



Compte rendu Comité technique DRAAF-DRIAAF-DAAF

11 février 2021

Le comité technique DRAAF-DAAF-DRIAAF s'est réuni le 11 février 2021 sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Catherine Mercier, Marie-Béatrice Alvado-Brette, Frédérique Lucas et Annick Pinard.

Déclarations liminaires et réponses de l'administration

Voir la déclaration de l'Alliance du Trèfle

Philippe Mérillon constate que la dernière réunion de ce comité technique date d'un an compte tenu de la crise sanitaire, mais les instances ministérielles et locales et se sont réunies entre-temps, et le suivi des agents des DRAAF a été réalisé. Les conditions de réalisation des activités sont toujours complexes.

Il souhaite un dialogue social plus attentif et a indiqué que le ministre avait rappelé que l'enjeu sanitaire pour les agents était la priorité numéro 1.

En complément des sujets à l'ordre du jour, il apporte des informations sur plusieurs sujets.

Télétravail

Le suivi hebdomadaire du télétravail (semaine 5) indique que 68 % des agents des DRAAF ont au moins un jour de télétravail et la quotité télétravaillée s'élève à 43 % .

La DRAAF des Hauts-de-France a des taux plus bas à cause du SIVEP.

Les risques psycho-sociaux sont pris en compte (visio, encadrement, droit à la déconnexion). Le numéro vert d'écoute est toujours en service.

Des progrès importants sur l'équipement des agents ont été réalisés depuis le premier confinement.

Secrétariats généraux communs

La mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) est un point de vigilance pour le MAA. Selon les informations fournies par le ministère de l'Intérieur, 75 à 80 % des agents du MAA ayant vocation à rejoindre le SGCD l'ont fait (le taux est plus élevé au MAA que pour d'autres ministères).



Pour les agents qui n'ont pas souhaité y aller, les IGAPS doivent comprendre pourquoi et, si leur décision est définitive, les accompagner dans un nouveau poste (formation). Le réseau des IGAPS est mobilisé.

Le service rendu par les SGCD ne doit pas être dégradé par rapport à la situation précédente.

Pour le niveau régional, le seul cas de mutualisation prévu pour le moment est celui du SGC régional de l'Île-de-France, qui doit être constitué au 1^{er} avril.

Pour les autres, la priorité est d'abord la réussite des SGCD.

Brexit

C'est un sujet important qui a entraîné la mobilisation du MAA, notamment de la DGAL. De nombreux recrutements ont été réalisés.

La mise en œuvre est progressive ce qui est une chance.

Certains locaux doivent être améliorés.

Le comité de suivi Brexit sera réuni dans les prochains jours, le MAA est en lien permanent avec les DRAAF les plus concernées.

Influenza aviaire

Philippe Mérillon salue la réactivité des agents du MAA et la mobilisation des renforts, dans des conditions d'accueil aussi bonnes que possible compte tenu du contexte sanitaire.

FEADER

La répartition entre l'État et les Régions a été clarifiée fin 2020 et la loi d'application votée.

L'organisation devra être précisée (volumétrie des « agents transférés », conditions d'accueil). Le transfert des agents est prévu au 1^{er} janvier 2023.

Plan de relance

Le plan de relance est une volonté forte du gouvernement. Le budget est très important et affirme la lisibilité de l'action des agents du MAA. Le sens de l'action ne fait aucun doute. Ce sont des actions structurantes pour les filières. Les dispositifs sont prévus le plus simple possible. Le plan de relance mobilise les chambres d'agriculture et FranceAgriMer.

MIREX

La DGER étant absente, un point d'info sur MIREX sera diffusé par écrit en complément des informations fournies par mail (voir questions diverses).

L'Alliance du Trèfle insiste sur la situation difficile des agents du SRFD et de la MIREX à la DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Recensement agricole

Les retours sont bons avec une responsabilité des opérateurs et du prestataire suffisamment claire pour la prise de contact avec les agriculteurs. Philippe Mérillon rend hommage à la mobilisation des agents du SRISSET.

Points à l'ordre du jour

1- Retour sur le dialogue de gestion 2020

Anne Crozat, sous-directrice du pilotage des services, présente le bilan des dialogues de gestion du programme 215 (voir le document)qui se sont déroulés en octobre/novembre 2020.

➤ Exécution 2020

Les trois points discutés au cours de ces dialogues de gestion sont l'impact de la crise COVID sur l'activité des services, la montée en puissance de l'interministériel et les risques de perte de compétences.

