Information CT spécial des DRAAF (21 février 2017)

Le comité technique spécial, compétent pour les DRAAF, DRIAAF et DAAF, s'est réuni le 21 février 2017 sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du MAAF.

À l'ordre du jour, plusieurs points d'information sur la réforme territoriale de l'État, sur les systèmes d'information dans les services déconcentrés, sur le projet pilote d'application de la méthode de revue participative dans les DRAAF, et un retour sur les dialogues de gestion 2017.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Géraldine Chadirat et Guillaume Girard.

Les échanges au cours de ce comité technique ont encore été centrés sur les conséquences d'une réforme territoriale vide de sens pour les agents et nombre de nos concitoyens.

Ceci est essentiel pour comprendre le mal-être des agents face aux multiples complexités et frustrations qui découlent des fusions de DRAAF.

Ce contexte rappelé, nous avons exposé nos constats, nos préoccupations mais également nos propositions, un an après la mise en œuvre de la réforme.

Outils de communication et de partage de données

La CFDT a régulièrement souligné l'importance de la bonne adéquation des outils et dénoncé le manque d'**anticipation de l'administration centrale,** face aux enjeux des nouvelles DRAAF organisées en multi-site.

Sur ce point nous saluons les dernières avancées en termes :
– de débit informatique en cours de recalibrage à la hausse ;
– de recherche de solutions pour améliorer l'accès aux données

partagées ;
– de déploiement de la visio-conférence et de la visio poste à poste ;
– de l'harmonisation en cours des réseaux de téléphonie ;
– de recherche d'optimisation des outils collaboratifs.

Si tout n'est pas encore réglé, les agents ont au moins le sentiment d'être entendus et perçoivent une volonté d'améliorer leurs conditions de travail sur ces aspects.

Le nouveau marché des imprimantes fin 2017 devra être également l'occasion (à ne pas manquer) d'améliorer la rapidité de ce poste, source de nombreux moments de surchauffe nerveuse !

> *Concernant la visio poste à poste, le déploiement de Jitsi est envisagé sur le RIE partenaire (ASP, FAM, etc.) et, au-delà, il est prévu de l'ouvrir via internet, ce qui permettrait de faire des visio-conférences avec des agents en télétravail ou avec des partenaires extérieurs (chambres d'agriculture, coopératives agricoles, etc.).*
>
> *La téléphonie conventionnelle bascule progressivement vers le réseau IP, sur l'infrastructure du ministère de la Justice. Ce déploiement, déjà commencé, s'achèvera en 2019. Cette opération devrait permettre de réduire très significativement les coûts de téléphonie.*
>
> *Suite à l'enquête sur les outils collaboratifs, des tutoriels sont progressivement disponibles sur l'intranet du ministère ; ils sont également envoyés individuellement à chaque agent.*
>
> *Le partage de fichiers lourds, qui n'est possible pour l'instant que dans le sens MAAF-extérieur, devrait pouvoir être ouvert dans les deux sens avant la fin du premier semestre 2017.*
>
> *Pour ce qui concerne les outils de sondage et de questionnaire, la réflexion est en cours.*

Classement des postes

La CFDT a été la première organisation à demander la révision de la circulaire « Parcours professionnels » au regard de la complexité introduite par l'élargissement des périmètres d'intervention et du travail en mode multi-site.

La circulaire a bien été révisée et permet maintenant de tenir compte des particularités liées à la taille des régions XXL. Cependant, il reste à objectiver la réalité des reclassements. C'est pourquoi nous souhaitons disposer de la synthèse des classements par type de fonction et par région.

Rappelons que ce classement a des conséquences sur la part « fonction » du régime indemnitaire Rifseep des agents, d'autant que le montant de la rémunération n'est pas garanti à l'issue du processus de fusion fin 2018.

> *Un premier bilan a été fait sur les 200 postes ayant fait l'objet d'une publication sur les circulaires de mobilité du printemps et de l'automne 2016. Un bilan complet de l'ensemble des postes en DRAAF sera présenté en juin. Un travail est également en cours afin de diminuer les distorsions sur les classements de postes entre directions de l'administration centrale ; il sera ensuite élargi aux services déconcentrés.*
>
> *Devant les nombreuses questions des organisations syndicales, un bilan de la première année de mise en place du Rifseep sera conduit et débattu en groupe de travail d'ici la fin du premier semestre.*

Adéquation moyens-missions

La CFDT est toujours très préoccupée par les situations particulièrement tendues au niveau des fonctions support en DRAAF fusionnées.

