

Monsieur le Directeur,

Les agents du site de Clermont-Ferrand se sont réunis le 27 mars en heure d'information syndicale. Comme tout va bien dans la meilleure des DRAC, ils n'ont relevé que quelques « menus » dysfonctionnements dont vous trouverez ci-joint une liste non exhaustive.

Les agents de la DRAC dénoncent :

1- Une organisation inopérante : dégradation service public, perte d'efficacité et de réactivité

- une opacité de la nouvelle organisation
- des services métiers en sous effectif (non remplacement des postes)
- des déplacements trop nombreux
- des réunions inutiles
- une inflation des demandes de notes pour des dossiers qui relèvent de la gestion quotidienne
- une non prise en charge de la nouvelle organisation et des chaînes opératoires entre services et dans les services, pas d'harmonisation des procédures, ou si harmonisation, pas de communications, ni de concertation
- un manque d'agents sur des fonctions support qui a pour conséquence une dégradation du service public
- aucun retour sur les ateliers mis en place pour mener la fusion impliquant pourtant la participation des agents. Des ateliers vécus uniquement comme un moyen d'afficher la mise en œuvre d'une politique organisationnelle sans retour ni directives aux agents.
- une grande difficulté à engager les crédits entraînant leur perte au détriment du développement de la culture sur le territoire (pas de remplacement d'un agent en arrêt maladie depuis plusieurs mois à la cellule marchés sur le site clermontois, chaîne des dépenses non opérationnelle)
- des interlocuteurs extérieurs non payés mis en difficulté et qui refusent de travailler de nouveau avec la DRAC.

2- Une chaîne hiérarchique défaillante :

Un empilement hiérarchique qui alourdit les échanges avec la direction, ralentit les prises de décisions, les procédures et complique les relations avec les partenaires extérieurs.

Cela s'exprime par :

- pas de lisibilité de la chaîne hiérarchique pour les agents et également pour les usagers
- des informations et des directives parfois contradictoires
- une déresponsabilisation de l'encadrement dû à l'empilement des responsables qui se défaussent sur une autre personne et ainsi de suite)
- une chaîne hiérarchique autobloquante
- des conflits d'ego dans la chaîne hiérarchique au détriment des usagers et de la continuité du service public (situation qui retombe sur les agents qui font leur travail comme ils peuvent pour arriver à faire sortir les dossiers).
- un déplacement en nombre, des décideurs, pour une même réunion qui rend quasiment impossible la mise en place de celle-ci (plannings non compatibles) retardant le travail et l'aboutissement des dossiers et rendant la chaîne hiérarchique inopérante et absente pour la gestion courante et organisationnelle sur les sites.
- une incapacité des chefs de service à formuler des demandes de postes ou à redistribuer les missions dans leur service
- pas de concertation avec les agents
- une incapacité à aborder les sujets clés et organisationnels
- le non-respect des perspectives affichées (notamment le renforcement des services métiers en gestionnaires)
- le travail des agents sabré par la chaîne hiérarchique.

3- Le défaut de circulation de l'information essentielle à l'exercice des missions et des conditions de travail dégradées

- manque de transparence et de concertation sur les décisions prises
- nouvelles chaînes opératoires non explicitées
- imperméabilité entre la direction et les services
- absence de consultation sur les décisions liées aux changements des conditions de travail
- pas de directives des chefs de services sur les nouvelles chaînes opératoires

4- L'absence de transparence sur la gestion des effectifs

- pas de concertation sur les départs, les remplacements et les créations de postes
- pas d'anticipation sur le remplacement des agents et le tuilage des postes
- opacité sur les critères d'attribution des primes ce qui a pour effet de les rendre arbitraires

5- La dégradation des conditions de travail-RPS

Les agents ne peuvent plus assurer un service public de qualité :

- une pression accrue liée à la mauvaise organisation
- une charge de travail plus importante sur les fonctions supports
- de la fatigue, du stress et du découragement liés au manque d'informations récurrents
- sentiment de la non prise en compte des demandes des agents pour une clarification des tâches et des missions dans la nouvelle organisation
- non-respect de l'expertise des services métiers
- accroissement des déplacements et donc des risques routiers
- un sentiment de honte des agents et de manque de crédibilité face aux interlocuteurs extérieurs :
- une distorsion flagrante entre le travail prescrit (fiche de poste) et le travail réel : augmentation de la charge de travail sur des tâches et missions hors fiches de poste
- plus de médecine de prévention

Les agents de la DRAC demandent:

1- Une organisation opérante:

- une mise en place de méthodes de management efficaces
- une clarification et simplification des chaînes opératoires
- le respect de l'exercice des services métiers
- le recrutement d'agents sur les fonctions métiers
- une clarification des rôles de la nouvelle chaîne hiérarchique et une réelle organisation de celle-ci (répartition des rôles, utilité de participation à des réunions...)
- de la gouvernance pour une réelle politique organisationnelle et de sa mise en œuvre
- un renforcement des postes administratifs, financiers et ressources humaines
- un bilan financier des dépenses et des engagements transparents
- le contenu des lettres de missions des chefs de pôle, de service, des adjoints et du SG.
- l'arrêt des rendez-vous avec toute la chaîne hiérarchique évitant ainsi la désertification des services par les chefs de service, adjoints et chefs de pôle.
- une réelle collaboration entre les chefs de service et leurs agents pour une cohésion des équipes.

2- Une circulation de l'information à tous les niveaux:

- une information claire et précise des changements et des modalités organisationnelles (qui fait quoi ?)
- une anticipation sur le changement avec une communication ciblée et claire.
- une réelle coordination de la circulation de l'information
- de la transparence sur les ateliers menés dans le cadre de la fusion par une communication par note précisant : les enjeux, le bilan, les perspectives et directives
- des notes de service claires cosignées sur des points précis de répartition des tâches, d'organisation de service et de fonctionnement. Des changements actés par des notes de service.
- des consignes anticipées.

3- Une concertation sur la gestion prévisionnelle des effectifs :

- la transparence sur les recrutements
- la prise en compte des compétences métiers
- la transparence sur les modalités d'attribution des primes
- une anticipation dans le remplacement des départs pour éviter des temps longs sans agents et des situations de travail en mode dégradé.
- salaires et primes : un rattrapage avec les autres ministères

4- Une amélioration des conditions de travail :

- médecine du travail pour tous les agents
- réelle prise en compte de la fatigue des agents dû aux déplacements (recherche de solutions pour éviter ces risques)
- une adéquation entre le travail prescrit et réel : par exemple arrêter « de charger la barque » en demandant aux agents de palier le manque d'effectif chronique.

L'ensemble des agents des services déconcentrés semblent aujourd'hui faire ce même constat avec des variantes d'ajustement à la marge.

Notre ministère doit réagir et apporter enfin de vraies solutions.

Les représentants du personnel Snac-Fsu

