

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Établissements publics
A Paris, le 21 février 2017

Compte-rendu du comité technique spécial DRAAF DRIAAF DAAF du 21 février 2017

Ce comité était présidé par Mme Valérie METRICH-HECQUET, Secrétaire générale du MAAF.

FO était représentée par : **Chantal FAURE**, Loïc PAYET, Pierre ZACHARIE, Nora KELLER, Éric STOECKLIN, Jean-Claude LEBOSSE et Jean-Luc BOULENGIER

L'ordre du jour, portait sur la réforme territoriale de l'État, les systèmes d'information dans les services déconcentrés, le projet pilote d'application de la méthode de revue participative des processus dans les DRAAF et un retour sur les dialogues de gestion 2017 ainsi que plusieurs questions diverses.

La réforme territoriale, du point de vue accompagnement RH

Indemnité de départ volontaire (IDV) et Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE)

IDV : depuis novembre 2016, très peu d'évolution sur les demandes reçues par le SRH. 18 demandes en DRAAF dont 10 refus (limite d'âge le plus souvent). Sur les 8 demandes acceptées, 1 désistement. 2 sont déjà réglées financièrement. Les autres sont en attente de la démission effective des agents.

PARRE : en novembre 2016, 54 demandes reçues, 108 fin janvier, dont :

- pour la **PARRE géographique** : 25 demandes, avec 23 avis favorables, 1 refus et 1 désistement (pour un couple dont un seul peut en bénéficier) ;
- pour la **PARRE fonctionnelle** : 75 demandes avec de la souplesse de l'administration pour le délai de réalisation des fameux 5 jours de formation qui conditionnent l'attribution (à réaliser théoriquement dans les 6 mois après la prise de poste).
6 demandes cumulent les 2 volets de la PARRE et 2 nouveaux dossiers viennent d'arriver.

Les représentants syndicaux évoquent quelques cas d'agents qui ont effectivement changé de poste mais n'ont pas été informés par leur direction qu'ils pourraient bénéficier de la PARRE.

La Secrétaire générale sensibilisera les directeurs afin qu'ils aient une démarche particulière envers les agents qui ont dû changer de poste à l'occasion des fusions.

Cotation / classement des postes dans les DRAAF fusionnées

Le bilan total n'est pas fait (il sera demandé aux IGAPS pour juin) mais la mobilité 2016 a permis une actualisation des cotations des postes (200 postes étaient en mobilité sur les DRAAF fusionnées).

La réforme territoriale a donc permis d'augmenter la cotation de nombreux postes de catégorie A.

Pour le RIFSEEP, une réflexion porte sur le classement en groupe, qui tient compte de la même façon des spécificités des DRAAF fusionnées.

De même, en administration centrale, un travail est en cours pour harmoniser les pratiques entre les directions.

Sur les fiches de poste parues à la mobilité de février 2017 avec la mention « la cotation est susceptible d'évoluer » il faut comprendre que ce ne peut être que de manière positive.

Accompagnement (service de la modernisation) - Fonds de modernisation et de réforme (FMR)

Cet accompagnement à la réforme se fait **sur la base du volontariat** des directions. Toutes les DRAAF fusionnées sauf une (*Auvergne-Rhône-Alpes*) ont fait l'objet d'un accompagnement spécifique par un prestataire externe. Le but est aussi de fédérer une équipe projet qui puisse s'inscrire dans le temps.

D'autres DRAAF non fusionnées ont bénéficié d'un accompagnement ainsi que deux DAAF (Réunion et Martinique). En 2017, un nouvel « appel à projets » a été lancé. La plupart des directions ayant bénéficié d'un suivi en 2016 ont souhaité poursuivre sur un autre thème, mais là encore, la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes n'a rien demandé...

En 2017 les DAAF de Mayotte et la Guadeloupe seront aussi accompagnées.

Il existe aussi des échanges transversaux entre les structures, notamment les SG, ce qui a permis de consolider leur réseau. Un réseau de modernisation des DRAAF a d'ailleurs été créé, avec la participation des DRAAF adjoints en charge des RH. Trois réunions sont prévues en 2017 (avec des échanges de pratiques).

Centres de prestations comptables mutualisées (CPCM) – Plateformes CHORUS

Le MAAF et le MEEM ont arrêté avec la DGFIP l'organisation et l'implantation des services destinés à prendre en compte et à exécuter les opérations financières et comptables des dépenses du « Bloc2 ».

