



Déclaration liminaire

Comité technique spécial DRAAF-DAAF-DRIAAF

5 Octobre 2017

Madame la secrétaire générale,

L'Alliance du Trèfle souhaite attirer votre attention sur les points suivants à l'ordre du jour.

➤ Le premier concerne à la fois le dialogue de gestion et la réforme territoriale:

Lors du CTS du 21 février dernier, l'Alliance du Trèfle avait attiré votre attention sur les baisses d'effectifs importantes dans les DRAAF fusionnées pour 2017.

En lien avec le PLF 2018, des réductions d'effectifs sont encore annoncées dans le cadre du dialogue de gestion, alors que les structures ne sont pas stabilisées suite à la fusion.

Comme prévu, la diminution des effectifs et la limitation de la présence des agents sur le terrain entraînent progressivement une moindre connaissance du territoire et inévitablement une perte des capacités d'expertise des agents, réduisant progressivement le rôle des DRAAF à une simple coordination administrative.

Ce phénomène est accentué par le manque d'attractivité de certaines structures, car malgré des réductions d'effectifs, des postes sont toujours sans candidat en DRAAF. Cela tient en partie à la fusion (cadre géographique plus grand ou moins attractif pour les DRAAF fusionnées) mais aussi à la cotation des postes en DRAAF, sur laquelle nous avons souhaité qu'un point soit fait à l'occasion de ce Comité.

Par ailleurs, compte tenu de l'augmentation constatée de l'âge moyen en DRAAF il est à craindre que ces diminutions s'organisent de manière mathématique en fonction des départs et non en fonction d'une meilleure organisation des services, laissant certains pôles exsangues alors que leur action est prioritaire particulièrement sur le BOP 206.

Dans le cadre de l'accompagnement de la DRAAF Bourgogne Franche-Comté sur le déploiement de la feuille de route des services forestiers il a été établi qu'à l'horizon de 2 ans un départ massif de techniciens forestiers en DDT est à prévoir. Comment dès lors organiser le recrutement et la formation pour qu'un réel transfert des connaissances et des compétences puissent avoir lieu ? Nous ressentons un manque d'anticipation de cette situation reproductible sur d'autres domaines de compétence du MAA.

Dans le domaine végétal comment garantir la crédibilité de la France, si les experts en surveillance biologique du territoire partent sans organisation de leur succession ? Ou devons nous entendre que le maintien de cette compétence technique n'est plus une priorité au sein des services du MAA ?

Il faut également s'interroger sur la réduction progressive des fonctions support, particulièrement sensible dans les DRAAF multisites, le travail étant reporté sur les agents techniques. Or il semble y avoir confusion entre la notion de mission support et celle de gestionnaire technique. Fait-on réellement des économies en confiant l'édition, l'enregistrement et l'affranchissement des courriers aux personnels techniques et d'encadrement, faute de renouveler le personnel administratif ? Une réflexion devrait pouvoir être à nouveau menée sur le quota de personnel administratif gérant les missions techniques, qui doit être différencié de celui gérant les réelles missions supports (RH et budget). Par exemple les SRAL peuvent être amenés à gérer les courriers de non-conformité générés par les inspections des délégataires, ce qui dans certaines structures correspond au travail d'une dizaine d'ETP supplémentaires.



Enfin au vu de ce qui est constaté à l'Office National des Forêts, la limitation des conséquences sociales d'une réforme passe par la nécessité de stabiliser les structures pour permettre à chacun de trouver sa place. Avoir une vision claire et partagée de l'objectif est un des éléments majeurs de réussite d'une réforme sur le long terme. Il est donc important que les communautés de travail soient régulièrement informées sur l'évolution de leur structure.

➤ Le second porte sur le déploiement des outils collaboratifs.

Il faut saluer les améliorations apportées par le déploiement de certains outils informatiques pour les communications entre les agents des différents sites d'une même structure qui permettent une économie de temps et de fatigue pour les agents.

Les tutoriels sont également des outils de qualité pour la prise en main rapide de ces outils.

En ce qui concerne la communication interservices le déploiement de JITSI est bloqué par certains services informatiques de DDI au vu d'un budget non prévu : le coût de 18€ par poste pour la caméra ! A comparer à la perte de temps et aux coûts de déplacement d'une réunion physique et alors même que les budgets de fonctionnement sont en diminution. Ainsi pour le prix d'une indemnité de repas des agents de DDT se voient imposer des déplacements longs et fatigants. Pour les agents en DRAAF la déclinaison de la politique nationale ne peut alors se faire obligatoirement qu'en présentiel. Comment envisager dans ces conditions une gestion de crise ?

En conclusion, nous souhaitons que certains points puissent trouver une solution d'ici au prochain CTS DRAAF-DAAF-DRIAAF (sur le déploiement de JITSI par exemple) et restons à votre disposition pour toute démarche permettant une meilleure efficacité des services.

Nous vous remercions, Madame la secrétaire générale, de votre attention.