la DRH n'hésite pas à tenter d'imposer à la CAP un avis favorable pour acter la mobilité d'un agent sur un poste dont le titulaire ne souhaite pas partir. Quelle pression et quel signe à l'agent qui voit que son administration a acté la mobilité d'un de ces collègues sur le poste qu'il n'a pas quitté !

La variante de plus en plus prisée consiste à publier le poste d'un agent en « susceptible d'être vacant » sans avoir demandé l'avis de l'agent, qui découvre, lors de la publication de postes, que son propre poste est susceptible d'être vacant et est donc offert à la concurrence de candidats potentiels. Certains agents découvrent cet état de fait quand un agent les appelle pour se renseigner sur leur poste...

Acte 6 du harcèlement managérial :
Le management par l'intimidation

Acte 7

La rémunération à la performance et les outils de contrôle : Surveiller et punir

/ Toute l'activité doit être suivie et contrôlée par l'administration

Depuis quelques années, les outils de contrôle et de mesure de l'activité se développent. Auparavant les outils de comptabilité analytique, présents depuis des décennies au ministère de l'ex-Equipement, étaient bien acceptés car ils avaient une utilité directe pour les missions de ce ministère : convention avec les départements sur l'entretien des routes, ingénierie publique concurrentielle...

A présent, ces outils aux noms variables et exotiques : SAM, SALSA, SAMOURAI n'ont aucune utilité directe si ce n'est obliger encore et toujours les agents à justifier dans les moindres détails les activités qu'ils exercent. Et pendant qu'ils saisissent ces outils dédiés à la mise en oeuvre de la RGPP ou de la LOLF (plus de cinq cents indicateurs !), ils sont forcés de se détourner de leurs missions. Cela est d'autant plus incompréhensible qu'une analyse des activités peut se faire de façon plus globale et tout aussi précise, avec peu d'indicateurs, de l'aveu même des concepteurs de la LOLF. L'intérêt de ces outils pour le ministère est bien d'exercer une contrainte nouvelle au niveau des services et des individus.

Cette contrainte s'exerce d'autant plus que les administrations centrales du ministère adressent ces demandes de chiffres sous forme d'envois anarchiques, des périmètres d'enquêtes qui se chevauchent... ou qui ne présentent plus d'utilité.

Il ne s'agit plus d'un management par objectifs tel qu'il peut être pratiqué dans de nombreuses organisations mais d'un management par le chiffre et pour le chiffre. La plupart des indicateurs suivis sont par ailleurs absurdes dans une logique de qualité du service public. Par exemple l'indicateur sur les installations classées, qui vise uniquement le nombre de rapports de visites effectuées, invite les agents à en « faire le plus possible » au détriment de la pertinence et de la qualité. On se situe dans la même logique qu'un indicateur « nombre de PV dressés » ou « nombre de gardes à vue » dans la police ou la gendarmerie.

/ Une hyper modulation des rémunérations

Parallèlement à cette contrainte du chiffre, le ministère du développement durable met en place un système dit de Prime de Fonction et de Résultat (PFR) qui a vocation à se substituer aux primes des corps.

Ce système est composé d'une part liée à la cotation du poste (où il apparaît clairement que la vocation de la cotation du poste est de dénigrer certains services ou fonctions et de pointer les postes et missions voués à disparaître) et une part liée prétendument aux résultats.

Or dans un contexte où les objectifs sont mal définis, changent radicalement tout au long d'une année, où les réorganisations imposent une valse régulière de l'encadrement supérieur, il est illusoire de penser que la partie résultat puisse avoir un sens, ne serait ce que parce que les agents sont très rarement évalués par le supérieur qui leur a fixé leurs objectifs, est déjà parti pour un autre poste.

De plus, cette partie résultat peut être extrêmement modulée, la plage de modulation de la part résultat de 0 à 6 conduit à variation possible du régime indemnitaire d'un agent d'une année à l'autre de l'ordre de 50% !

/ Une opacité de plus en plus grande sur les critères d'attribution des primes et bonifications

Les attributions de primes et bonifications d'ancienneté (possibilité de grimper plus rapidement que le déroulement statutaire) sont maintenant du ressort du RBOP et sont très peu encadrées par l'administration, qui laisse toute latitude au «manager » pour gérer. Les conséquences directes sont l'hétérogénéité de traitement des agents, et une pression supplémentaire, qui peut s'exercer sur les agents considérés comme « indésirables » parce qu'on voudrait bien supprimer leur poste ou y mettre quelqu'un d'autre.

Par le biais des DDI, les services introduisent même la possibilité de rallonger les durées d'échelon des carrières, avec l'attribution d'un « malus » rallongeant d'autant le délai pour obtenir une augmentation salariale.

Ce système de sanction financière, qui n'est pas une sanction et qui n'est donc pas soumise à l'analyse objective de la CAP, reste à l'appréciation exclusive des directeurs, qui, pour l'attribution des primes, ont de plus en plus tendance à « oublier » les règles édictées par l'administration centrale pour créer leur propre mode de gratification, n'hésitant pas à aller jusqu'à l'intimidation pour imposer leur mode de management.

**Acte 7 du harcèlement managérial :
Surveiller et Punir**

ingénierie
de
l'aménagement

B) Le ministère du développement est devenu le ministère du développement des réformes accélérées et vides de sens

Malgré les alertes de notre organisation, qui se sont concrétisées dès 2008 par une lettre ouverte de la Commission Exécutive du SNITPECT-FO, ainsi que par un communiqué confédéral, le ministère a continué sa course en avant. Des réformes de plus en plus rapides, de moins en moins lisibles, sans justification autre que le crédo « il faut baisser les effectifs ». Pourquoi ? Parce que la RGPP l'a dit... Le sens des missions, la raison d'être du ministère, sa vision prospective en tant que service de l'Etat garant du long terme, tout cela a disparu dans le maelström réorganisationnel.

La comparaison managériale avec « l'affaire France Télécom » devient alors évidente, elle saute aux yeux. Mais notre administration nie cet apparentement, s'offusque des expressions de Force Ouvrière, mais évite de produire des bilans sociaux.

Comparaison des managements de France Telecom et du MEDDTL

La comparaison managériale entre le MEDDTL et la situation vécue à France Telecom est édifiante. Les mêmes causes ont été produites au sein du ministère et les effets dévastateurs sur le moral des troupes commencent à se faire sentir. Cette comparaison des modes et outils de management s'appuie sur le rapport fait par l'inspection du travail sur l'entreprise France Telecom et les points abordés dans les fiches de la première partie du document.

Extraits du rapport de l'inspection du travail au Procureur de la République (4 février 2010)

Situation au MEDDTL

Les restructurations, les réorganisations

France Télécom s'est de nombreuses fois réorganisée et restructurée depuis sa privatisation. Ces réorganisations ont donné lieu à d'importantes réductions d'effectifs, à des changements de métiers et de culture.

Ainsi, les effectifs de France Télécom en France sont passés de 161 700 personnes en 1996 à 103 000 personnes en 2009.

Le ministère est en perpétuelle réorganisation.

Des réformes contradictoires ont été conduites aboutissant à une négation des cultures et une perte de sens, des changements de métiers (par ex par suppression de l'ingénierie, la mise à l'écart de la route, l'abandon de l'ADS...).

Depuis une dizaine d'années, il est passé de plus de 130 000 agents (ex équipement et ex écologie) à 60 000.

Le plan Next

Lors d'une conférence devant l'association des cadres supérieurs et dirigeants de France Telecom, [...] le Directeur général adjoint de France Telecom indiquait qu'il convenait d'augmenter la productivité de 15 % entre 2006 et 2008 soit 5 % par an. Didier Lombard, lors de cette même convention rappelle les choix faits pour augmenter la productivité de France Télécom et dynamiser la politique commerciale. Deux axes essentiels sont retenus : supprimer 22 000 emplois en 3 ans et renforcer les métiers dédiés au service client ainsi qu'aux nouvelles technologies. Pierre Louis Wenes insiste sur le fait qu'il faut « faire vite, faire vite, faire vite ».