La crise Covid a eu un fort impact sur l'organisation des services avec le déploiement du télétravail. La nouvelle organisation à distance s'est mise en place rapidement, avec même l'utilisation d'équipement privé dans l'attente de mise à disposition de matériel.

Des initiatives sont nées du confinement pour maintenir un esprit collectif et éviter isolement (café collectif par visio...).

Les missions malgré ce cadre différent de travail ont été exercées. Au niveau départemental, l'objectif de 75 % des dossiers PAC déposés au 15 mai a été dépassé. Les SEA ont toutefois connu des difficultés pour recruter des CDD PAC.

Au niveau régional, l'appui aux filières (développement des circuits courts, nouveaux débouchés pour les produits locaux) a fortement mobilisé les services et est amené à perdurer avec le plan de relance.

Parmi les évolutions structurelles des missions, la gestion de crises (sécheresse, maladies des végétaux, inondations...) devient de plus en plus fréquente.

L'interministérialité monte en puissance, par exemple pour la gestion de l'eau (articulation MTE et MAA) qui nécessite de travailler ensemble car les sujets sont de plus en plus complexes.

En termes d'attractivité des postes et des compétences, les tensions sur les effectifs pour les missions forestières sont signalées fréquemment. Il en est de même pour les missions « économie agricole » où les postes sont pourvus mais pas avec des agents ayant une formation de base correspondant au poste. En SEA, le manque d'attractivité est causé par la trop grande dimension administrative des postes et le peu de visibilité pour 2023.

A la DRIAAF, l'alignement sur les primes de l'administration centrale a facilité les recrutements.

La mise en place des formations à distance a pris du temps ce qui a entraîné la baisse du taux d'accès des agents à la formation.

➤ Enjeux 2021 et schéma d'emplois

Une réflexion prospective et stratégique sur l'adéquation missions-moyens est nécessaire (exécution du plan de relance, PAC, accompagnement des crises) Le maintien des compétences est un sujet majeur.

Fondée sur un modèle mathématique intégrant les contraintes de la loi de finances, la répartition de la baisse des effectifs s'effectue comme suit : -46ETP dans l'administration centrale, -32 pour DRAAF-DAAF (29 DRAAF et 3 DAAF), -32 pour les DDT(M) et -13 pour les autres catégories (élèves, MAD etc.).

Les organisations syndicales prennent acte de la prise de conscience de l'administration des difficultés (forêt, pyramide des âges) mais constatent que rien n'est prévu pour y remédier.

Philippe Mérillon rappelle le principe au MAA de ne pas toucher aux crédits de formation continue pour maintenir les compétences.

Les agents qui ont refusé d'aller au SGC, vont se positionner sur des postes métier et devront suivre un parcours de formation.

Le MAA a besoin de visibilité, tout en répondant aux enjeux de financement public. L'épidémie de Covid a généré des besoins d'accompagnement des filières. Les ministères doivent contribuer à cet effort.

Avec la contrainte de réduction des effectifs, il faut mettre tout à plat pour voir comment faire au mieux pour remplir les missions.

En 2021, la baisse d'effectif est plus marquée au niveau central. Bien qu'ayant une même réduction d'ETP, le taux d'impact est moins élevé au niveau départemental qu'au niveau régional, résultat logique de la trajectoire souhaitée par le gouvernement. Mais le cabinet du ministre reste attentif, conscient du rôle des services déconcentrés dans la mise en œuvre du plan de relance.

L'Alliance du Trèfle demande pourquoi le bilan des dialogues de gestion du programme 206 n'est pas présenté, alors qu'il avait été présenté l'année précédente ?

Philippe Mérillon s'engage à le mettre à l'ordre du jour du prochain CT Alimentation.

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

Charles Gendron et Claude Ronceray, inspecteurs généraux de l'agriculture, présentent le rapport qu'ils ont rédigé (voir le rapport). Ce rapport a été terminé en avril 2020, sans prise en compte de l'épidémie de Covid (notamment sur le travail à distance).

Plusieurs points techniques sont à améliorer pour mieux prendre en compte le travail distant. Des freins techniques internes et externes, imposent toujours des déplacements importants qui pourraient être évités. Les organisations syndicales demandent d'adapter les RIALTO au nomadisme, surtout que certains règlements sont parfois ambigus voire contradictoires.

