



**Prise de parole  
au séminaire régional  
des 9 et 10 mai 2022**

Au titre de représentant de mon syndicat, celui des ATE-TE et des inspecteurs de l'environnement, je vais me faire le porte parole de nombre d'agents présents ici mais aussi d'autres qui n'ont pas souhaité venir.

Dans les services départementaux, L'OFB veut faire des agents polyvalents, prêts à intervenir dans tous les domaines. A vouloir tout faire, on fait malheureusement mal par manque de compétences. Alors on fait des formations obligatoires pour pouvoir afficher des chiffres (nombre de jours de formations, nombre de sessions...). Ça donne une bonne image de notre établissement pour le ministère (notre directeur doit y être attaché). Les formations sont malheureusement insuffisantes pour qui voudrait approfondir et certainement beaucoup trop longues pour ceux qui n'ont pas la volonté de les suivre. En contradiction a cette polyvalence on enferme d'autres agents dans des spécialités. On obtient finalement des frustrations pour beaucoup trop d'agents...

L'opacité des décisions relatives aux promotions et mobilités rajoute encore des frustrations. En réunion bilatérale avec FO, la DRH a proposé de remettre en place des réunions régionales comme cela se faisait dans les ex établissements. Les agents ont besoin de cette transparence et de comprendre pourquoi on leur refuse une mobilité ou pourquoi ils ne peuvent bénéficier d'une promotion. Puisque les décisions se prennent au niveau régional, c'est à cet échelon qu'il faudra faire l'effort de transparence. A l'ère de la communication à outrance, nous sommes en droit de demander que nos directions communiquent aussi sur leurs décisions qui divisent les agents et rajoutent encore des frustrations.

On a demandé aux services départementaux de sacrifier des postes techniques au profit de postes administratifs. Certains services comme la Savoie, ont fait ce choix très rapidement. Nous avons fait un courrier début 2021, signé par tous les agents du service, pour pérenniser le poste d'Aurore. Elle est et sera certainement encore à la fin de l'été sur son même contrat PEC, sans aucune revalorisation de salaire depuis plus de 4 ans. Dans le privé, ces contrats ont vocation à déboucher sur des CDI mais l'état n'est pas capable de respecter ce qu'il impose au secteur privé. Des renouvellements de contrat de dernière minute, de l'attente, de l'insécurité, de la précarité et du mal être pour les agents ! mais c'est la faute de personne ; ah si, le fameux plafond d'emploi !

On nous annonce le concours de 2023 comme le bienfaiteur mais pour quels effectifs ? On nous dira, comme d'habitude, que les restrictions sont décidées par le ministère et que personne ne peut rien y faire, c'est comme ça ! Mais quelle est la politique de recrutement de l'établissement ? Des contrats précaires, renouvelables jusqu'à la baisse du plafond d'emploi et qui seront la variable d'ajustement de l'établissement ? des fonctionnaires en PNA plutôt qu'en détachement avec les différences de rémunération ? A quand une vraie politique de recrutement par concours ? L'établissement est aux manettes maintenant !

L'enquête psychosociale a montré que la surcharge de travail était une des raisons du mal être, ressenti par les agents. Sans remettre en cause les bienfaits des échanges entre collègues et de la cohésion, ce séminaire réunit plus de 200 agents durant 2 jours précieux de leur temps, il aura certainement nécessité des réunions préalables et du temps dédié à l'organisation pour quelques personnels. Ce séminaire aura donc couté en temps et en argent. La première question que les agents ont à vous poser est : quel est le cout d'un tel évènement ? La deuxième, puisque « les indicateurs de réussites » ont le vent en poupe en ce moment est : quel a été le bénéfice sur le bien être au travail dans toutes les autres régions ou ces séminaires ont eu lieu ? La charge de travail a-t-elle diminué ? Les priorisations se font-elles mieux dans les services ?

L'établissement divise d'un côté, on l'a vu avec la préfiguration, les promotions, l'IFSE et le CIA, les recrutements et les salaires qui vont avec, le concours 2021 qui a finalement permis aux meilleurs d'avoir 10 mois de moins d'ancienneté que les autres qui vont bénéficier de la bonification de 1 an des catégories C...

D'un autre côté, l'établissement voudrait rassembler les agents par des séminaires...

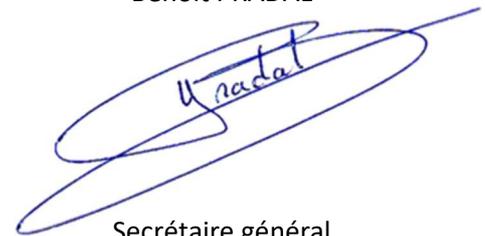
C'est un peu comme pour les RPS : de grandes actions sont engagées, des aides au management, des suivis, des consultations par les uns, puis par d'autres pour finalement laisser pourrir les situations dans les services sans avoir jamais pris le risque d'aucune décision.

Pour ma part, et mon avis est sans doute partagé par quelques-uns parmi nous, j'ai peur que nous ayons la gueule de bois demain. Sans doute parce que nous aurons abusé d'alcool au cours de la soirée mais aussi et surtout, parce qu'après avoir dépensé des milliers d'euros, nous nous apercevrons que même si nous avons passé un bon moment, nous aurons les poches vides, la tête douloureuse et remplie de futilités qui ne rendront pas notre avenir meilleur.

Avant la gueule de bois et pour ne pas laisser trop de place à la langue de bois, mais aussi parce que ce séminaire se doit d'être une opportunité d'écoute pour nos dirigeants, je vous invite chers collègues à exprimer et partager vos ressentis.

Pour le SNAPE-FO

Benoît PRADAL



Secrétaire général