



CT DRAAF DRIAAF DAAF du 13 décembre 2012

Déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle

L'Alliance du Trèfle qui rassemble la CFTC, EFA-CGC et le SNISPV tient à saluer la mise en place de ce comité technique spécial, qui est l'instance de concertation où pourront être remontées les préoccupations des agents des services déconcentrés en région et outre mer.

Or celles-ci sont nombreuses : il règne dans les services un climat général d'inquiétude et d'insatisfaction:

Tous les sujets ne pourront pas être abordés ici mais je voudrais appeler votre attention sur trois points

Le premier porte sur les **réductions drastiques d'effectifs** des directions depuis plusieurs années et les mesures palliatives induites que sont les délégations de missions: elles font perdre leurs repères aux agents sur l'intérêt même de leur mission. Égarés dans un discours, qui cache à peine cet objectif prioritaire de réduction d'effectifs, les agents perçoivent une perte de reconnaissance de leur mission, qui aboutit malgré eux à une démotivation et une usure morale et intellectuelle.

Nous avons bien sûr noté la réflexion engagée par le Ministère sur les grands enjeux stratégiques des prochaines années et la prise en compte des demandes formulées par le Trèfle sur la promotion d'une gestion multi-fonctionnelle de la forêt ou le renforcement de la politique de sécurité et de qualité sanitaire de l'alimentation, des animaux et des végétaux. Nous avons retenu également le souci du Ministère de maintenir les compétences. Mais nous entendons ce discours depuis déjà plusieurs années : dans certains services la question est maintenant de savoir **comment maintenir des compétences** sans un effectif minimum.

S'agissant de la protection des végétaux, qui est un domaine techniquement très spécifique et très complexe, les compétences se font rares, et des SRAL n'hésitent pas à dire que celles-ci ne se trouvent plus que chez les délégataires, sans qu'il n'existe d'équivalent du réseau des vétérinaires sanitaires.

En plus de cette baisse des effectifs, **la non valorisation des postes techniques** oblige des personnes ressources très compétentes à occuper des places de management sur lesquelles elles n'offrent pas de valeur ajoutée, tout en privant les services de ces compétences pointues....Comment imaginer alors effectuer le contrôle de second niveau des délégations, tels qu'il est annoncé?

Sans revenir sur le problème humain que cette **délégation** pose dans les services et qu'il convient de gérer, facteur certain de stress pour tous les agents concernés, il y a lieu de souligner l'importance pour le ministère de disposer des garanties suffisantes sur la qualité des missions déléguées, dont il garde l'entière responsabilité.

Cela passe nécessairement par un encadrement réfléchi de la délégation, la formation des services aux contrôles de second niveau et la conduite d'une réflexion sur les mesures à prendre en cas de défaillance des organismes délégataires.

Cela sous entend certainement que la délégation d'une mission ne doit pas conduire à une soustraction immédiate, systématique des ETP de l'État au prorata des effectifs nécessaires à l'organisme délégataire.

D'un point de vue purement technique, s'agissant de la réforme de l'organisation sanitaire en région et en particulier de la création, du financement et du fonctionnement des ASR, les



Unis pour votre avenir !

CFE-CGC - CFTC - SNISPV-FGAF

services se trouvent actuellement assez démunis devant les interrogations des préfetures et de leurs habituels partenaires. Des informations sur l'avancée des réflexions nationales sur le sujet seraient les bienvenues.

Le second sujet porte sur les difficultés rencontrées par les agents lors de leur **demande de mobilité avec changement de BOP**. Plusieurs cas ont été signalés de postes ouverts sur le BOP 206, candidatés par des agents d'autres BOP du ministère et qui ont été en définitive déclarés non vacants post-CAP : ceci a des conséquences négatives sur la carrière des candidats, mais aussi sur le fonctionnement des services, qui ont dû faire face à la vacance du poste. Si les contraintes de plafond d'emploi ne nous échappe pas, il ne devrait pas être oublié pour autant les fortes contraintes des services, lors de leur demande de remplacement de postes, ni les promesses faites aux agents en terme d'ouvertures sur les possibilités de mobilité intra et interministérielle.

Enfin dernier sujet qui est un corollaire de la baisse des effectifs, il s'agit de la détérioration des conditions de travail des agents, de la baisse d'efficacité des services.

En effet, les agents se doivent d'être de plus en plus efficaces dans leurs travaux. Or des contraintes administratives et/ou techniques conduisent à alourdir leur travail quotidien. Contrairement à ce qu'on pourrait en attendre, la baisse des effectifs et les tentatives de rationalisation "globale" peuvent aboutir à des pertes d'efficacité.

Est-il logique, notamment, pour des DRAAF qui gardent des missions opérationnelles (contrôle aux frontières européennes) de regrouper des services dans une logique de lieux et d'horaires « administratifs » quand ils doivent être proches et disponibles, car l'efficacité des contrôles et certifications fait partie des critères de choix pour les opérateurs internationaux ?

Se rend-on compte que la baisse des effectifs et les mauvais choix de moyens font réaliser à des cadres techniques et des techniciens pointus des tâches de plus en plus administratives dans le sens hélas commun et dépréciatif du terme ? Trois logiciels de gestion de l'activité, gestion du temps de présence et gestion des missions, qui sont à renseigner et bien entendu incompatibles entre eux, pour pouvoir effectuer un déplacement ? Des heures de reformatage, demande de réexpédition, pour échanger avec des intervenants extérieurs ou avec nos applications métier pour cause d'incompatibilité des outils bureautiques ?

Parfois, plus que les missions elles-mêmes, sur lesquelles on réfléchit avec une hauteur de vue qui force l'admiration, ne devrait-on pas se poser la question du **type d'activité** imposé aux agents, des freins qui leur sont imposés lors de l'exécution de leurs missions, qui sont aussi générateurs de frustration et de désillusion ?

Alors que la réduction des effectifs devrait s'accompagner de dispositifs facteurs de gain de temps et d'efficacité, les agents ressentent ainsi a contrario des entraves à l'exercice de leur mission.

En conclusion, si le Trèfle perçoit bien les contraintes imposées à notre ministère en terme d'emploi et d'engagements financiers, il se doit d'une part de rappeler les enjeux stratégiques, sanitaires et économiques des missions régaliennes et d'autre part d'appeler l'attention du Ministère sur les répercussions inévitables des changements programmés sur les agents, lorsque les évolutions des missions ne sont pas suffisamment anticipées et expliquées, que les fonctions d'expertise ne sont plus valorisées, et que les effectifs continuent à baisser.



Unis pour votre avenir !

CFE-CGC - CFTC - SNISPV-FGAF