



Déclaration liminaire

Comité technique réseau DRAAF-DAAF-DRIAAF

13 juin 2019

Madame la présidente,

A l'occasion de ce premier comité technique du réseau DRAAF-DAAF-DRIAAF de la mandature, l'Alliance du Trèfle souhaite attirer votre attention sur les points suivants.

Le bilan de la réforme régionale, qui devait être examiné régulièrement par ce comité et ne l'a pas été depuis 18 mois, est présenté aujourd'hui. Nous pourrions savoir si les économies réalisées et l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers sont conformes aux attentes.

Quant au ressenti des agents, le baromètre social a déjà montré des différences importantes entre les DRAAF fusionnées et les autres DRAAF, portant notamment sur les conditions de travail et les relations avec la hiérarchie.

Pour les conditions de travail, la prise en compte des déplacements dans les grandes régions est à l'origine d'une grande souffrance pour les agents et d'un sentiment d'injustice aggravé par le refus de l'administration centrale de faire évoluer jusqu'à présent les textes sur le RIALTO. Nous avons proposé une question diverse sur ce sujet.

A l'occasion de la modification de la circulaire sur les parcours professionnels, l'Alliance du Trèfle avait demandé la mise en place de quatre niveaux pour le classement des postes. En effet, des postes classés au niveau 4 permettaient de mettre au niveau 3 des postes 2 à plus fortes responsabilités ou nécessitant le plus d'expertise, de même pour les postes de niveau 1 les plus importants. Cela aurait permis une meilleure prise en compte des parcours de carrière pour les changements de grade qui resteraient aux niveaux actuels.

Le projet de grille à trois niveaux, soumis à consultation récemment, montre toute son insuffisance dans les DRAAF, du fait du grand nombre de cadres A travaillant dans ces directions et de l'expérience technique ou administrative nécessaire pour exercer les différentes responsabilités. Cette situation est exacerbée dans les DRAAF des régions fusionnées où une cheffe de pôle encadrant trente agents répartis sur quatre sites est sur un poste classé au niveau 2 !

Des exemples nombreux dans les directions départementales interministérielles et l'administration centrale témoignent également de l'insuffisance de cette grille de classement à trois niveaux.

Quant aux transformations annoncées, elles ne peuvent que renforcer notre inquiétude.

Les projets de secrétariats généraux communs ne concernent en principe que l'échelon départemental. Néanmoins dans certains départements, comme à Besançon avec le projet Viotte, les directions régionales sont également impactées sur les missions support.

Et il est annoncé que ce transfert vers les secrétariats généraux des préfectures se fera sans mesure financière d'accompagnement pour les agents transférés, l'administration montrant une fois de plus le peu d'intérêt qu'elle accorde aux fonctions support, pourtant indispensables au bon fonctionnement des services.



Nous espérons au moins que les agents pourront bénéficier, au titre de l'accompagnement, des cellules d'écoute et du coaching.

Alors que le préambule de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019, relative à la transformation des administrations centrales, réaffirme la volonté de déconcentration vers le niveau départemental, voire infra-départemental, quel sera l'avenir du niveau régional ?

Alors que l'organisation de l'administration de l'État se transforme en Guyane avec la disparition de la DAAF et son intégration dans une ou plusieurs des cinq directions générales interministérielles créées sous l'autorité du préfet, avec mutualisation des fonctions support notamment la fonction RH, comment ne pas penser que ce modèle d'organisation risque de se développer ?

Pour conclure, l'Alliance du Trèfle s'interroge sur ces nouvelles réformes qui se mettent en place à marche forcée alors même que les bilans des précédentes n'ont pas été présentés, que ce soit en termes de coût, d'efficacité ou d'impact sur les agents et les usagers.