Au MEDDTL, il s'agit de la RGPP. Tout doit être fait vite, vite, encore plus vite pour respecter un diktat venant du sommet de l'Etat sans rapport avec les finalités de service public du ministère. On ne demande pas l'avis des agents ni des syndicats, les éléments RGPP sont décidés en secret. Plus de 4000 emplois doivent être supprimés en 3 ans sur 60 000, ainsi que de nombreuses incitations à quitter le ministère.

La gestion des ressources humaines et le management mis en œuvre dans le cadre du plan Next

A) Suppressions d'emploi et mobilités professionnelles

Lorsqu'une entreprise supprime 22 000 emplois, et fait changer de métier 10 000 personnes, elle s'inscrit normalement dans le cadre réglementaire prévu à cet effet à savoir, la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un accord de gestion prévisionnel des emplois et des compétences. Or ni l'un ni l'autre de ces dispositifs n'ont été mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Ces dispositifs parce qu'ils font l'objet de consultations des instances représentatives du personnel et négociations offrent des garanties en terme de transparence et de respect des droits des salariés. Des procédures sont prévues afin que les salariées puissent exprimer un choix, si ce n'est librement consenti tout au moins éclairé, entre un changement de métier, un changement de lieu de travail ou encore un licenciement.

Elles garantissent qu'un salarié ne sera pas muté d'un endroit à un autre sans son accord. Le pouvoir de gestion et de décision de l'employeur est ainsi tempéré et régulé par les dispositifs négociés avec les représentants du personnel. Des commissions de composition paritaire sont en général mises en place qui permettent aux représentants du personnel de veiller à la bonne application des mesures et de traiter des cas difficiles. Si ces dispositifs ne permettent pas d'éviter l'impact sur la santé des réorganisations entraînant changement de métier ou mobilité fonctionnelle, ils permettent par la régulation mise en place d'en limiter les effets.

La direction de France Télécom a fait le choix de ne pas inscrire ses 22 000 suppressions d'emploi dans le cadre d'un PSE. On peut concevoir que compte tenu du nombre de fonctionnaires employés par France Télécom, la mise en œuvre d'un PSE eut été délicate et aurait demandé des adaptations sérieuses au regard du dispositif réglementaire. Mais alors la direction de France Télécom aurait dû tout mettre en œuvre pour que pour le moins cette réorganisation massive soit effectuée dans le cadre d'un accord avec les organisations syndicales.

Au MEDDTL, on supprime des milliers d'emplois et on déplace 10 300 agents en moins de trois ans. Tout comme France Telecom, aucun plan social n'est présenté.

Les organisations syndicales ne sont pas concertées, les mesures sont imposées de façon autoritaire, les organes de consultations institutionnels sont décriés et mis à l'écart. L'administration veut lister nominativement le nom des agents dont le poste doit être supprimé d'ici moins de deux mois, mais rien n'est dit aux agents sur leur avenir et sur la manière dont ils seront traités,

L'administration, comme la direction de France Télécom, veut déplacer les agents autoritairement sans la garantie offerte par un vrai plan social (gestion paritaire, négociation avec les agents, etc). Les organisations syndicales n'ont pas été associées à la réflexion.

Le plan ACT : Le volet ressources humaines du plan Next

Le plan ACT (anticipation et compétences pour la transformation) est la déclinaison en termes de gestion des ressources humaines du plan NEXT.

Ce plan prévoit un certain nombre d'objectifs à atteindre en terme de gestion des ressources humaines et en particulier le rajeunissement de la pyramide des âges, l'accroissement des mobilités, le déploiement des métiers face au client, la décroissance de certaines fonctions et le remplacement seulement partiel des départs naturels.

Dans le cadre de ce plan, les métiers en croissance, ceux en décroissance et les métiers stables sont identifiés. Nous constatons que c'est dans le domaine client et en particulier les boutiques (vente de proximité), les services clients au téléphone, la gestion service client, le marketing que les emplois sont identifiés comme prioritaires. A l'inverse le domaine des réseaux est un secteur à la baisse (entretien, production, conception), les techniciens réseaux qui travaillent en particulier à l'entretien sont particulièrement affectés. Les métiers des fonctions supports sont également affectés. Le dispositif ACT traite les métiers en décroissance par des mesures de mobilités professionnelles que ce soit dans l'entreprise par changement de métier ou à l'extérieur de l'entreprise (projet personnalisé, fonction publique). Les métiers sont par ailleurs appelés à évoluer vers une plus grande polyvalence qui va même jusqu'à l'acculturation pour les métiers réseaux et système d'information.

Afin d'atteindre les objectifs fixés par ACT, le salarié est invité à devenir le premier acteur de son évolution professionnelle. L'entreprise passe d'une logique de planification à long terme dans un environnement stable à une logique d'adaptation permanente dans un environnement instable. Dans cet environ-

La déclinaison de la RGPP au sein du ministère est le plan « Perspectives RH 2013 »

Comme dans le plan Next, des métiers et missions sont stigmatisés, remis en cause, voués à être détruits, l'accroissement des mobilités est poussé en avant, la relation client et le non-remplacement d'un départ sur deux également.

Les postes en décroissance (ex IP) sont traités par des mesures de mobilité professionnelles, parfois sur des postes destinés à être eux-mêmes supprimés (selon la DRH). Les fonctions support sont affectées et traitées par la mobilité (vers la préfecture de région). Des dispositifs d'incitation à quitter le ministère sont mis en place. Notamment les plateformes RH des SGAR ou encore les dispositifs du type prime au départ... on appelle les agents pour leur proposer d'aller travailler dans un hôpital ou dans la police.

Au MEDDTL les espaces développement sont les Centres de Valorisation des Ressources Humaines. A l'origine, il s'agissait d'organismes consacrés à la formation professionnelle,

nement instable le salarié doit bouger. L'entreprise accompagne le salarié grâce aux espaces développement et au contrat de développement personnel.

Au sein des espaces développement, l'agent a en charge la recherche d'un nouvel emploi si son emploi est menacé soit parce qu'il appartient à la catégorie de métier en décroissance soit parce que le site de travail est délocalisé. Cet emploi peut être en interne ou externe en particulier vers les autres fonctions publiques.

En octobre 2006, Olivier Barberot, directeur exécutif ressources humaines groupe déclare devant l'association des cadres supérieurs et dirigeants de France Telecom que le rythme des suppressions d'emploi n'est pas suffisant et en particulier celui assuré par les mobilités fonctions publiques. Il met en avant le « crash programme » destiné à accélérer ACT et déclare « donc on ne va plus être sur la base d'un volontariat un peu mou, on va être beaucoup plus systématique » Il indique également que la question doit être posée de l'utilité des tâches, de la valeur créée par les postes. Il précise « C'est la détection systématique avec inscription obligatoire des personnes concernées à l'espace développement »

Sur le rôle des espaces développement, il déclare « Le déclic se fait sur un projet sur l'envie d'avoir une vie nouvelle, sur une frustration que l'on ressent chez France Telecom. On est tout traumatisé par le changement. On les accepte quand un certain nombre de critères sont réunis. L'argent n'est pas le premier critère. Le travail des espaces développement, qui rapporteront aux RH, est de déclencher la lueur d'espoir ». C'est donc sur le sentiment de frustration des travailleurs de France Télécom que la direction compte s'appuyer pour qu'ils se réorientent dans le cadre des espaces développement ou quittent la société.

Il termine son intervention conjointe avec M. Wenes en ces termes « Pour moi j'aurai échoué si on ne fait pas les 22 000 départs. Pour le groupe c'est 7 milliards d'euros de cash flow »

En l'absence d'accord, le Groupe France Télécom a donc mis en œuvre de façon unilatérale les mesures prévues dans l'accord de mobilité et en particulier l'obligation de reclassement et d'adaptation au poste pesant sur le salarié et les mobilités contraintes.