La pyramide inversée des âges pose question sur la pérennité des structures d'autant que la réduction des effectifs n'avait en pas été programmée dans les projections initiales. Les effectifs sont ainsi passés de 1513 agents en 2015 à 1317 en 2019.

L'accompagnement managérial doit être renforcé. Les difficultés sont régulières (organisation en silo qui rend difficile l'inter-service, équipe multisite, disparition de l'esprit de communauté DRAAF). Des actions d'animation et de formation financées par le fond de modernisation ont permis des progrès.

Les principales conclusions du rapport sont :

- les organigrammes cibles ont été réalisés rapidement et ont permis le regroupement de services tout en maintenant une certaine proximité,
- certaines actions au fil de l'eau ont pu amener à adapter l'organisation cible,
- la réforme a eu un effet positif sur les compétences mais d'autres impacts multiples et variés sur les agents et surtout l'encadrement,

- l'accompagnement mis en place n'a que partiellement compensé certaines difficultés managériales, matérielles et informatiques,
- le sens de cette réforme mériterait d'être précisé.

L'analyse montre aussi qu'en 5 ans, les nouveaux services déconcentrés ont subi de nombreuses perturbations non prévues et liées au processus de réforme (Brexit, MIREX, PAC, développement de l'agro-écologie), leur imposant une adaptabilité permanente au contexte.

Les rapporteurs proposent sept recommandations :

- accompagnement et outils : améliorer le cadre réglementaire, le management d'équipes et les outils de communication.
- organisation : concevoir de nouveaux organigrammes cibles à 5 ans, évaluer le dialogue de gestion et réaliser une revue des activités
- stratégie : redéfinir les missions des DRAAF car plusieurs lois importantes sont intervenues depuis 10 ans. Il faut revoir également les missions de l'administration centrale et les missions départementales.

Philippe Mérillon ajoute que ce qui s'est passé en 2020 donne un nouvel éclairage.

L'Alliance du Trèfle partage les constats des rapporteurs.

En termes d'équipement informatique, la DRAAF Bourgogne-Franche-Comté a eu la chance d'être DRAAF pilote et de pouvoir bénéficier d'un appui, d'une aide à la cohésion, d'un équipement en VPN, d'où le moindre impact dans cette DRAAF. La mise en place d'un bouquet informatique est une bonne idée mais il faut penser également au téléphone professionnel.

La modification rapide des RIALTO sur les règles relatives au temps de travail, pour prendre en compte le nomadisme est indispensable pour une équité de traitement entre les agents.

Elle regrette que les formations au management à distance n'aient pas été mises en place à l'occasion de cette fusion des DRAAF en 2016, car elles auraient été bien utiles en 2020 avec l'épidémie de Covid.

L'accompagnement managérial est utile, surtout pour les nouveaux arrivants, mais des outils d'auto-évaluation pourraient également aider les managers à cerner leurs difficultés et demander des formations.

Elle constate que la feuille de route ne définit pas des priorités.

Elle s'interroge sur la recommandation de réaliser de nouveaux organigrammes cibles, réorganisation qui inquiète les agents qui ont besoin de stabilité.

Enfin la redéfinition des missions des DRAAF est prioritaire. C'est un point très attendu des agents qui s'inquiètent de leur devenir.

Les organisations syndicales évoquent également la séparation des programmes budgétaires qui renforce le fonctionnement « en tuyaux d'orgue ».



Anne Bossy, directrice de la DRAAF Grand Est, indique que le rapport est intéressant et apporte quelques compléments : attention à l'équilibre entre les sites (5 sites en Grand Est) et à la transparence sur les changements de poste. Faire communauté entre les différents sites est difficile. Les outils collaboratifs permettent de nouveaux modes d'expression et de management (des AG en webinaire peuvent être plus fréquentes, le webinaire Eco-phyto a rassemblé 10 000 vues sur YouTube...)

Les agents sont équipés en ordinateur portable à 100 % depuis septembre. La réflexion porte désormais sur les téléphones portables et les galets 4G.

Les organigrammes doivent être adaptés en permanence.

Un constat : les DRAAF sont attendues sur les missions de coordination, de pilotage et d'animation alors que ce sont sur ces missions qu'on fait baisser les effectifs !

Dans les DRAAF XXL, les directeurs n'ont plus l'occasion d'aller sur le terrain rencontrer des agriculteurs.