L'impact de la réduction du plafond d'emploi sur le BOP 215

est très négatif pour le bon fonctionnement des directions régionales.

En outre, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), particulièrement importante, notamment en DRAAF fusionnées, peut difficilement être assurée. Elle n'est même pas prise en compte par le modèle d'allocation des moyens supports. Pourrait-on au moins corriger ce modèle pour y inclure une mission aussi essentielle ?

Le modèle d'allocation pour le secteur forêt ne semble pas adapté non plus… Cela fait des années qu'on en parle !

Enfin, la baisse du plafond d'emploi du BOP 215 a impacté plus fortement les services régionaux de la statistique, de l'économie agricole et/ou de la forêt.

Nous constatons parfois jusqu'à 5 postes non remplacés au niveau d'un SRISET. Pourtant les missions sont constantes, voire en augmentation si l'on prend en compte les besoins SIG que les DDT(M) sont en droit de demander aux DRAAF, le choix ayant été fait de ne plus financer les postes SIG MAAF en DDT(M). Nous aimerions comprendre comment réussir le transfert de nouvelles missions aux SRISET tout en diminuant leurs moyens.

> *L'administration a conscience de l'imperfection des modèles d'allocation. Le dialogue de gestion permet d'ajuster les besoins pour compenser cette imperfection et tenir compte des spécificités locales.*
>
> *Les missions des SRISET incluent déjà les prestations SIG pour les DRAAF et commencent à intégrer les demandes émanant des DDT. Pour faire face à l'afflux, une réflexion est en cours pour rationaliser le travail d'enquête et de valorisation des résultats (exemple : pratiques culturales…), alléger la charge de travail et ainsi pouvoir redéployer les moyens sans sacrifier les études.*

Devenir de certaines missions

Nous sommes particulièrement inquiets du devenir des missions Feader en DRAAF, suite au transfert de l'autorité de gestion aux conseils régionaux.

La nouvelle organisation est loin d'être stabilisée, avec une chaîne de commandement source de nombreuses tensions et incompréhensions, avec des retards mal vécus par les professionnels. Cette situation est difficilement tenable et laisse présager une redistribution des rôles à moyen terme, qu'il est indispensable d'expertiser pour pouvoir anticiper !

> *La secrétaire générale est consciente de la nécessaire vigilance sur ce dossier ; elle propose de l'aborder plus précisément à l'occasion du prochain CTS (juin 2017).*

Moyens de fonctionnement des DRAAF

L'administration avait précisé fin 2016 que la dotation par agent serait préservée en DRAAF. Or, à l'occasion du passage au BOP 333, les montants habituellement attribués chaque année sur le BOP 215 dans le cadre de la reprogrammation n'ont pas été pris en compte pour le calcul des moyens 2017. Sans reprogrammation prévue avec le BOP 333, nous nous attendons à une fin d'année très difficile !

> *La secrétaire générale a indiqué que les dotations régionales sur le BOP 333 avaient été calculées sur la base des réalisations 2015 du BOP 215 (reprogrammations incluses). Contrairement aux pratiques du MAAF, il n'est pas d'usage de procéder à des reprogrammations sur le BOP 333. Néanmoins, compte tenu de l'impact des fusions sur les budgets de fonctionnement des DRAAF en 2016 (déplacements en particulier), un ajustement devrait être opéré en cours d'année.*

Qualité de vie au travail et suivi des RPS

La fusion conduite dans un temps extrêmement court a placé les agents sous une extrême tension, avec des ressentiments mêlés de dépossession, de dévalorisation, de perte de repères et de sens.

La mise en place de nouvelles procédures sans concertation préalable avec les responsables hiérarchiques selon des choix souvent imposés « par référence à ce qui se faisait avant sur l'autre site » sont mal vécus et créent des tensions entre les sites et entre les agents. Le mal-être des agents dans certains services face au comportement d'un chef qui ne joue pas la règle du bi-site, en concentrant son action et son attention sur un seul site, concentrant les rôles subalternes sur l'autre, conduit à des départs massifs, pour le moins révélateurs de ce mal-être !