Un calendrier et les modalités (passage en mode facturier) des assignations comptables des CPCM sous pilotage DREAL et DRAAF pour la période 2018-2019 sont fixés.

En moyenne, un ETP (voir 2 maximum) doit être transféré au ministère des finances sur la base du volontariat (comptable assignataire). L'expérimentation a montré qu'il n'est pas intéressant pour un agent de catégorie C de passer au ministère de l'Intérieur (primes).

Le transfert de comptable assignataire risque d'engendrer des retards de paiement et donc des intérêts moratoires.

Suite à la réorganisation des CPCM et à l'évolution des modes de gestion des agents de ces structures (NS SG/SRH/SDMEC/2016-513 du 26-06-2016), FO a signalé que les agents en position normale d'activité (PNA), sont un peu perdus, mais aussi les directions et secrétariats généraux locaux qui ne sont pas toujours en mesure d'apporter des réponses concrètes aux multiples questions qui se posent.

FO a aussi signalé des difficultés au niveau de l'action sociale. Certains agents, issus du MEEM, n'ont plus accès à certaines prestations alors qu'ils avaient l'engagement de leur direction que la réorganisation n'aurait aucun impact financier pour eux.

La Secrétaire générale a demandé qu'on lui fasse remonter les difficultés identifiées.

Transfert des frais de fonctionnement des DRAAF du BOP 215 vers le BOP 333

Il a été fait sur la base des programmations 2015, qui incluaient les enveloppes totales pour l'année (enveloppe complémentaire comprise).

Théoriquement, il n'est pas prévu de nouvelle programmation, mais les frais de déplacements liés aux fusions nécessiteront forcément un complément. Elles seront cependant à négocier localement avec les SGAR.

SRISE

La mission de valorisation des données a été supprimée en département et les demandes pèsent donc maintenant sur les régions, de manière très variable, et sont souvent ponctuelles.

Compte tenu de la baisse d'effectifs prévue, si l'on ne veut pas obérer les études, une piste est de diminuer le rythme des enquêtes pour mieux les valoriser.

Bilan de la fusion des DRAAF

La Secrétaire générale explique que le bilan général de la fusion des DRAAF ne peut pas être fait dans l'immédiat au vu de tout ce qui est mis en place et n'a pas encore donné de résultats (y compris les systèmes d'information).

Elle préfère, pour cette année, que les représentants syndicaux fassent remonter lors de ce CT spécifique les problèmes rencontrés et s'essaie à les aplanir.

Les systèmes d'information

JITSI est un outil de webconférence qui permet de communiquer de poste à poste en visio mais aussi à plusieurs sur des sites différents (en fait, une visioconférence depuis son bureau).

Le matériel a été fourni aux DRAAF et DDI fin 2016. Il ne reste plus qu'à déployer cet outil.

Testé en centrale, l'objectif est de pouvoir l'ouvrir à tous le plus rapidement possible, y compris aux agents en Télétravail, mais aussi à nos partenaires hors réseau interministériel (FAM, ASP par exemple).

Téléphonie : l'ensemble des structures devra basculer sur le dispositif TIPEX, qui est une téléphonie par Internet (système ministère de la justice). Les coûts de communication seront gratuits au national vers les postes fixes et les mobiles ce qui devrait avoir pour conséquence des économies non négligeables..

Taille des mails : nous sommes passés de 5 à 10 Mo possibles (ce qui représente 7 à 8 Mo pour les pièces jointes). Pour les listes de diffusion, le volume est réduit à 5 Mo (voire à 250 Ko quand le nombre des destinataires est très important, comme les listes de diffusion syndicales), ceci afin de ne pas engorger le système.

Outils collaboratifs : une enquête a récemment été menée (taux de réponse 25%). Elle s'est appuyée sur les cas d'usage. Si deux outils semblent peu satisfaisants, à savoir les listes de diffusion et la messagerie instantanée, d'autres sont demandés comme un système « Doodle » et le partage collaboratif des documents (travail sur le même document depuis plusieurs postes de travail distants). Des tutoriels sont proposés par messages réguliers (possibilité de se désabonner). La documentation totale est disponible sur l'Intranet. Une formation en e-learning (vidéo) sera mise à disposition en trois fois en 2017.