Cette mise en œuvre a été facilitée notamment parce que les 2/3 des salariés sont des agents de fonction publique. En effet, un employeur ne peut modifier de façon unilatérale le contrat de travail d'un salarié de droit privé et en particulier les clauses relatives à la définition de son emploi. Un fonctionnaire n'a pas de contrat de travail et rien n'interdit à son employeur, sous réserve de lui conserver son grade, son échelon et de sa rémunération, de le changer d'emploi.

Dans les faits, toutes les réorganisations consécutives au plan NEXT ont été mises en œuvre par décisions unilatérales de l'employeur prises dans le cadre de son pouvoir d'organisation et de gestion. C'est le plan ACT.

Le plan ACT et ses objectifs de mobilité, de départ des personnels, sont organisés par une décision nationale unilatérale applicable à tout le groupe France Télécom appelée décision France Télécom DRHG/GPG/46. Une prime de parcours de professionnalisation vers un poste stratégique ou prioritaire a par ailleurs été mise en place par décision du 14 décembre 2006. Elle vise à récompenser les travailleurs qui auront changé de poste et auront opté pour un poste stratégique ou prioritaire.

aujourd'hui l'essentiel de l'activité va se tourner vers la mobilité.

Le crash programme du MEDDTL a pour nom « PRH 2013 » et « loi mobilité » ainsi que « modalités de mutation dans la zone de gouvernance RBOP ».

Toutes les réorganisations du MEDDTL sont mises en œuvre par décision unilatérale sans tenir compte des avis des OS.

Au MEDDTL, comme à France Telecom, l'essentiel des personnels concernés sont des fonctionnaires et peuvent se voir imposer des changements d'emploi de façon unilatérale mais avec le principe de PFR, la rémunération n'est plus assurée.

Dans la fonction publique, de nouveaux dispositifs ont été mis en place : Indemnité temporaire de mobilité pour inciter les agents à bouger géographiquement vers des zones jugées stratégiques. Mais depuis, le MEDDTL prévoit une approche consistant à imposer les changements de poste en essayant de bloquer les rémunérations.

Formation des managers et politique managériale

En 2006, France Télécom a formé 4 000 cadres au programme ACT. Cette formation d'une durée de dix jours étalée sur plusieurs mois a pour mot d'ordre le mouvement. Ainsi dans le module « Réussir ACT », les cadres sont formés pour « mettre en mouvement » leurs collaborateurs. Le processus de mise en mouvement est au centre de la formation. Ses différentes phases sont exposées et étudiées au travers de cas pratiques. Les résistances et les moyens de les faire céder sont développés, ses effets sur la santé mentale des travailleurs y sont également abordés. Ainsi un schéma illustre le positionnement du salarié lors du processus de mise en mouvement et les phases appelées « phase du deuil ». Parmi ces phases une phase est identifiée comme étant la phase de décompression qui se caractérise par la tristesse, l'absence de ressort, le désespoir, la dépression. Dans le module de formation des managers destiné à permettre la réalisation du programme ACT, les atteintes à la santé mentale dues à la politique mise en œuvre par l'entreprise sont déjà identifiées.

Soulignons que dès la phase de mise en route du plan ACT, la direction de France Télécom savait que certains salariés resteraient « au bord de la route ».

Les Directeurs des services déconcentrés suivent régulièrement des séminaires de management et coaching par les mêmes acteurs qui ont sévi à France Telecom. Les sujets sont les mêmes. On parle de « manager le changement ».

La phase du deuil est explicitée aussi au MEDDTL

Le cabinet du ministre en juin 2010 n'a pas hésité à dire dans la presse que des « agents sont restés à quai ».

Une perception négative des conditions de travail et leurs effets sur leur santé

Alors que 96 % des travailleurs se déclarent avoir été fiers d'appartenir au groupe France Télécom, ils ne sont plus que 39 % aujourd'hui. Cette fierté témoigne du fort attachement que les travailleurs avaient pour leur entreprise. La perte de ce sentiment est de nature à altérer la relation de travail.

Dans le même temps, 65 % des travailleurs considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées ces dernières années et ils ne sont que 5 % à considérer qu'elles se sont améliorées.

Ils sont 40 % à se déclarer souvent très fatigués ou stressés par leur travail et 39% à considérer que ces cinq dernières années leur santé s'est dégradée du fait de leur activité. Cette proportion monte à 49 % pour les non-cadres.

Les agents du ministère avaient grande fierté en leurs missions et une grande loyauté envers leur ministère. Aujourd'hui, ce sentiment n'existe plus. Par absence d'enquête sérieuse par le ministère, aucun chiffre n'est malheureusement disponible. Certaines enquêtes globales envers les cadres de la fonction publique relèvent le même problème (voir enquêtes du mensuel Acteurs Publics ou des Echos).

La carte du risque France Telecom

- Des conditions de travail difficiles, les questions de dysfonctionnement organisationnel, des tensions dues à l'environnement de travail, de charge, d'autonomie (le travail tendu est englobé par ce facteur)
- Le désajustement professionnel intégrant les problématiques de la mobilité géographique et fonctionnelle ainsi que les problématiques d'adéquation ou d'inadéquation au poste de travail,
- Les relations sociales dégradées au regard des relations avec les collègues et avec le management.

Les conditions de travail difficiles, le désajustement professionnel les relations sociales dégradées ont un impact sur les indicateurs de ressentis tels qu'ils résultent du questionnaire. Ils affectent le sentiment de reconnaissance au travail, entraîne une fragilisation psychologique et l'état de santé perçu.

Le constat est exactement identique au MEDDTL :

- Les conditions de travail et la charge de travail deviennent intenable pour les agents,
- La mobilité géographique et fonctionnelle contrainte atteint des paroxysmes,
- Les relations sociales sont très dégradées, les pressions sur les responsables syndicaux réelles.

La santé au travail à travers des rapports d'expertise du CHSCT

- L'apparition de souffrances au travail récurrentes et importantes liées à la dégradation des conditions de travail.
- Des constructions cognitives nouvelles et lourdes à mettre en place dues à des évolutions contraintes trop rapides et mal préparées vers de nouveaux métiers.
- Une souffrance des travailleurs liée à des pertes d'identité dues aux mobilités professionnelles et au changement permanent de collectif de travail.
- Une déstabilisation des travailleurs qui face aux changements répétés et non maîtrisés ont le sentiment de ne pouvoir faire un travail de qualité.
- Une fragilisation des travailleurs âgés qui face à des projets imposés et non anticipés doutent de leur capacité à investir une nouvelle activité.
- Une perte de repère qui porte atteinte à l'identité des travailleurs et les met en souffrance du fait du déni de la culture antérieure.
- Une perte de confiance dans l'entreprise du fait de l'absence d'une vision à moyen terme dans les réorganisations.

Concernant le suivi de ces expertises, l'étude souligne tout d'abord qu'1/3 d'entre elles ont été contestées devant le tribunal de grande instance. Cette quantité non négligeable de contestation témoigne de la volonté de France Télécom de ne pas ouvrir le débat sur la question des risques psychosociaux au sein des CHSCT.

Au ministère, les agents témoignent aussi d'une souffrance au travail, de changements organisationnels et de métiers imposés et non accompagnés, d'une perte de sens, d'un déni de la culture antérieure, d'une perte de confiance et de l'absence d'une vision à moyen terme dans les réorganisations.

Au MEDDTL, il n'y a aucun problème, le mot anxiogène ne doit pas être utilisé par des membres de l'administration car cela relèverait du propos syndical.

Quand les ITPE évoquent France Télécom, ils se heurtent à l'indignation de l'administration qui n'admet pas la comparaison.

