

Compte-rendu du comité technique des services déconcentrés DRAAF/DRIAAP/DAAF du 11 février 2021

Ce CT, présidé par Philippe MERILLON, secrétaire général adjoint, se déroulait en visioconférence, comme toutes les réunions actuelles. Le positionnement du président dans une grande salle vide, porteuse de résonance, a cependant rendu l'écoute difficile.

FO Agriculture était représentée par Chantal FAURE, Loïc PAYET, Amélie SCHELL, Sabine STOECKLIN et Marc AUDIBERT

En réponses aux déclarations liminaires, le président présente ses excuses de ne pas avoir pu réunir plus tôt cette instance (la précédente remonte à un an) mais le justifie par la situation de crise, les conditions d'activité étant extrêmement complexes. Il réaffirme que le MAA est d'autant plus attentif au dialogue social.

Télétravail :

Le MAA répercute les consignes de la fonction publique et suit, toutes les semaines, les taux de télétravail dans les structures. Il annonce 67% de télétravailleurs et 43 % de missions télétravaillées (sauf pour les Hauts de France, du fait du BREXIT). Il reste vigilant sur les risques psychosociaux liés au télétravail, aux visioconférences ainsi qu'à l'encadrement.

BREXIT :

Il affirme que, tout s'étant mis en place très progressivement, c'est une chance. Un comité de suivi est mis en place (Hauts-de-France et Normandie).

Influenza aviaire :

Il salue le professionnalisme des agents venus en renfort aux équipes locales.

FEADER :

Les choses se sont clarifiées en fin d'année 2020 sur une répartition pérenne des tâches entre État et Conseil régional. Transfert en 2023. Travail en lien étroit avec les Régions, notamment pour le transfert et accompagnement des agents et la volumétrie.

Plan de relance :

La charge de travail est importante, mais le MAA a essayé de répartir au mieux les charges entre centrale et services déconcentrés et d'avoir des dispositifs les plus simples possibles, souvent déjà existants. Il se basera aussi sur les chambres d'agri, FAM, etc.

FO note des réponses plutôt survolées

Rapport du CGAAER sur un bilan de la fusion des DRAAF

Charles GENDRON et Claude RONCERAY nous présentent le rapport qu'ils ont rédigé l'an passé, mais dont nous n'avons eu connaissance qu'en préparation de ce CT. Ce rapport a été principalement rédigé avant la crise COVID puisque terminé en avril 2020.

Comme souligné en déclaration liminaire, **FO** constate qu'il est assez fidèle à la situation vécue dans les services, les rapporteurs ayant bien retranscrit le sens des échanges avec les OS à l'occasion de leurs déplacements.

FO vous invite à parcourir ce document très intéressant.

Il met notamment en exergue le fait que la « communauté DRAAF » a du mal à exister. Les rapporteurs constatent une organisation en « services-silos » qui prolonge ce qui existe au niveau de l'administration centrale.

Les rapporteurs notent que si cette réforme a été un des chapitres de la réforme de l'Etat en région, son sens mérite d'être actualisé.

Ainsi, ce rapport formule 7 recommandations :

- anticiper les organigrammes futurs
- améliorer les outils de communication
- améliorer le cadre réglementaire du travail
- évaluer le dialogue de gestion
- réaliser une revue des activités
- améliorer le management des équipes
- redéfinir les missions des DRAAF

Philippe MERILLON assure que le rapport et ses recommandations seront analysés par le MAA.

On peut noter que plusieurs constatations font écho à ce qui est vécu dans la crise Covid (communications à l'aide de bons outils qui évitent les déplacements, management à distance, etc.).

Sur le management à distance, les nombreuses formations initiées seront pérennisées.

À propos de l'écrêtement, dont le chiffre annuel de 48 h mentionné dans le rapport, paraît largement sous-évalué. Philippe MERILLON note qu'il faudrait effectivement harmoniser les pratiques de récupération avec les autres directions (DREAL par exemple) sans cependant affirmer que cela sera fait...