Partage de fichiers gros volume : L'envoi de gros fichiers n'est actuellement possible que dans le sens DRAAF-partenaires. Une réciproque est à l'étude.

Retour sur le dialogue de gestion 2017

Ce sont des données encore provisoires. Les chiffres présentés ont un peu évolué depuis novembre car des demandes des DRAAF ont été prises en compte, notamment pour des missions qui ne sont pas forcément comptabilisées dans les modèles d'allocations des ETP.

L'administration souligne que par rapport au prévisionnel, la baisse d'ETP est moins conséquente que prévue sauf en DDI.

DAAF : - 1 ETP contre - 5 de prévus. DDI : - 32 ETP contre 11 de prévus. DRAAF : -49 ETP contre 74 de prévus.

PAMPPA

Ce projet pilote d'application de la méthode de revue participative des processus (PAMPPA) en DRAAF est mis en marche pour accompagner les structures dans le changement.

Les directions d'administration centrale sont associées car les DRAAF en dépendent fortement. Une journée d'échanges a eu lieu le 14 décembre dernier entre les DRAAF et l'administration centrale. Trois processus ont été ciblés : l'allocation des bourses, la certification phytosanitaire et la chaîne de dépenses. Trois DRAAF (Pays de la Loire, Bourgogne-Franche-Comté et PACA) se sont portées volontaires. Une seule DRAAF fusionnée donc (et encore, sans concertation locale alors que cela était prévu).

Commentaire FO : partout, le manque de temps est criant, ce n'est parce que le projet n'est pas intéressant qu'il y a eu peu de volontaires, c'est que les DRAAF, notamment fusionnées, n'ont aucune fenêtre temps pour s'engager sur ce sujet.

Un des enjeux est d'harmoniser un tant soit peu les pratiques en DRAAF (notamment pour le service rendu aux usagers).

La Secrétaire générale précise que cette « PAMPPA » n'a pas pour objectif la réduction d'effectifs. C'est une revue des missions qui aurait eu cet objectif.

Commentaire FO : la réduction d'effectifs existe bel et bien. Il s'agirait donc de trouver les meilleures manières de fonctionner tout en conservant l'ensemble des missions... A une question précise de **FO** sur l'éventuelle externalisation des missions de certification à l'export ou d'allocation des bourses si l'on ne trouve pas d'amélioration de fonctionnement, la SG dément totalement.

Questions diverses

Devenir du FEADER : le pilotage a été confié aux Conseils régionaux. Mais pour les mesures cofinancées par l'État, les services de l'État sont restés services instructeurs.

FO rappelle les soucis des services instructeurs avec le logiciel OSIRIS, qui sont parfaitement identifiés par la Secrétaire générale.

Mise en place du télétravail en DRAAF : la centrale n'a pas donné d'autres instructions que l'arrêté et la note de service. Un bilan de la mise en place du télétravail dans tout le périmètre MAAF (AC, DRAAF, EPL) sera fait en juin avec le nombre de demandes, d'accords, de missions exclues, etc.

Charte de management en DRAAF : elle n'est pas tout à fait finalisée. Elle devrait même changer de nom et s'appeler la charte de l'encadrant.

RIFSEEP : la répartition dans les groupes devait coïncider avec les impératifs d'une répartition de 50% dans chaque groupe et à total indemnitaire égal à l'année précédente. Le classement dans un groupe ou l'autre n'aura pas d'incidence sur les promotions à venir.

Le Complément indemnitaire annuel (CIA) a été mis en œuvre au MAAF (mais pas au MEEM) pour garantir un maintien de niveau antérieur de prime (y compris de niveau individuel). Sans CIA, les agents seraient bloqués au niveau de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour de longues années.

La Secrétaire générale précise qu'il n'y a absolument pas volonté d'opacité dans l'application du RIFSEEP mais que c'est extrêmement compliqué.

FO déplore qu'un agent, promu dans un grade supérieur dans l'année, n'aura pas vu ses primes évoluer puisqu'elles ont été ajustées sur les primes de l'année précédente.

Promotions au choix : l'attention particulière donnée aux agents des SEA en DDT par rapport aux promotions sera rediscutée pour 2017 (sans doute au CTM de mars).

Achat de matériels (dont imprimantes) : l'administration nous confirme qu'il n'est pas possible de réaliser ces achats en dehors des marchés nationaux prévus.

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr