



Montpellier, le 3 mars 2015

Les représentants du personnel de la DRAC Languedoc-Roussillon ne souhaitent pas siéger au Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail tant que la direction n'aura pas modifié la gouvernance de notre administration.

Les élections professionnelles de décembre dernier, par leur taux de participation (en particulier dans notre DRAC avec 82 % des inscrits) ont clairement montré deux choses. D'une part **l'inquiétude légitime face aux réformes en cours**. D'autres part un ras-le-bol face aux **dérives croissantes et manifestes dans les pratiques d'encadrement dans cette DRAC**.

En ce qui concerne les inquiétudes face aux mutations que nous rencontrerons avec la fusion des régions Languedoc-Roussillon/ Midi-Pyrénées, il y aura forcément des conséquences sur les conditions de travail de nos collègues, et la façon dont s'est tenue la réunion d'information sur la réforme territoriale du 23 février dernier donne à penser au personnel que l'encadrement porte visiblement plus d'intérêt au devenir des chefs de services, et à l'affichage face à sa propre hiérarchie, qu'aux intérêts des personnels, ou à la qualité des missions et du service public.

Quant aux problèmes de gouvernance strictement internes à notre DRAC, ils relèvent de trois ordres : totalitarisme non éclairé, violence managériale et fonctionnement organisationnel incompréhensible.

Le renouvellement des outils se fait sans respect ni des procédures ni des besoins. Les choix d'équipement apparaissent le plus souvent imposés, sans concertation ni écoute des utilisateurs. Les outils informatiques sont déployés sans phase de test, ni analyse/bilan en CHSCT.

Les commissions informatiques qui existaient il y a quelques années, et qui permettaient d'établir les différents besoins, dans la transparence, ne se tiennent plus. Cette absence de transparence participe à la non acceptation de ces choix d'équipement, qui sont donc ressentis seulement comme "le fait du prince", et quelquefois comme des caprices. Les collègues ont du mal à comprendre que d'un côté les chefs de service soient équipés de tablettes et de téléphones portables sophistiqués, ou que le nombre de voitures typées "direction" (Renault Laguna, Peugeot 407 et bientôt une Citroën C5) passe de un à bientôt trois, alors qu'en même temps on refuse d'équiper en téléphones "basiques" les agents souvent isolés dans le cadre de leur travail, ou que l'exercice des missions soit entravé par la baisse du nombre global de véhicules (au prétexte de DGF fortement amputée ...). Ces sujets ne relèvent certes pas tous des compétences strictes du CHSCT, mais la direction refuse également de les aborder correctement au comité technique de la DRAC.

Si la mode nationale est à la "réformite d'apparence", son adaptation dans cette DRAC est matérialisée par une volonté sans cesse renouvelée de réformer dans l'urgence, avec des priorités mouvantes et des changements d'objectifs permanents. Il apparaît peut-être moderne de diriger dans la bousculade, mais trop nombreux sont ceux qui déplorent avoir été victimes, ou témoins, de sévères remontrances, voire même de colères du directeur qui n'ont pas lieu d'être dans un contexte professionnel. Résultats : une démotivation pour certains, une augmentation du mal-être au travail pour beaucoup, et même de la souffrance pour quelques-uns. Nous rappelons au directeur qu'il a la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents en prenant les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité.

Ce mode de direction, entre arbitraire et absolutisme, a des conséquences directes dans le fonctionnement de notre DRAC. Il est de plus en plus difficile de discerner le "qui fait quoi". Après avoir subi la priorité du renouvellement du projet de service (avorté pour raison de réforme territoriale) et avant de subir les prochaines mutations imposées par un nouvel organigramme qui préparera la fusion des deux régions, le fonctionnement réel de la direction semble de plus en plus éloigné du fonctionnement normal, tel que représenté par l'organigramme.

On observe un sentiment grandissant que tout est décidé par un seul, et que l'on ne peut travailler normalement que lorsque l'objet principal de nos missions n'est pas au cœur du maelström des préoccupations de la direction.

En témoigne notamment le fonctionnement déficient des instances représentatives (CT et CHSCT) qui sont considérées par la direction comme de simples « chambres d'enregistrement ». Ainsi, on peut également ajouter aux points évoqués ci-dessus, l'absence de médecin du travail depuis deux ans (qui devrait siéger au CHSCT) et l'absence de présentation des principales décisions budgétaires au CT.

L'ambiance glaciale lors des vœux ("galette des rois" de janvier), l'acharnement de la direction à faire poser une demi-journée de congés lors de l'épisode climatique exceptionnel de fin septembre, sont symptomatiques de la déliquescence du vivre-ensemble dans notre direction. Oui, le facteur humain a de l'importance, et il est urgent qu'il soit mieux pris en compte lors de cette année qui s'annonce difficile pour tous.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous ne siégerons pas au CHSCT tant que la direction n'aura pas modifié ses pratiques.

Les représentants du personnel de la DRAC Languedoc-Roussillon,
CGT-Culture et SNAC-FSU.