

Monsieur le Directeur,

Au cours de l'année 2007, les organisations syndicales, par diverses interventions, vous ont alerté de problèmes exprimés par les agents, problèmes liés à la réorganisation proprement dite, à sa déclinaison en terme de structure, à des mobilités forcées suite à des départs (mutations, retraites). Les agents eux-mêmes (Lettre ouverte de l'UTA Castel-Moissac) vous ont exprimé leur ressenti. Le médecin du travail (CLHS du 20/12/07) dans son rapport vous a alerté sur une situation préoccupante.

A chaque fois vous avez minimisé les faits : en parlant d'irresponsabilité des OS au cours du CTPS de juillet 2007, en mettant sur le compte de la solidarité les signatures des agents de Castel/Moissac, en niant en partie les conclusions du rapport du médecin.

Bien sûr, vous dites avoir pris le temps de consulter l'ensemble des agents au cours de visites des services au mois de juin 2007 et donc d'avoir une vision réelle de la situation.

Bien sûr, vous dites avoir pris la mesure de ce que vous qualifiez de « malaise face aux changements », notamment en organisant – après coup – un forum des cadres sur ce thème, dont nous sommes loin de pouvoir constater un quelconque effet.

Lors d'une assemblée des personnels le 29 janvier 2008 dans l'amphithéâtre, un grand nombre d'agents de la DDE, ont fait part de leurs problèmes que nous résumerons par ces quelques propos ci-dessous :

- La difficulté n'est pas l'adaptation au changement, mais l'adaptation à un changement en mode régression.
- Une mauvaise formation ou des conditions matérielles inférieures à celle qu'avait l'agent, l'amène à sentir les changements proposés comme dévalorisants.
- L'administration ne soutient pas ses agents lors des changements de poste et (ou) de métier.
- Même les mutations négociées sont ressenties comme des mutations d'offices.
- Des agents souhaiteraient un accompagnement « psychologique » par un professionnel externe à l'administration.
- Toutes les promesses de formation lors du changement de métier n'ont pas été tenues.
- Un agent qui débute dans un nouveau métier perd la reconnaissance qu'il avait au regard de son ancien métier. Ses acquis, sa compétence, d'un seul coup ne sont plus pris en compte dans le rapport hiérarchique. Qu'en sera-t-il en terme de carrière ?
- Quelle motivation trouver face à l'incertitude sur la pérennité des postes et des missions, quel investissement mettre dans un réajustement permanent : « on ne sait pas où on va ! », « ils ne savent pas où ils vont ! », « pilotage à vue », « à fond dans le brouillard ».
- La diminution des effectifs génère une augmentation de la charge de travail du personnel restant en place.
- Les problèmes d'intégration avec les nouveaux collègues ou la nouvelle hiérarchie.
- On individualise de plus en plus les tâches, on segmente (pôles) : les solidarités ne peuvent plus s'exprimer vraiment, et « le tissu social n'existe plus ! »
- Les agents se sentent cloisonnés, seuls, sans communication avec les bureaux voisins (« on est tout seul ! »)
- Pourquoi faire remonter les problèmes, on nous répète qu'il n'y pas de solution !
- Il est difficile d'exposer un ressenti personnel devant tout le monde.
- Le directeur parle de mode dégradé mais la hiérarchie ne suit pas. Nous refaisons des lettres plusieurs fois pour une virgule mal placée : nous sommes toujours sur la forme et jamais sur le fond.

- Les agents se sentent "fliqués", tant par le manque d'initiatives autorisées que par les contrôles permanents qu'ils subissent (badgeuse, SAM, pilot, ...).
- Il n'y a pas de reconnaissance, ni morale, ni matérielle.
- Les problèmes matériels (photocopies, informatique, logiciels, etc) qui mettent du temps à être résolus.

Les inquiétudes sur l'avenir sont d'autant plus fortes avec la fusion programmée DDE –DDAF dans un contexte déjà difficile.

Nous, agents DDE voulons être entendus soit sous la forme d'un forum des agents permettant de faire remonter aux cadres et à la direction les problèmes et comment ils entendent y remédier. En tout état de cause il est nécessaire de faire une pause dans l'ajustement permanent de l'organigramme.

NOM – PRENOM	UNITE	SIGNATURE

Cette pétition a reçu 115 signatures, soit 65 % des personnels présents