Le sentiment d'impuissance est grand, face à la dégradation des moyens humains pour assurer les missions avec des surcharges de travail accentuées par des temps de déplacements qui explosent. De nombreux agents sont résignés et démotivés et un nombre non négligeable est en réelle souffrance, à la limite du burn-out, voire en arrêt de travail !

Ces nombreuses situations de mal-être sont connues, mais probablement pas à la hauteur du niveau de dégradation que nous constatons en région. En effet, il est certainement difficile pour les directeurs et les IGAPS en poste en DRAAF de décrire ces situations, qui pourraient laisser penser qu'ils ne « maîtrisent pas »la situation !

Dans cette période de reconstruction, la CFDT a régulièrement alerté et demandé de donner la possibilité à tous les agents de s'exprimer et d'être force de proposition sur la nouvelle organisation, pour qu'ils ne se sentent pas écartés des choix sur les modes de fonctionnement les concernant au quotidien. Nous avons régulièrement insisté sur la nécessité de prendre

le temps d'échanger et de revisiter nos missions en définissant les priorités de ces nouvelles DRAAF, qui doivent s'adapter à un périmètre élargi : nous ne pourrons plus assurer la même présence sur le terrain, auprès de nos partenaires de l'État et des professionnels.

Si les plans stratégiques élaborés dans les différentes DRAAF avant la fusion nécessitent d'être adaptés aux nouveaux périmètres, il est urgent de définir, au-delà des axes stratégiques et des plans d'actions, **les modalités de mise en œuvre des actions**. En effet, les contraintes liées aux nouvelles dimensions des territoires, avec un nombre plus important d'interlocuteurs, parfois très éloignés, imposent de repenser nos modes d'intervention et d'animation des réseaux.

C'est pourquoi nous pensons qu'il est temps de faire un premier bilan de cette fusion, de mettre à plat les organisations retenues et les difficultés communes aux différentes régions, ou *a contrario* spécifiques. Un bilan comparatif serait probablement très riche d'enseignements pour envisager des améliorations afin de mieux assurer nos missions, mais également pour améliorer la qualité de vie des agents.

Sur ce dernier point très important, les enquêtes RPS avec leur déclinaison en plans d'actions ont été menées dans chaque DRAAF de façon très inégale ! Le niveau d'implication de l'encadrement et le choix des intervenants plus ou moins qualifiés en sont les principales raisons.

> *La secrétaire générale convient qu'il sera utile de faire un bilan. Cependant, elle indique que beaucoup de travaux sont en cours dans les différentes DRAAF pour tenter d'améliorer leur fonctionnement, et que l'énergie des services doit être prioritairement consacrée à la poursuite de la mise en œuvre de la réforme. Elle prend l'engagement de faire ce bilan en 2018…*

A contrario, l'idée d'ajouter un volet spécifique à la situation des agents en DRAAF au projet de baromètre social sera examinée à l'occasion du groupe de travail ad hoc du 15 mars 2017.

Face aux nouveaux défis des régions XXL, grandes comme la « pampa », l'administration propose le « programme d'amélioration participative des processus administratifs », appelé PAMPPA… **La solution pour les grands espaces ?**

Si cette méthode participative d'amélioration des processus semble aller dans le sens du dialogue que nous souhaitons, elle n'aborde pas, au moins dans un premier temps, la complexité du nouveau jeu d'acteurs, plus nombreux, plus éloignés et avec des compétences qui évoluent. En outre, cette méthode risque de se heurter au manque de disponibilité des agents.

La secrétaire générale rappelle que cette expérimentation sera réalisée sur la base du volontariat des DRAAF, et concernera trois processus : l'allocation des bourses (SRFD), la chaîne de la dépense (SG), la certification phytosanitaire des exportations (SRAL). Deux processus devraient être étudiés dans chacune des trois DRAAF concernées. PAMPPA bénéficie déjà d'un appui méthodologique du SGMAP.

Nous considérons que c'est un pas dans le bon sens. Alors, mettons toutes les chances de notre côté pour réussir cette expérimentation, avec une véritable prise en charge de l'organisation et un suivi de l'expérimentation sur toute la durée du déploiement.