Un management dégradé

L'étude technologia a rassemblé les éléments des rapports d'expertise portant sur le management. Il en ressort une image brouillée et dégradée du management ainsi :

- Les objectifs assignés, le mode de rémunération des vendeurs basée sur le chiffre d'affaire réalisé, la comparaison des performances individuelles et collectives avec affichage dans les boutiques génèrent de l'inquiétude.
- L'entretien individuel qui mélange objectifs d'évaluation des résultats et approche du projet professionnel dans le cadre d'ACT est vécu comme déloyal.
- Les outils de contrôle des téléconseillers sont multiples et jugés excessifs et non appropriés au personnel auquel il s'applique.
- Les managers sont au cœur du processus de réduction des effectifs, ils ont d'ailleurs été formés pour cela. Ils sont responsables d'une démarche micrométrique. Ils doivent déterminer les tâches à continuer, détecter les personnes devant s'inscrire dans une mobilité, donner la priorité aux métiers de la vente et aux postes stratégiques. Or les managers ne semblent pas suffisamment conscients des conséquences humaines qu'induisent les réorganisations. Ce qui ressort des rapports d'expertises est d'ailleurs

Au MEDDTL, cela s'appelle la PFR : Prime de Performance et de Résultats, la bonification.

L'entretien individuel d'évaluation a aussi été dévoyé on y retrouve les deux mêmes éléments.

Les mesures de contrôle de l'activité sont omniprésentes. L'encadrement est obligé de mettre en œuvre des mesures impactant directement la situation personnelle des agents. Beaucoup de managers ne sont pas formés à l'impact humain des logiques managériales directives.

confirmé par la fonction donnée aux managers. L'impact sur la vie quotidienne des travailleurs et des processus de réorganisation et des mobilités n'est pas du tout abordé.

- Le déficit de prévention des risques psychosociaux généré par les mobilités et les réorganisations paraît criant. La logique de prévention n'est pas mise en œuvre en amont.
- L'encadrement est perçu comme autoritaire.
- L'encadrement a lui-même des doutes quant à sa perte d'autonomie, son rôle en matière de réduction d'effectifs et ses inquiétudes quant à son propre avenir professionnel dans ce contexte.

L'encadrement du MEDDTL refuse de cautionner le désastre organisé.

Les causes principales de dégradation de la santé au travail et leurs effets sur la santé

- Les déménagements successifs, mobilités forcées associés aux changements de métiers eux-mêmes non choisis sont reconnus comme des facteurs importants de risques psychosociaux.
- Cela se traduit par de multiples manifestations des troubles de la santé qui peuvent affecter de manière inégale les agents concernés en fonction des trajectoires professionnelles, de la vie personnelle et du rapport au travail.
- La sous-estimation de l'activité réelle demandée due à l'absence de participation des travailleurs à l'analyse des besoins spécifiques qui devrait accompagner les projets de transformation du travail et de son organisation. Cette non prise en compte des nouvelles contraintes liées au changement contribue à la dégradation des conditions de travail.
- Le manager est plus hiérarchique que médiateur. Il n'est pas un soutien hiérarchique à la recherche de solutions au plus près du terrain mais un maillon au service de la mise en œuvre des décisions stratégiques de l'entreprise et du contrôle du respect des prescriptions et de l'atteinte des objectifs.
- La pression du mode d'évaluation et de performance qui ne prend pas en compte la singularité des situations dans la relation avec le client ; la charge de travail fait l'objet d'un dilemme entre les objectifs assignés qui augmentent la pression et une activité réelle très variable et diversifiée qui est subie par le travailleur.

A cet égard, le document d'évaluation des risques daté du 3 juin 2009 démontre que les risques psychosociaux liés aux restructurations, mobilités ne sont ni identifiés, ni traités. Dans la rubrique « santé mentale », aucune précision n'apparaît quant aux facteurs de risques susceptibles d'entraîner une atteinte à la santé mentale. [...]

Enfin nous insisterons sur la situation des salariés en missions prolongées en particulier celles des cadres ; ces situations sont sources d'altération de leur santé mentale

Les déménagements et mobilités contraintes ne surprennent plus au ministère... il en sera peut être bientôt de même des risques psycho-sociaux.

Les agents et les cadres en particulier sont submergés par leurs activités et la conduite des réorganisations perpétuelles. Les agents ne participent plus à la définition de l'activité.

Les cadres transformés en exécutants doivent appliquer des décisions autoritaires, non concertées et vides de sens.

L'individualisation prime avec les différentes bonifications et sanctions directes.

Qui se préoccupe de la santé mentale des cadres au MEDDTL ? On préfère leur imposer le forfait cadre et leur supprimer des jours de congés, y compris en contraignant les Comptes Epargne Temps, limités dans le versement, et dont la valeur de rachat est ridiculement basse, ce qui revient à rémunérer une faible partie des heures supplémentaires des cadres à des taux largement inférieurs à leur taux horaire normal.

Le tabou de la **souffrance** au travail

En 2008, le SNITPECT-FO avait rendu public une lettre de sa commission exécutive pour alerter l'administration sur la souffrance au travail des cadres.

Un sujet alors tabou, les ITPE ayant toujours été, dans ce ministère, considérés comme privilégiés, au coeur de toutes les réflexions stratégiques, bénéficiant de postes valorisants, voire parfois d'avantages en nature (logements de service, véhicules de service) et culturellement corvéables pour le bien du service public.

Cette opinion était confortée par les ITPE eux mêmes, qui considéraient leurs missions comme prioritaires devant leur propre bien être : réaliser leurs missions, même au prix d'un investissement personnel très lourd, prenant sur leur vie privée, était un élément de fierté et d'appartenance au ministère.

Mais les évolutions successives ont écarté les ITPE des réflexions stratégiques, des postes valorisants, supprimé les maigres avantages quand ils existaient, laminé les missions pour lesquelles ils s'étaient engagés, tout en leur demandant un investissement toujours plus grand sous une pression managériale obnubilée par le résultat comptable, hors de toute considération de la réalisation des missions traditionnelles.

Cette cassure a mis en évidence une vraie souffrance au travail ressentie par les cadres, et provoqué l'alerte du SNITPECT-FO.

Mais l'administration a toujours marginalisé voire nié ce risque ; les bilans sociaux 2007 et 2008 n'ont jamais été produits (du moins n'ont jamais été rendus publics). Par contre, le bilan social de l'année 2009, une des années les plus stables des cinq dernières années, est bien sorti. Hasard ?

Ces bilans sociaux ne parlent pas de l'évolution des arrêts maladie. Hasard ?

Par contre, un texte prévoyant de contrôler, surveiller voire harceler les agents en absence maladie est bien sorti. Hasard ?

Lorsque, sous la pression de Force Ouvrière, l'administration lance – enfin – un groupe de réflexion avec les organisations syndicales sur la souffrance au travail, son premier réflexe est de vouloir changer le nom du groupe de travail : au prétexte que le mot « souffrance » est trop négatif, elle préfère « bien-être au travail » ! Devant autant de tartufferie, les organisations syndicales et Force Ouvrière la première ont quitté la salle. L'administration n'a jamais jugé utile de revenir en arrière sur sa volonté de changer le nom et de poursuivre ce groupe de réflexion. Elle a donc décidé unilatéralement de ne pas donner suite.

Cette souffrance ne pouvait manquer de se concrétiser par l'apparition de risques psycho sociaux.

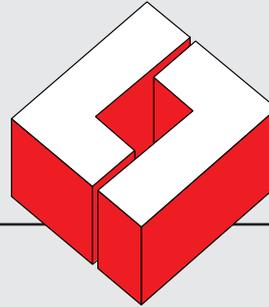
En 2009, la FEETS avait saisi la DRH du MEEDDM pour s'inquiéter de l'augmentation de ces risques (et de sa concrétisation ultime, le suicide).

