



Déclaration liminaire Comité technique DRAAF-DRIAAF-DAAF

4 février 2020

Monsieur le Président,

La mise en œuvre des secrétariats généraux communs est un sujet extrêmement sensible, dont nous tenons à vous rappeler les difficultés :

- attractivité des futures missions,
- place et déroulement de carrière des agents du ministère au sein de ces regroupements dominés par les préfetures,
- éloignement des fonctions support des services du MAA,
- incertitudes sur les secrétariats généraux des DRAAF.

Nous sommes satisfaits de la mise en œuvre d'un arrêté ouvrant droit pour les agents concernés à des dispositifs indemnitaires et d'accompagnement de la transition. Mais nous notons tout de même deux points négatifs : le premier concerne son arrivée tardive, alors que des agents auraient pu réaliser des choix autres avant son application. Le deuxième concerne la date limite du bénéfice des dispositions qui porte à peine sur deux années entières. Nous demandons qu'elle soit prolongée jusqu'à la fin de 2023.

La restructuration des MIREX reste aussi préoccupante. Alors que la date limite pour postuler dans le cadre de la bourse interne pour les postes dans les futures MIREX est passée, il est important de maintenir le suivi de chaque agent concerné par cette restructuration. Des questionnements subsistent, notamment sur les postes pour lesquels plusieurs candidats, prêts à quitter leur région administrative, postulent.

Comment s'opéreront les recours si des agents qui perdent leur poste compte tenu de la disparition de leur site n'obtiennent aucune satisfaction ?

Un autre point d'attention essentiel sur ces sujets de restructuration est d'apporter des informations claires et rapides aux agents concernés pour éviter toutes contestations a posteriori. Pour le transfert du FEADER aux Conseils régionaux, nous avons déjà des agents demandeurs des grilles de rémunération des collectivités territoriales. Certains approuveraient le transfert si la rémunération était garantie et sous réserve que les négociations soient concertées avec une transparence dans les conclusions.

Ce n'est pas notre seule alerte sur les recours. Au contact du terrain, nous sentons bien que le mot "recours" va être une tendance forte de cette année. La gestion des recours inquiète les services déconcentrés en particulier les services RH dont les effectifs ne sont pas pléthoriques. La liste des recours pressentis pour cette nouvelle année pleine de bouleversement est longue.

Du fait de la disparition du rôle des CAP dans les mobilités, bon nombre de candidats risquent de contester des refus, pas suffisamment motivés.

Déjà des agents nous interrogent sur la procédure des recours en cas de contestation d'arbitrage.



Les RH de proximité sont aussi sollicités sur ce type de question tout comme sur de nouvelles. En effet, les lignes directrices de gestion instaurent le développement des recrutements au fil de l'eau pour des profils d'agents qui, jusqu'à présent, n'étaient pratiquement pas concernés par cette voie de recrutement. Les démarches pour postuler sont à entreprendre rapidement mais les agents potentiellement candidats ne savent pas vraiment comment opérer. Les plus téméraires n'hésitent pas à contacter le recruteur surtout s'il s'agit de postes locaux. D'autres se renseignent auprès de leur gestionnaire de proximité ou de leur syndicat. Ne serait-il pas utile de produire un guide du candidat à l'image du guide du recrutement pour les postes proposés au fil de l'eau, plus simple de compréhension que les lignes directrices de gestion ?

RESYTAL a été présenté comme un dispositif partagé, performant et simple d'utilisation pour l'ensemble des personnels, permettant de fournir en temps réel un état de la situation sanitaire dans le domaine animal, végétal et alimentaire. Huit ans après son lancement la réalité est bien loin de l'affichage du départ. Le système répond peut être aux besoins de l'administration centrale mais n'a pas suffisamment pris en compte les besoins des services déconcentrés. Ainsi, le système devait : "Faciliter la valorisation des données pour améliorer le suivi et le pilotage des actions sanitaires". Or, pour la campagne de prophylaxie bovine 2019-2020, le tableau de suivi des prophylaxies n'est toujours pas opérationnel fin janvier 2020. Comment avec un tel outil assurer suivi et pilotage ? Comment rendre des comptes aux préfets quand on ne dispose pas de la capacité à traiter les données issues de RESYTAL ? Comment assurer la gestion d'une crise avec un produit aussi peu abouti ?

Nous concluons sur un sujet sur lequel nous vous avons déjà alerté à plusieurs reprises : la révision indispensable du RIALTO pour les DRAAF XXL à prévoir très rapidement après les conclusions de l'audit. Il faut trouver des modes de compensation adaptés, car certaines missions nécessitent des temps de déplacement journaliers longs (parfois plus de 6 heures) incompatibles avec un temps de travail quotidien ne pouvant dépasser 10 heures. L'écêtement de façon automatique n'est pas compris et est ressenti comme une injustice, surtout s'il correspond à des dizaines d'heures en fin d'année. Ce sujet concerne aussi des agents de DRAAF plus petites, avec des services insuffisamment calibrés en dotation d'objectif ou ayant dû redistribuer au sein de l'équipe les missions d'un poste non pourvu compte tenu de son manque d'attractivité.