Philippe Mérillon salue l'expertise du CGAAER et le travail approfondi et pertinent qui a été mené. Parmi les recommandations, l'épidémie de Covid a permis la poursuite de l'équipement informatique (visio, travail à distance...) et la mise en place de formations sur le management à distance. L'expertise sur les temps de déplacement doit être poursuivie (pratiques différentes d'un ministère à l'autre, d'une DRAAF à l'autre). Selon lui, il est utile d'harmoniser les pratiques de façon interministérielle.

L'enjeu du maintien des compétences (recrutement, formations) est majeur compte tenu de l'évolution démographique.

On ne peut pas prioriser, ni supprimer des missions car le périmètre des missions n'a pas été revu depuis plus de 10 ans, alors que le contenu des missions a pu évoluer (par exemple le déploiement de l'agro-écologie). Un état des lieux s'impose.

Le levier informatique n'existait pas il y a 5 ans, et avec la prégnance de l'interministériel, le raisonnement doit être plus large sur le périmètre des missions et sur la répartition des missions entre les différents acteurs (AC, DRAAF, DD, opérateurs, Régions).

Aussi, le ministre vient de mandater le CGAAER pour une analyse stratégique et prospective devant conduire à des propositions d'évolution de l'organisation du MAA. Les organisations syndicales seront associées.

Il faut que les agents voient le sens de l'action qu'ils conduisent. La réflexion stratégique aura des incidences sur les modèles des dialogues de gestion.

Les organisations syndicales attirent l'attention de l'administration sur la méfiance des agents sur ce type de réflexion et à leur lassitude suite aux nombreuses réorganisations.

Cette réflexion ne doit pas générer de nouvelles inquiétudes.

Questions diverses

1. Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

➤ Création des SGCD et impact sur le fonctionnement des DRAAF et DDI

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux et sur leur impact sur le fonctionnement courant des DRAAF et des DDI.

Il a notamment été signalé que des préfetures refusaient de déployer l'application Epicea qui



permet de gérer les formations, et que des conventions avec le CPCM n'étaient pas signées, entraînant un blocage de tous les paiements.

Le rapprochement des services RH des DRAAF est-il toujours envisagé ou cette hypothèse est désormais écartée ? Cette question nous est régulièrement posée par les agents de ces services qui déploient énormément d'énergie pour accomplir leurs missions, surtout avec la mise en œuvre des nouvelles lignes directrice de gestion.

Philippe Mérillon a évoqué ce sujet lors des réponses aux déclarations liminaires.

➤ **Plan de Relance « agriculture, alimentation, forêt »**

Les services régionaux et départementaux doivent mettre en œuvre les mesures du plan de relance « agriculture, alimentation, forêt » à effectif constant, ce qu'ont dénoncé toutes les organisations syndicales.

Certains agents sont déjà en souffrance (arrêts maladie ...) suite au surcroît d'activité généré par la volumétrie des dossiers et les autres s'inquiètent pour les dispositifs qui ne sont pas encore ouverts.

L'Alliance du Trèfle demande qu'un point soit fait sur ces mesures (nombre de dossiers par dispositif, estimation du temps passé par dossier...) et renouvelle sa demande de recrutements supplémentaires.

Philippe Mérillon a évoqué ce sujet lors des réponses aux déclarations liminaires.

➤ **Fonctionnement des MIREX**

Lors du comité technique ministériel du 5 novembre 2020, il avait indiqué que sur les 83 ETP prévus pour les MIREX, seuls 42 postes avaient été pourvus à l'issue de la bourse interne de mars 2020.

Alors que la MIREX située à Dijon est sinistrée, l'Alliance du Trèfle souhaite savoir si des recrutements ont été effectués pour tous les postes restants et, plus globalement, si les quatre MIREX seront en mesure de remplir leurs missions, alors que des évolutions des modalités d'examen liées à la crise sanitaire peuvent intervenir jusqu'au dernier moment, et que la nécessaire réactivité pour ces changements suppose des moyens humains en nombre suffisant.

Philippe Mérillon a indiqué qu'un point écrit serait transmis aux organisations syndicales.

Les éléments chiffrés relatifs aux MIREX ont été transmis à l'issue de la réunion par mail :

« A ce jour, 73 postes MIREX ont été pourvus suite à la bourse interne et aux publications au fil de l'eau (avril, juillet, octobre et novembre) de 2020.

Il est à noter que la cible MIREX a été réajustée de 83 ETP à 81 ETP, en accord avec la DGER et les DRAAF, au regard des quotités de travail sur les missions "examens".

