



Paris, le 12 février 2021

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE DRAAF-DRIAAF-DAAF

du 11 février 2021

L'UNSA était représentée par Myriam Borel et Emilie Cerisier.

Le Secrétaire Général Adjoint, Philippe MERILLON, a débuté ce premier CT spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF de l'année en annonçant les chiffres du télétravail dans ces directions :

- pour les DRAAF-DRIAAF, 67 % de télétravailleurs et 43 % de quotité en jours télétravaillés. La DRAAF Hauts-de-France a des taux plus bas car une part importante de ses effectifs est consacrée aux SIVEP.
- pour les DAAF, ce chiffre est beaucoup moins important. L'administration s'en explique par un contexte sanitaire différent de la métropole, la quantité d'agents exerçant des contrôles terrain, et une volonté de la communauté de travail de rester en présentiel.

SGC

Ils sont, en majorité, entrés en vigueur en janvier 2021 et d'autres suivront en avril prochain. 75 à 80 % des agents ayant vocation à rejoindre les SGC l'ont fait (taux d'adhésion le plus élevé derrière le ministère de l'intérieur). Un point d'attention est porté pour les agents qui ne les ont pas rejoints. Ces services doivent désormais s'approprier les différentes politiques RH et les systèmes d'information afférents. Aujourd'hui, il n'y a pas de volonté d'extension des SGC au niveau régional, uniquement une mutualisation des fonctions support de la DRIAAF pour le 1^{er} avril 2021.

Brexit

La mise en place est progressive. Des démarches sont lancées pour améliorer les conditions d'accueil des agents en terme de locaux. Le premier comité de suivi devrait se tenir dans les prochains jours.

Influenza aviaire

Ce type de crise permet de constater la réactivité des agents du MAA. L'administration est reconnaissante aux agents qui acceptent de prêter main forte et se doit de s'assurer que les conditions d'accueil soient les meilleures possible.



FEADER

Le principe de répartition des tâches (aide surfacique/ aide non surfacique) a finalement été acté. Le transfert se fera au 1^{er} janvier 2023. D'ici là, le ministère va travailler en lien étroit avec les régions pour s'assurer des conditions d'accueil et de la volumétrie des agents concernés.

Plan de relance

C'est un angle politique fort du gouvernement pour lequel des crédits importants sont engagés. L'administration reconnaît que c'est une charge de travail supplémentaire, et prévoit donc des dispositifs les plus simples possible, dans la continuité des projets déjà engagés par le MAA, avec une mobilisation des chambres régionales d'agriculture et de France-Agrimer.

Recensement agricole

Il est bien lancé et l'administration n'a pas eu à ce jour de retour négatif sur l'organisation. Ce dossier avance bien car les responsabilités entre les deux prestataires sont correctement définies. L'administration rend hommage aux agents mobilisés dans les services.

Une expertise du dossier sur la restauration administrative pour la DRAAF Occitanie va être lancée suite à l'intervention de l'UNSA sur le sujet.

Retour sur le dialogue de gestion 2020

Les discussions débutent par un retour sur le dialogue de gestion 2020. Celui-ci a été impacté par la crise sanitaire : sur l'organisation des services, sur les missions et sur les problèmes de recrutement. Plusieurs points sont ressortis comme nécessitant une évolution structurelle des missions : les crises liées aux aléas climatiques, aux contaminations des végétaux et la montée en puissance de l'interministériel. Un focus est fait également sur l'attractivité des postes, notamment en SEA et le maintien des compétences, y compris sur les missions forêts.

Cette année a été particulière en terme de formation et est marquée par une moindre attractivité pour les agents, notamment les catégories B et C. Pour terminer, le report des SGC n'a pas permis de stabiliser les listes d'agents transférés.

L'enjeu majeur de 2021 est le besoin de réflexion sur la prospective des missions du MAA et l'adéquation entre les missions et les moyens. Les sujets traités en priorité pour cette année seront l'exécution rapide du plan de relance, la mise en place de la nouvelle PAC et l'accompagnement aux crises sanitaires et climatiques.

On note une baisse de 123 ETP contre 130 les années précédentes (- 46 ETP en administration centrale, - 29 ETP en DRAAF-DRIAAF, - 3 ETP en DAAF, - 32 ETP en DDT(M) et - 13 ETP pour les autres (élèves, MAD...)).

Les départs en retraite dans les 10 années à venir posent une problématique majeure en terme de maintien des compétences. Un travail de fond devra être réalisé sur l'organisation et le cadrage des recrutements. Pour cela, le MAA a fait le choix de maintenir le budget pour la formation continue depuis plusieurs années malgré les baisses globales de budget.

Concernant le schéma d'emploi, le secrétaire général adjoint précise que l'accompagnement financier des filières avec la crise du COVID nécessite un redressement du financement public, auquel chaque ministère se doit de participer. En 2021, l'orientation fixée par le gouvernement est que la trajectoire de réduction des effectifs doit être plus marquée au niveau centrale qu'au niveau déconcentré avec une attention particulière sur le niveau départemental.

Retour sur le rapport du CGAAER relatif à la fusion des régions

Bilan organisationnel et social des DRAAF fusionnées, plusieurs constats sont énoncés :

- les organigrammes cibles ont permis de réaliser des regroupements tout en maintenant une certaine « proximité »,
 - le choix du multi-site génère des déplacements (surtout pour l'encadrement),
 - un maintien global des compétences que la trajectoire non programmée de réduction des effectifs peut remettre en cause.

Les sept recommandations des missionnaires sont les suivantes :

- concevoir de nouveaux organigrammes à 5 ans,
- améliorer les outils de communication,
- améliorer le cadre réglementaire du travail en DRAAF,
- évaluer le dialogue de gestion,
- réaliser une revue des activités (du niveau national au niveau départemental),
- améliorer le management d'équipes (y compris à distance),
- redéfinir les missions des DRAAF.

Philippe MERILLON précise que le périmètre des missions des directions régionales n'a pas été revu depuis plus de 10 ans. Certains sujets majeurs ont changé donc le questionnement sur les missions est légitime sur la base d'un état des lieux, de l'adéquation avec les enjeux portés par les citoyens et de leviers pour réaliser les missions, de même que la répartition des missions entre les différents acteurs (niveau central/régional/départemental/opérateurs/régions).

La représentante des DRAAF a conclu ce sujet en précisant que ce rapport était intéressant et que certains sujets devaient encore être développés tels que : l'équilibre entre les sites, les difficultés à créer une communauté DRAAF, le développement de webinaires. Les DRAAF sont en attente de l'analyse du CGAAER sur le périmètre des missions des DRAAF.

Le ministre a mandaté le CGAAER pour mettre à plat une nouvelle analyse stratégique et faire des propositions d'organisation/d'évolution pour que les agents voient le sens de l'action qu'ils conduisent. Ce travail démarrera dès 2021.

L'UNSA a alerté sur le risque de porter une énième réorganisation auprès des agents. En effet, les représentants du personnel font régulièrement remonter à l'administration la lassitude des équipes qui subissent régulièrement des réformes et dont les organisations ont du mal à se stabiliser. Cette réorganisation est importante mais ne doit pas être subie par les agents.