La confédération Force Ouvrière, qui n'avait pas hésité à titrer « la RGPP tue », avait vu surgir devant elle un front d'indignation outragée ! À l'image du directeur adjoint du cabinet de l'ancien ministre qui répondait au questionnement des ITPE le 29 janvier 2010 : « je ne connais pas le dossier de France Télécom, mais nous ne sommes pas dans la même situation ! ». On ne peut qu'admirer : savoir sans connaître n'est pas à la portée de tout un chacun !

La seule réponse apportée par l'administration fut le document repère, qui donne certes les consignes nécessaires aux services pour traiter ces risques psycho sociaux, mais sans leur donner les moyens de s'attaquer aux causes. Un pansement sur une jambe de bois.

C) Pourtant, le SNITPECT-FO alerte les instances dès 2008

SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS
DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Force Ouvrière

Groupement fondé en 1855

Déclaration de la commission exécutive du SNITPECT FO

19 avril 2007

Subir et souffrir n'a jamais valorisé personne ! Pas même les cadres !

A l'heure où la nation s'émeut des effets dévastateurs du management des cadres dans certaines entreprises et du mal vivre que peut entraîner le manque de reconnaissance et de respect des individus, il apparaît utile de s'intéresser au traitement infligé par l'administration aux cadres du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, et en particulier aux ingénieurs des TPE,

Par analogie avec ce que peuvent connaître les entreprises du secteur privé, le ministère de l'équipement connaît aujourd'hui, du fait de la décentralisation et de la LOLF, un plan de restructuration sans précédent. Ses salariés découvrent les délocalisations, les transferts non choisis et les positionnements subis, qui constituent des solutions par défaut. Dans ce ministère bon élève docile aux yeux du Budget et de la Réforme de l'Etat, l'encadrement a eu la responsabilité de réorganiser pour la énième fois ses services, parfois en dépit du bon sens et à un rythme toujours plus soutenu, de faire toujours plus avec toujours moins, d'exiger de ses collaborateurs des efforts et des gains de productivité toujours plus ambitieux, sans réel retour ni reconnaissance. Au contraire, il lui a fallu accepter des décisions réduisant chaque jour un peu plus le champ d'intervention, remettant en cause les missions naturelles de ce ministère, conduisant à un « Equipement sans lendemain », à la destruction de l'ingénierie publique et de la territorialité, à la fin d'un Etat prestataire, partenaire et solidaire. Dans le privé, on appelle ça « mettre l'entreprise sous tension » : voir les récents cas relayés par la presse et leur cortège de suicides ! Et tout ceci sans accompagnement ni approche sociale. L'administration ne sait pas gérer ce type de situation et s'imagine qu'il suffit de quelques réunions d'information, accompagnées au mieux de quelque aumône pour gagner la paix sociale.

Alors que le personnel a eu à conduire ou à subir des réformes lourdes de contraintes et occasionnant un recul professionnel sans précédent, il n'a pas même droit, de la part de l'administration, à un traitement compréhensif et attentif de ses difficultés. Paradoxalement c'est le contraire qui est observé, avec un durcissement extrême des positions.

A l'occasion de la création des DIR, de la « refondation » des DDE, des transferts en conseils généraux et régionaux et maintenant des fusions DDE-DDAF, le passif accumulé par l'administration est lourd : refus de prendre en compte le contexte familial ou, pire. L'état de santé de plusieurs de nos camarades; mutation d'office de cadres de DDEA, d'origine Equipement, au seul prétexte que le nouveau directeur, ex-DDAF, préfère que son comité de direction soit d'origine Agriculture ; passage forcé par certains DDEA au « forfait jours horaires » pour leurs cadres de catégorie A en violation des dispositions en vigueur à l'Equipement, sans que ce dernier ne trouve à y redire.

La position du cadre est par nature ambivalente et inconfortable. Les cadres sont chargés de porter et de mettre en œuvre les politiques de l'employeur. D'inconfortable, la position de l'ingénieur des TPE au sein du ministère de l'équipement est devenue insupportable. Il a toujours été loyal vis-à-vis de son administration et de sa direction, quelles que puissent être ses réserves par ailleurs. Mais cet engagement de tous les instants lui est de plus en plus insoutenable, parce qu'aujourd'hui, au quotidien, les cadres vivent de plus en plus péniblement leurs situations de travail, faites de réductions sans fin de moyens et d'effectifs, de pressions croissantes, d'exigences de la hiérarchie impossibles à tenir. Le tout dans un contexte où l'avenir de l'Équipement et, surtout, de ses missions de service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, semble comme jamais remis en cause.

Dans le même temps, l'administration continue de dévaloriser les fonctions d'encadrement en affectant des ingénieurs des TPE sur des postes sous dimensionnés, sans contour, sans contenu, sans moyens. Elle nie volontairement l'adéquation entre grade et fonctions en laissant se multiplier les cas de « A encadrant des A ». C'est le niveau de responsabilité réel des cadres, qu'ils soient de premier ou de deuxième niveau, qui est ainsi tiré vers le bas par l'Équipement.

Alors cet encadrement est aujourd'hui véritablement exaspéré, ne pouvant que constater qu'à ce contexte, il doit encore ajouter l'absence totale de reconnaissance de sa hiérarchie et de son employeur - gestionnaire ! Parallèlement, l'administration laisse fleurir des organigrammes de services totalement irréalistes et irréalisables en ces temps de réductions d'effectifs, entraînant ainsi la banalisation des intérim structurels ; intérim qui ne seront pas rémunérés au motif que les services atteignent déjà leur plafond de masse salariale. Alors que dans le même temps, elle a rendu plusieurs dizaines de millions d'euros au ministère du budget en fin d'année 2006.

Et cette situation touche l'ensemble des services centraux ou déconcentrés du ministère. Ainsi, pour les parcours scientifiques et techniques aussi, la situation s'est détériorée. Nous ne citerons que le séniorat, supprimé sans qu'aucun système de remplacement n'ait été proposé pour la valorisation des carrières de spécialistes et d'experts dont l'administration affirme pourtant avoir encore besoin. Les possibilités d'affectation à l'international, en premier poste ou ultérieurement, se restreignent. La possibilité d'effectuer l'intégralité du double cursus ITPE-architecte est de plus en plus mince. Au détriment d'ailleurs de l'intérêt bien compris du ministère et de l'Etat,

Sur les mobilités, les attaques sont dures et parfois même inhumaines. La gestion des premières affectations s'est encore dégradée, au point d'en devenir indigne : quel que soit le mode d'entrée dans le corps, la situation individuelle de l'ingénieur des TPE et tous les éléments qui lui sont connexes sont tout simplement niés, effacés. L'administration refuse de considérer qu'il puisse exister des contextes extra-professionnels particuliers pour ces cadres. Sans parler des tentatives de l'administration d'appliquer au seul corps des ingénieurs des TPE, donc de façon discriminatoire, des règles dogmatiques et archaïques de durée minimale dans les postes, en leur déniaient de surcroît le bénéfice du rapprochement de conjoint, pourtant inscrit dans la loi.

Le mal être des cadres est aussi renforcé par une absence de GPECC, notamment lors des propositions de promotions au grade supérieur lorsque certains inspecteurs généraux sous couvert de dogmes inadmissibles, ou encore de méconnaissance des métiers et des parcours professionnels, refusent de présenter à la CAP les dossiers d'agents ayant des compétences individuelles reconnues et défendus avec conviction par leur supérieur hiérarchique. Le risque est grand de voir ces cadres quitter notre ministère par démotivation et de perdre ainsi les compétences individuelles que ceux-ci ont développées avec passion pour la reconnaissance et l'efficacité du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Et que dire des rémunérations, quand on sanctionne financièrement les ingénieurs des TPE en début ou en fin de carrière, en leur attribuant un coefficient d'ISS abusivement bas au seul motif qu'ils sont trop jeunes ou trop vieux ? Les cadres méritent-ils ce traitement lui aussi discriminatoire ?

La situation est telle aujourd'hui que nous ne saurions être exhaustifs.