Relevant la remarque du fonctionnement en « services-silos », FO fait état d'un fonctionnement transversal, dans une DRAAF, entre deux services qui se solde par un arrêt quasi obligatoire dû à la non-perméabilité des BOP 206 et 215 (un agent sur le BOP 215, en constante diminution, ne peut plus se permettre d'effectuer des missions du BOP 206, pourtant liées à la même filière).

Le président insiste sur le fait que l'enjeu essentiel de la réforme est le maintien des compétences, ce que FO a du mal à déceler dans la réalité des faits, notamment sur le recrutement !

Concernant la priorisation des missions, celles-ci n'ayant pas été revues depuis dix ans, il considère qu'il est normal de s'y pencher. Il justifie ainsi l'utilité de regarder la répartition entre les différents acteurs d'un même sujet (comme pour le FEADER) et note une prégnance de l'interministérialité, tout en convenant qu'il fallait que les agents trouvent un sens à leurs actions.

La représentante des DRAAF (Anne BOSSY, directrice de la DRAAF Grand-Est) trouve le rapport intéressant, mais souligne l'importance à conserver un équilibre entre les sites (pour mémoire, la DRAAF Grand-Est dispose de 5 sites répartis sur 3 villes). Elle trouve la formule de Webinaire intéressante pour remplacer des AG et même d'autres réunions (séminaire ECOPHYTO disponible en replay sur YouTube par exemple), permettant de toucher un nombre très important de personnes.

FO ne nie pas le côté intéressant des webinaires mais tempère par le fait d'une assez faible interaction entre les participants.

Le président conclut sur le fait qu'une remise à plat des missions aura certainement une incidence sur les futurs dialogues de gestion.

Bilan des dialogues de gestion

FO n'a pas pu s'empêcher de faire remarquer, de manière humoristique, que le document présenté semblait presque une production syndicale tant il pointe les problèmes, ce à quoi Philippe MERILLON espère que nous ne reprochons pas à l'administration son honnêteté dans sa présentation !

À noter que la présentation ne fait état que du BOP 215, celui qui fait l'objet d'une baisse continue depuis plusieurs années.

La COVID a eu un impact certain sur l'organisation des services, notamment avec l'importance prise par certaines missions (par exemple sur le programme national pour l'alimentation en SRAL), mais on note aussi que la gestion des crises devient presque pérenne, tellement les crises en tout genre se manifestent (influenza aviaire, sécheresse, etc.).

Il a été constaté que les agents de catégorie B et C ont assisté à beaucoup moins de formations en 2020 pour cause COVID. Il est vrai que l'accent a surtout été mis sur la formation pour le management à distance, donc à destination des « A ».

L'interministérialité devenant régulière, il convient de plus en plus à penser missions interministérielles et réfléchir comment les agencer.

Pour le problème du maintien des compétences, celles sur les missions forestières ont été largement évoquées lors du dialogue de gestion. Faute de candidats, on note de plus en plus d'agents qui viennent sur des fiches de poste « forêt » en n'étant pas formés sur le domaine.

Les SEA posent aussi un problème d'attractivité, expliqué en partie par un travail très administratif et un manque de perspectives lié au transfert du FEADER.

Les enjeux présentés pour 2021 ressortent sur l'adéquation missions-moyens, avec un maintien des compétences à lier à cette adéquation.

Le bilan insiste sur le sujet du maintien des compétences dans « *des services où la moyenne d'âge est presque toujours élevée, avec un taux de départ en retraite pouvant atteindre 30 à 50% des effectifs dans les 5 années à venir, et qui peinent à recruter. Compétences, nombre de places au concours, parcours de carrière, missions exercées doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie pour permettre au ministère de former le vivier nécessaire à l'encadrement de demain* ».

FO ne peut qu'être d'accord avec ce constat, mais ne comprend pas le calibrage extrêmement faible du recrutement actuel (par exemple 2 postes externes au concours de technicien principal cette année, alors même que les départs en retraite seront 5 à 6 fois plus élevés), le président assurant pourtant que c'est bien le MAA qui décide des ouvertures de poste. Il y a là une incohérence certaine

En 2021, le BOP 215 doit s'alléger encore de 123 ETP (- 46 en AC, - 32 en DRAAF-DAAF, - 32 en DDT(M), - 13 ailleurs). Le président évoque le cas des agents qui n'ont pas voulu rejoindre les SGC et pourraient se tourner vers des activités métiers en suivant des formations.