L'état des lieux de la réforme par MIREX est le suivant :

MIREX Nord-Ouest : Dotation cible : 24 postes // Postes pourvus : 20 postes.

MIREX Nord-Est : Dotation cible : 22 postes // Postes pourvus : 20 postes.

MIREX Sud-Ouest : Dotation cible : 19 postes // Postes pourvus : 18 postes.

MIREX Sud-Est : Dotation cible : 16 postes / Postes pourvus : 15 postes.

8 postes restent à ouvrir en MIREX en fonction des mobilités ou départs d'agents pour atteindre la dotation cible.



Dans le cadre de la mobilité de printemps 2021, 2 postes sont susceptibles d'être publiés au profit d'une MIREX. »

➤ **Communauté européenne d'Alsace**

L'Alliance du Trèfle souhaite connaître l'impact de la constitution de la Communauté européenne d'Alsace sur le fonctionnement de la DRAAF Grand Est.

Anne Bossy, directrice de la DRAAF Grand Est, indique que la Communauté européenne d'Alsace est une nouvelle collectivité territoriale qui a pour compétences la gestion des routes nationales, le linguisme et le tourisme, donc pas d'impact direct sur les métiers de la DRAAF.

Toutefois elle a un impact sur le CPCM (qui relève de la DRAAF) avec le transfert de la gestion des routes nationales qui relevait du programme 217 (DREAL pour la maîtrise d'ouvrage et DIR Est pour l'entretien des routes).

Cela entraîne un transfert de plusieurs postes budgétaires du programme 217 vers la Communauté européenne d'Alsace, mais pas de conséquences sociales car la dotation d'objectif n'est pas atteinte. Aucun agent n'est intéressé par le transfert, mais il n'y a pas de problème sur la DO.

2. Réponses aux autres questions diverses

➤ **SGC dans les DROM**

Ils sont mis en place administrativement au 1^{er} janvier, mais de fait concrètement pas avant aujourd'hui en Martinique. En Guyane, une organisation plus spécifique est mise en place. Le MAA est très présent pour accompagner les structures et les agents.

➤ **Situation sanitaire à Mayotte**

La DAAF de Mayotte est très touchée par la Covid-19 (14 cas). Le plan de continuité d'activité est réactivé.

➤ **Modèle des dotations d'objectif des SRFD**

Il est fondé sur le nombre de structures et le nombre d'apprenants (public et privé), mais sans comptabilisation du nombre de sites. Lors du dialogue de gestion, la dotation peut toutefois être sensiblement abondée si le nombre de sites gérés par la structure le justifie.

➤ **Informatique**

- Il n'y a pas de DO théorique des DRAAF en informatique (pas de « sous-DO »).

- Projet Ibisa

Le MAA avait l'ambition de centraliser toutes les données bureautiques, l'optimisation du système (data center performant) alors que certaines DRAAF signalaient que leurs serveurs arrivaient en bout de course.

Cette centralisation a été conduite pour l'administration centrale, car il existe un « pipe line » informatique entre Paris et Toulouse conduisant à un temps de latence imperceptible.

Par contre une étude a montré que c'était trop coûteux pour les DRAAF. Il n'y a pas de disponibilité financière pour le moment. Toutefois, depuis fin 2019, tous les agents peuvent accéder aux données des serveurs des DRAAF via VPN.

- Visioconférence : il n'y a pas de solution interministérielle. Le MAA a décidé de retenir Zoom et OVPA comme solutions temporaires et dérogatoires. Webconf de l'Etat n'a pas eu le succès espéré non plus. D'autres solutions pérennes seront proposées bientôt.



➤ **Absence de médecine de prévention sur certains sites**

Des solutions sont recherchées (télémédecine, partenariat avec les médecins des caisses MSA, avec les prestataires d'autres ministères...). Pour la DRAAF Bourgogne-Franche-Comté, une convention cadre MSA-DRAAF est en cours de signature.

➤ **DR FORMCO et Epicéa**

Pour Philippe Mérillon, le réseau DR FORMCO est une chance pour le MAA, constitué de personnes expertes, professionnelles, toujours à la recherche de la bonne ingénierie de formation.

Il n'est pas question de l'affaiblir.

Il contribue à la réflexion sur la stratégie de formation continue nationale.

Epicéa formation vit ses dernières semaines car le module Renoirh formation va le remplacer.