A croire que dans ce ministère, parce que l'on est cadre, et ingénieur des TPE en particulier, il faudrait ne jamais rien demander, mais tout subir sans mot dire et servir de bouc-émissaire au moindre incident consécutif au contexte actuellement tendu de réorganisation permanente et de réduction drastique des moyens.

Après avoir payé largement de leur personne pour conduire des réformes lourdes, parfois au détriment de leur vie personnelle ou de leur santé ou encore de leurs idées et convictions, les cadres de l'Équipement sont sacrifiés à la première occasion, sanctionnés pour avoir trop bien répondu aux attentes de leur hiérarchie : c'est totalement ignoble, irresponsable pour le devenir du ministère et vis-à-vis des réformes encore à venir et, pour tout dire, abject !

Le management a toujours été la composante la plus délicate de la fonction du cadre. Il devient maintenant impossible à exercer tant il est ressenti comme étant au seul service d'une réduction constante des champs d'intervention, des missions et des moyens entraînant alors, quoiqu'il arrive, la détérioration des conditions de travail et la colère bien légitime des agents encadrés. Et ce dans un contexte où l'administration refuse d'assumer ses responsabilités !

Au-delà des difficultés liées au management des hommes, il apparaît que l'objectif est bien plus vaste : il s'agit en réalité du repli de l'Etat sur des rôles régaliens et de distributeur de maigres crédits, son abandon de toute mission scientifique et technique et des compétences qui vont avec. Le corollaire est alors évident : dans ce triste scénario, l'Etat n'a plus besoin de services déconcentrés pour appliquer ses politiques, ni de réseau scientifique et technique. Donc plus besoin de cadres techniques. Il n'a donc plus aucun scrupule à les déconsidérer de la façon dont il le fait aujourd'hui.

Cette désertion de l'Etat du champ technique, l'érosion permanente de son périmètre, les ratés de réorganisations menées en dépit du bon sens et sans souci du devenir des agents, cette dévalorisation (pour ne pas dire ce mépris) de l'encadrement entraînent frustration et abattement qui ne sont pas le fruit d'une sensibilité exacerbée mais renvoient l'administration à ses responsabilités et à ses contradictions. A ce rythme, elle continuera à voir s'éloigner d'elle cet encadrement qui lui est pourtant indispensable pour « moderniser », pour « faire évoluer », pour « manager le changement ».

Ce n'est pas être un cadre responsable que de tout endurer sans mot dire. Ce n'est pas être un cadre responsable que d'accepter d'assumer seul des décisions, difficiles et parfois insupportables pour les agents, décisions que la hiérarchie elle-même refuse d'assumer alors qu'elle en est l'instigatrice. Ce n'est pas être un cadre responsable que de se laisser mettre au pilori à cause de ces mêmes décisions. Ce n'est pas être un cadre irresponsable que de refuser d'être déconsidéré, dévalorisé, sacrifié ! Les cadres sont aussi des êtres humains !

En réalité, c'est être un cadre responsable que de demander qu'enfin soient dessinées une vraie stratégie et une vraie ambition pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. C'est être un cadre responsable que de vouloir donner du sens à l'action publique et à celle de chacun des agents. Et c'est finalement être un syndicat responsable de cadres responsables, que de refuser le scénario destructeur que nos dirigeants semblent avoir choisi ; d'exiger que l'administration de l'Equipement, ou celle qui lui succédera, écoute et entende enfin le malaise de ses cadres techniques, et qu'elle prenne les mesures nécessaires pour l'atténuer, à défaut de pouvoir le guérir rapidement.

Nous n'avons eu de cesse de rappeler cet état de fait au

Ministre et à son administration. La mobilisation de l'année 2004 était déjà symptomatique de ce profond malaise dans le corps des ingénieurs des TPE. Si elle a permis quelques avancées catégorielles, l'administration, pensant sans doute qu'elle en était quitte, n'a pas pour autant su en tirer toutes les conclusions qui s'imposaient : tes cadres de l'Equipement en ont assez de tout devoir supporter. Pire, l'absence de sens et de stratégie qui a suivi pour l'Equipement et les missions de service public de l'aménagement et du développement durables des territoires est encore venu accroître le désordre au sein du ministère.

Dans cette nouvelle période de grande évolution qui s'annonce, si, comme nous le revendiquons/un projet d'avenir ambitieux se dessine enfin pour le rôle de l'Etat dans les champs de l'aménagement et du développement durables des territoires, il serait indispensable de prendre en compte les attentes des cadres et d'arrêter les pressions à leur rencontre !

A défaut, frustration et abattement pourraient se muer en « révolte »...

Mais le problème ne s'arrête pas à l'encadrement : si les cadres, mieux informés et mieux préparés à analyser ce qui se passe, sont les premiers à réagir, l'exaspération est malheureusement largement présente pour l'ensemble du personnel. Les conditions objectives d'une crise généralisée à l'Equipement sont hélas bien réunies : il est illusoire de croire que les agents de ce ministère vont continuer longtemps à œuvrer à leur propre perte.

FO
la force syndicale

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél. : 01 40 52 64 70 - Fax : 01 40 52 64 71

SERVICE DE PRESSE

COMMUNIQUE

La RGPP tue !

Une deuxième vague de la révision générale des politiques publiques (RGPP) est annoncée par le gouvernement. Celle-ci serait officialisée en décembre 2009 avec la tenue d'un quatrième comité de modernisation des politiques publiques (CMPP).

Et cela alors même que les effets des 374 premières mesures concernant tous les ministères sont d'ores et déjà dévastateurs et destructeurs pour de multiples missions et compétences, pour les services, les administrations et les établissements sous tutelle et, surtout, pour tous les personnels.

La cgt-Force Ouvrière a connaissance d'un nombre croissant de suicides de fonctionnaires de l'Etat, à tous les niveaux hiérarchiques. Selon les informations dont nous disposons, les réorganisations de services en cours, les mobilités (géographiques ou fonctionnelles) imposées, annoncées ou effectives, l'individualisation à outrance ou encore la pression hiérarchique et le stress ainsi généré constituent des facteurs aggravants.

Dans une période où tous les ministères subissent des restructurations et des suppressions de postes, de moyens et d'effectifs, la brutalité incroyable et la rapidité démesurée des réorganisations (dans tous les sens), des délocalisations, des changements de postes imposés perturbent et déstabilisent les personnels.

A la perte de sens et à l'absence de compréhension de ces réorganisations d'une ampleur inégalée s'ajoutent une absence totale de concertation (du fait que la hiérarchie ne comprend même pas ce qui se passe) et un refus de prise en compte de la situation personnelle des agents.

La cgt-Force Ouvrière appelle le gouvernement à la prudence, à la modération, à la responsabilité et à la vigilance pour les femmes et les hommes du service public.

Les réorganisations en cours, liées aux premières mesures de la RGPP, doivent être revues pour en atténuer le calendrier et la portée, pour mener une étude d'impact préalable pour les personnels.

La cgt-Force Ouvrière réclame un moratoire immédiat sur les 374 mesures de l'acte I de la RGPP et s'oppose à tout nouvel acte.

La RGPP ne supprime pas uniquement des missions et des effectifs. C'est la RGPP qu'il convient de remettre en cause.

Paris, le 9 novembre 2009

Pascal PAVAGEAU

Tél : 06.76.77.70.39 - 01.40.52.84.45

“ La brutalité avec laquelle la fonction publique de l'Etat est attaquée, le statut général de ses personnels est dénaturé, ses agents vilipendés, déstabilisés et ignorés, justifie que le SNITPECT-FO se soit intéressé à la souffrance au travail.”



Paris, le 16 septembre 2009

Monsieur Jean-Louis BORLOO
Ministre d'Etat
Ministre de l'Ecologie, de l'Energie,
du Développement Durable et de la Mer
246, bd Saint-Germain
75007 PARIS

PPJH 09225

Objet : Recrudescence de suicides d'agents du MEEDDM

Monsieur le Ministre d'Etat,

Nous avons eu connaissance de suicides récents d'agents du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer (MEEDDM).