FO pose la question de la formation des personnels qui voudront se reconvertir sur des missions techniques.

Philippe MERILLON précise que le parcours de formation devra être plus conséquent qu'actuellement, elle doit se personnaliser.

FO souhaite un véritable accompagnement avec un véritable parcours de professionnalisation et tutorat pour les agents du SGC souhaitant rester au ministère de l'agriculture en allant vers des missions techniques.

Il insiste sur le fait que les crédits de formation ne seront pas touchés et insiste sur le rôle important des DRFORMCO.

Questions diverses

Télétravail en DRAAF et en DAAF :

Le Président explique que le taux de télétravail est approximativement identique dans chaque DRAAF. Concernant les DAAF, le taux de télétravail est beaucoup moins élevé. Le Président l'explique pour deux raisons :

- les DOM n'ont, jusqu'à présent, pas été touchés par la COVID avec la même intensité qu'en métropole (sauf Mayotte) ;
- beaucoup d'agents des DAAF souhaitent continuer à travailler en présentiel.

Remarque **FO** : concernant l'intensité de la COVID l'argument est understandable, mais **FO** reste dubitative sur le fait que les agents ne souhaitent pas utiliser la possibilité du télétravail.

Pour rappel, l'isolement des DOM fait que les situations peuvent s'aggraver très vite. Mayotte en est l'exemple.

Le Président explique ainsi que Mayotte est actuellement touché de plein fouet par le COVID. Les mesures de couvre-feu et de confinement y sont en place.

SGC en DAAF

Les SGC ont été mis en place outre-mer sauf en Martinique qui le met en place plus progressivement.

FO évoque le désarroi dans les services. Plus personne ne sait ce qu'il doit faire que ce soit à Mayotte, à La Réunion ou en Martinique, des retours en ce sens nous sont faits. **FO** demande au Président de bien vouloir porter une attention particulière à cette situation préoccupante et rappelle que le CTSD est l'endroit privilégié pour discuter des difficultés en DAAF.

Philippe MERILLON assure que le MAA est très présent et attentif. Néanmoins il explique que les SGC viennent tout juste de se mettre en œuvre et demande un peu de temps afin que les procédures se mettent en place.

Allocation des moyens en SRFD

L'allocation des moyens en SRFD est basée sur le nombre de structures publiques et privées et le nombre d'apprenants.

Personnel informatique

La dotation d'objectifs théorique en personnel informatique n'existe pas (pourtant, certains DRAAF évoquent un taux supérieur à la normale pour baisser les effectifs !).

Moyens de communication

Le projet IBISA était prévu pour centraliser le stockage des données tant en AC qu'en SD. Cela a été fait pour l'AC (entre Paris et Toulouse), mais ne fonctionne pas pour les services déconcentrés malgré le passage en fibre optique.

Cela nécessite des crédits très importants, on reste donc dans le prévisionnel. A minima, tous les agents peuvent accéder aux données des serveurs de leur DRAAF via le VPN (bienheureusement fait fin 2019 !).

Pour la visioconférence, il n'y a pas de solution en interministériel, aussi, la SG a décidé d'autoriser Zoom qui était largement plébiscité malgré ses failles de sécurité. On y a ajouté des licences OVPA, mais tout cela reste des solutions provisoires. Le MAA travaille sur une solution pérenne, sans cependant avoir de délai.

Coût du télétravail pour les agents

Le télétravail coûte aux agents (chauffage, électricité par exemple), qu'est-il prévu ? Le MAA y réfléchit mais attend des instructions de la DGAFP. Ce qui est ou serait déjà possible est de fournir par exemple des écrans en plus des portables, mais il semble que quelques DRAAF arrivent à aller un peu plus loin, dixit un représentant syndical.

Vos représentants **FO Agriculture**



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