Nous attirons votre attention et celle de votre administration sur ces drames. Selon les informations dont nous disposons, il semble bien que les réorganisations de services en cours, les mobilités (géographiques ou fonctionnelles) imposées, annoncées ou effectives, ou encore la pression hiérarchique et le stress ainsi générés constituent des facteurs aggravants et parfois déclencheurs.

Dans une telle période où tous les services du MEEDDM subissent des restructurations et des suppressions de postes, de moyens, d'effectifs, la brutalité incroyable et la rapidité démesurée des réorganisations (dans tous les sens), des délocalisations, des changements de postes imposés perturbent et déstabilisent les personnels du ministère.

A la perte de sens et à l'absence de compréhension dans ces réorganisations d'une ampleur inégalée s'ajoutent une absence totale de concertation (parfois du fait que la hiérarchie ne comprend même pas ce qui se passe) et aucune prise en compte de la situation personnelle et du ressenti des agents.

Monsieur le Ministre d'Etat, lors du Groupe d'Echanges du 10 septembre dernier, les représentants FO se sont permis d'indiquer à la Directrice des Ressources Humaines qu'il convenait d'être très vigilant que « le MEEDDM ne suit pas le France Télécom de demain ». Deux nouveaux suicides récents dans vos services confortent malheureusement cette affirmation.

Il nous semble urgent d'intervenir et de tout mettre en œuvre afin d'éviter de tels actes : le projet de circulaire relative à la prévention des suicides doit être publié. Il apparaît indispensable d'en débattre en Comité technique paritaire ministériel en votre présence.

A l'heure où vous devez bientôt remettre au Premier ministre de nouvelles propositions de mesures pour le MEEDDM dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), nous vous appelons, Monsieur le Ministre d'Etat, à la prudence, à la modération, à la responsabilité et à la vigilance pour les femmes et les hommes de votre ministère.

Fédération de l'Equipement de l'Environnement des Transports et de l'Énergie des Professions Économiques



Les réorganisations en cours, imposées par les premières mesures de la RGPP, doivent être revues pour en atténuer le calendrier et la portée, pour mener une étude d'impact préalable pour les personnels et autant que possible pour en supprimer ou en geler des effets dévastateurs.

La situation nous semble extrêmement grave et préoccupante Monsieur le Ministre d'Etat. Nous sollicitons une réponse rapide de votre part et surtout des décisions à la hauteur des enjeux humains concernés.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre d'Etat, en l'expression de ma haute considération.

Le Secrétaire général
Signé
Jean HEDOU

MEEDDTL la force syndicale Avec FO. CONSTRUCTION NOTRE Avenir Paris, le 10 Janvier 2011
Le projet « Perspective RH 2013 » du ministère : le MEEDDTL sur les traces de France Télécom
Les agents du ministère subissent, depuis une décennie et à un rythme de plus en plus insoutenable, des réorganisations perpétuelles faites d'ingénieurs contractaires, de changements systématiques d'orientations et stratégiques, de destruction des compétences pourtant nécessaires à l'exercice du Service public.

La comparaison est édifiante :
Le ministère n'a pas hésité, en juin 2010 au moment de la modification des Indicateurs des TPE, à utiliser dans la presse l'expression « ceux qui sont restés à qui » (à rapprocher de « combien je suis obligé d'en laisser au bord de la route » dit directeur général de France Télécom à propos des réorganisations lancées par cette société au début de « vite, vite, vite »).
Des entreprises vides de sens et continues (dans certains cas) les agents démotivés, tous les ans depuis 2007, personne n'est capable d'expliquer pourquoi on réorganise le RSE, ni quel avenir ont les DREAL, les Services de maintenance et les DIRM, ni pourquoi le partage des missions entre DREAL et DIRM est inextricable.
Définition des métiers « en extinction » et des métiers « prioritaires », les agents étant invités à se « reconstruire ».
Passage d'un « splendoral un peu mou à quelque chose de plus synthétique » (extraits des liens directeur exécutif RH de France Télécom) à la MEEDDTL, l'innovation future ne la mobilité va dans le même sens que la réorientation professionnelle.
Justification d'une « prime de mobilité » valable aussi bien à France Télécom qu'au MEEDDTL.
La formation de l'encadrement n'a pas le même mouvement à France Télécom (au MEEDDTL il s'agit de « l'accompagnement ou accompagnement ») : il faut signaler que ce sont les mêmes consultants qui sont intervenus à France Télécom qui interviennent auprès des Directeurs Départementaux.

“ Les études montrent que 25 à 30 % des salariés sont en situation dite de sur-stress (c'est-à-dire qu'ils sont atteints des troubles d'anxiété ou de dépression).”

4 FONCTION PUBLIQUE

Selon une étude de l'Ifop pour Accenture et « Les Echos », les fonctionnaires doutent de l'efficacité de la réforme de l'Etat lancée en 2007. Ils s'estiment pénalisés par des réorganisations qui ne permettraient pas d'améliorer le service rendu.

Les fonctionnaires jugent la réforme de l'Etat inefficace

Plus de trois ans après son lancement, la réforme de l'Etat provoque un malaise persistant chez les fonctionnaires, comme en témoignent les résultats d'une étude menée par la quatrième année d'affilée par l'Ifop pour Accenture et « Les Echos » auprès de 800 agents de l'Etat et des collectivités territoriales.

Une réforme « indispensable » mais « injuste » et « inefficace »
Ce n'est pas un relief de principe : 64 % des agents estiment « *indispensable* » une réforme de l'Etat. Mais seuls 33 % approuvent celle qui est mise en œuvre. L'amertume est plus forte chez ceux dont les services ont déjà été réorganisés. Ils estiment que leur charge de travail s'est accrue (82 %) sans que l'intérêt de leur poste y gagne (seuls 23 % le pensent) ou que leurs conditions de travail s'améliorent

(14 %). Les agents dont le service est en cours de réorganisation s'estiment encore trop peu associés en amont (74 %) et mal informés sur les causes et objectifs (51 %), même si ces deux reproches reculent nettement par rapport aux années précédentes. Au final, les agents perçoivent désormais le changement comme un risque et non plus comme une opportunité. Si 58 % continuent de se déclarer satisfaits de leur situation professionnelle (cette proportion diminue avec l'âge), seuls 37 % voient « *avec optimisme* » leur évolution future. Dans ce contexte, 51 % des agents estiment désormais « *mauvaise* » l'efficacité globale de la fonction publique ces dernières années. C'est 6 points de plus que l'an passé et 13 de plus qu'en 2007.

Autre point noir relevé par l'étude : le malaise est aussi bien

ancré chez les cadres (agents de catégorie A), à peine moins sévères envers la réforme que les autres agents.

Un doute croissant sur la qualité du service public
Au-delà de leur propre sort, les agents doutent de l'efficacité globale de la RGPP : pour 77 % d'entre eux, la réorganisation n'a pas amélioré la productivité et l'efficacité de leur propre service. Seuls 46 % estiment que, globalement, la réforme simplifie les démarches administratives des citoyens et 37 % qu'elle aura un impact positif sur l'image des fonctionnaires (ils sont 76 % à penser que cette dernière est mauvaise). La note, ces taux ont reculé de plus de 10 points en 3 ans. Pour les agents sondés, l'amélioration du service aux citoyens doit désormais être une priorité (90 %) et ils s'oppo-

sent à 50 % à ce que certaines missions soient déléguées au secteur privé.

Carrières : des agents prêts à bouger et à être jugés au mérite
C'est une des rares bonnes nouvelles pour l'encadrement, qui mise sur le développement de la mobilité : 68 % des agents sont « prêts » à changer d'administration. Et 77 % sont favorables à ce que les évolutions de carrière prennent plus en compte la performance individuelle. Ils sont également ouverts à ce que les concours de recrutement obéissent pas au profit d'un « *processus proche de celui du privé* » (dossier, évaluation, entretien). Ils sont plus sceptiques sur le développement de la rémunération au mérite et restent à 70 % demandeurs de plus d'heures supplémentaires. D. P.

LE REGARD DES FONCTIONNAIRES SUR LA RÉFORME DE L'ÉTAT

D'APRÈS LE QUE VOUS SAVEZ, CETTE RÉFORME VOUS PARAÎT-ELLE ?

NECESSAIRE	19%	21%	24%	12%
UTILE	11%	36%	30%	18%
ACCEPTABLE	5%	28%	48%	21%
JUSTE	21%	50%	26%	

CONCERNANT CETTE OPÉRATION DE RÉORGANISATION, DE FUSION OU DE RÉGROUPEMENT, DIREZ-VOUS QU'...

LA PRODUCTION	VOY
L'ENTRÉE	
VOS CO	

A la DGCCRF, changement de ton après une réorganisation contestée

La RGPP a bouleversé l'organisation des services de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Le dialogue social a été renoué mais les désaccords persistent.

Un « *changement d'attitude* », des « *lignes (qui) paraissent avoir bougé* » : à l'issue des réunions bilatérales qu'organise en ce moment la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) avec les représentants des agents, la CFDT et la CGT ont noté un changement de ton, qui s'apparente à une tentative de renouer le dialogue social après des mois de tensions. « *C'est une réforme difficile, mais sur laquelle on avance* », résume l'entourage de Christine Lagarde, qui a la tutelle de cette direction chargée d'assurer la protection du con-

sommateur et la régulation des marchés. Début 2009, l'essentiel des pouvoirs de concurrence sont passés à l'Autorité de la concurrence. Au début de l'année, les autres services ont été scindés entre régions (dans les Directe) et départements (DD(CS)PP) et au passage dilués dans d'autres services (emploi, agriculture...), ce qui a été jugé par les représentants des agents – et l'est encore – comme une « *vente à la découpe* » ; « *un démantèlement désastreux* ». D'autant que cette réforme s'est doublée, à l'instar des autres ministères, du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux et de l'effort de maîtrise des dépenses : l'an prochain, les effectifs vont baisser de 6 %, à 3.358 personnes et les crédits, hors personnel, de 5 %, à 230 millions d'euros.

« *Les agents étaient jusqu'ici habitués à un mode de fonctionnement cloisonné, direction par direction. La réforme a donc été une révolution culturelle pour eux et cela a beaucoup joué dans leur perte de repères initiale* », recon- naît Dominique Lamiot, secrétaire général de Bercy. Mais s'il y a une « *baisse* » incontestable « *des emplois* », il faut, comme partout, proportionner les contrôles aux risques et aux enjeux », poursuit-il, rappelant que les contrôles de stations services pendant le conflit sur les retraites ont montré que la DGCCRF restait réactive.

d'attractivité du service. « *Lors des concours, on voit les candidats se demander, dans des blogs, s'il faut venir dans une administration dans la tourmente et peut-être vouée à disparaître* », observe Patrice Rio (CFDT). Les associations restent sceptiques. « *Le gros problème de cette réforme, c'est la rupture de la chaîne de commandement entre la direction et le terrain. L'unité servait à faire appliquer les directives de manière uniforme* », analyse Valérie Gervais, présidente de ConsoFrance. « *La réorganisation peut aussi entraîner une schizophrénie institutionnelle : les politiques peuvent désormais être concurrentes entre, par exemple, l'emploi et la protection des consommateurs* », pointe Cédric Musso, directeur des affaires institutionnelles d'UFCV. VÉRONIQUE LE BILLON

« Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur du malaise des agents »

FO a réuni mi-novembre 350 de ses délégués syndicaux des trois versants de la fonction publique pour dresser un « *Livre noir de la RGPP* ». Depuis 2007, FO est le syndicat de loin le plus virulent sur cette réforme, quitte à employer des mots souvent excessifs.

Quelles sont les causes du malaise des agents ? Ils sont perdus face à des réorganisations, à base de mobilité forcée, auxquelles personne ne comprend rien, ni eux ni leur hiérarchie. Et ils souffrent avant tout de la perte de sens et de valeur de leur travail. Ils ne se reconnaissent plus dans un service public bradé, dénaté. Dans beaucoup d'administrations et de services déconcentrés, on ne leur demande même plus de faire plus avec moins de moyens, on leur dit directement de ne plus traiter certaines tâches. Ils ont été contraints de se réorganiser avec les moyens du bord, quitte à se débarrasser de



INTERVIEW PASCAL PAVAGEAU SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL DE FORCE OUVRIÈRE

missions jugées moins prioritaires. Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur de ce malaise. Les arrêts de travail, les dépressions et même les suicides se multiplient. FO le répète : la RGPP tue. Vous contestez le principe même de réorganiser l'Etat ? Non, et les agents non plus. Mais une grande erreur a été commise dès le départ : le chef de l'Etat a lancé sa réorganisation sous un angle

économiser quelques milliers d'euros ! Idem pour les inondations du Var.

Les simplifications liées à la RGPP améliorent le service rendu aux usagers... Le véritable objectif de la RGPP n'est pas d'optimiser la gestion du service public mais de le casser en le transférant par morceaux au privé. Or cela se fait forcément au détriment de l'usager, qui en est de plus en plus pour ses frais. Faute de personnel, les pompiers voient certaines missions de secours confiées aux services payants d'ambulanciers privés. Dans la police, les baisses d'effectifs ont entraîné des « *transferts de tâches* » au mieux vers les polices municipales, au pire vers des sociétés de sécurité privées non qualifiées pour cela. Les réductions de dépenses se sont faites au détriment des impératifs des missions régaliennes de l'Etat. PROPOS RECUEILLIS PAR DEREK PERROTTE

« *Les facteurs de dégradation de la perception de leur positionnement par les cadres, ainsi que de dégradation de leurs conditions de travail, sont ainsi nombreux. Trop nombreux.* »



SNITPECT-FO 11, rue Meslay 75003 PARIS

Tél. 01 42 72 45 24 Fax 01 42 72 05 67

Courriel : snitpect@snitpect.fr Site internet : www.snitpect.fr

Directeur de la publication : Thierry LATGER Commission paritaire n° 1109 S 06818 Périodicité : trimestrielle

Imprimerie : A.TROIS 06 26 84 14 51 ISSN 1959-4704

Kit de survie pour cadre stressé

Le stress est insidieux, il convient de surveiller quelques éléments d'alerte : insomnies, démotivation pour le travail, difficultés pour se concentrer, refermement sur soi, symptômes gastriques, problèmes cardio-vasculaires.

Un cadre ne doit jamais être seul : il doit toujours avoir un contact avec ses interlocuteurs de proximité.

Un cadre doit pouvoir échanger sur les difficultés du poste avec un de ses responsables, son équipe et/ou ses collègues.

L'équipe médico-sociale est compétente pour évoquer les sujets de stress

Il n'y a pas de honte à aller voir un médecin de prévention.

Un cadre n'a pas à travailler au-delà des limites réglementaires, même si ses objectifs annuels le nécessitent.

Un cadre n'est pas corvéable nuit et jour.

Les contacts de proximité en cas d'urgence

le supérieur hiérarchique	tél :
le secrétaire général	tél :
le médecin de prévention	tél :
l'assistant(e) social(e)	tél :
le responsable hygiène et sécurité ..	tél :
le responsable local du snitpect-fo .	tél :
les pompiers	tél : 18

Les contacts nationaux en cas d'urgence

La DRH	01 40 81 21 22
Le bureau de gestion	01 40 81 61 98
La chargée de mission des ITPE	01 40 81 65 15
Le chargé de mission des IDTPE	01 40 81 11 32
Adresse mail du SNITPECT-FO	snitpect@snitpect.fr
Tél du SNITPECT-FO	01 42 72 45 24
Tél AITPE	04 72 04 70 01