



COMITE TECHNIQUE
DRAAF-DRIAAF-DAAF

COMPTE RENDU

Paris, le 4 janvier 2022

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE DRAAF-DRIAAF-DAAF

du 4 janvier 2022

L'UNSA était représentée par Emilie Cerisier.

La Secrétaire Générale, Sophie Delaporte, a adressé ses meilleurs vœux pour l'année 2022, année qui sera chargée avec un dialogue social nourri, avec ou sans virus.

Après lecture des déclarations liminaires, l'administration a répondu aux organisations syndicales sur les cinq sujets suivants :

BREXIT : en ce qui concerne l'évolution des cycles de travail, les rythmes décalés sont pris en compte pour la rémunération, mais si l'activité permet de revenir sur des cycles plus normaux en terme de chronobiologie, l'administration ne pourra plus compenser. Il sera en effet logique d'ajuster les conditions de travail et la rémunération si le prestataire ERGOTEC confirme qu'on peut revenir sur des horaires de jour. Pour ce qui concerne la restauration (sujet évoqué lors du GT Brexit du 13 décembre dernier), l'administration étudie plusieurs hypothèses en se renseignant auprès des autres administrations des ports et en étudiant la possibilité de ticket restaurant pour les SIVEP qui n'ont pas d'accès à la restauration est envisageable.

CIA exceptionnel : il permet de récompenser les agents qui ont subi des charges de travail particulières (Influenza Aviaire par exemple). Il n'est pas systématiquement renouvelé chaque année aux mêmes personnes et est attribué grâce à un outil qui permet de distinguer des équipes investies sur des sujets non répétitifs tous les ans.

Plan de relance : Pour répondre à la demande des organisations syndicales (OS) sur la tenue d'un groupe de travail bilan et le manque d'effectifs mis à disposition : le MAA a milité pour avoir des effectifs de renforcement mais n'a pas réussi, la réponse de la DGAFP a été que tous les ministères étaient impactés et que chacun devrait donc faire avec ses propres moyens. Les directions doivent utiliser aux mieux les ressources qui leurs sont allouées pour effectuer les tâches données.

L'administration informe que le suivi du plan de relance et de France 2030 sera à discuter dans les ministères concernés. Elle doit faire un point également sur la compétence forestière.



UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES - Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP - ☎ 01.49.55.55.31 - unsa-agrifor.syndicats@agriculture.gouv.fr - <http://agrifor.unsa.org/>

COVID : les mesures prises au MAA sont en adéquation avec les mesures gouvernementales. Le passage à une quotité de télétravail plus significative peut limiter la propagation du virus. Cependant il n'a pas été fait mention des types de masque prévus dans les annonces du gouvernement.

Information sur le retour du dialogue de gestion 2021 :

BOP 206 : Les sujets principaux remontés ont été les suivants : situation en abattoirs, maltraitance animale, santé animale, Brexit, règlement Santé des Végétaux, plan de relance (point proposé par le RBOP).

94 ETPt = part des anges (marge d'ETP supplémentaires par rapport aux ETP prévus).

BOP 215 : gestion des contractuels, application de la circulaire du 10 mars 2021 (80% des crédits mis à disposition au 1^{er} trimestre), modèle d'allocation des moyens.

L'UNSA a précisé qu'en ce qui concerne la santé des végétaux, il n'apparaît pas dans le document de demande complémentaire d'ETP (c'est le seul sujet abordé en entretien et qu'on ne retrouve pas ici). Malgré le bon nombre de crédit de délégation, il est nécessaire de superviser et de maintenir les compétences.

L'administration a répondu que des moyens ont bien été demandé mais qu'ils n'apparaissent pas puisqu'ils représentent peu en comparaison des besoins abattoir.

Sur le programme 215 : le schéma d'emploi est faible par rapport aux années précédentes. Suite à l'engagement pris par le ministre, il n'y aura pas de schéma d'emploi sur le 215 en 2022. Cependant, le schéma d'emploi a été de - 72 ETPt en 2021, il y a donc un manque de - 50 ETP, la baisse se fera donc sur l'année 2022, d'où ce décalage car il était impossible pour les services d'absorber cette diminution sur les délais impartis. Néanmoins, il y aura un suivi de la masse salariale. Trois contraintes peuvent survenir : le schéma d'emploi, le plafond d'emploi et la complétude des emplois.

Sur le programme 206, en intrants, il n'y a pas eu de baisse du nombre de contrôle conditionnalité d'acté : la baisse est liée au COVID sans qu'il ne soit prévu une baisse des objectifs en dehors de la période de crise.

Concernant la délégation de 3 % de moyens aux préfets : la capacité de gestion est laissée aux services déconcentrés. Dans la notification aux préfets (aux DRAAF), le MAA souhaite indiquer si le département est proche ou pas de la cible en terme de DO (dotation d'objectifs). Les préfets et DRAAF doivent être mis en responsabilité soit pour augmenter l'attractivité de recrutement ou freiner car ils sont déjà au-dessus de la cible. On fait peser en services déconcentrés la charge des trajectoires d'emplois.

En ce qui concerne les moyens alloués en abattoir et notamment pour les petits abattoirs où l'utilisation du tonnage pour définir la DO est défavorable, le problème est pris en compte : pas de travail sur l'évolution du modèle utilisé mais prise en compte dans la part des anges. Un plan « attractivité des postes en abattoir » est mis en place pour rendre les postes attractifs, les valoriser et anticiper les turn-over sur ces postes. Une expérimentation de mutualisation est en cours pour les petits abattoirs.

Les dotations d'objectifs pour les intrants n'ont pas baissé hormis celles conjoncturelles.

Pour ce qui est du suivi de la gestion budgétaire et comptable, les effectifs dans les départements pour le BOP206 sont maintenus, mais la situation est hétérogène car par souci de meilleure efficacité, certains départements ont gardé et d'autres ont mutualisé avec les SGCD. Il n'y a pas de sous-exécution budgétaire liée à des problèmes d'effectifs.

L'administration évoque la politique de déconcentration : le Premier Ministre a choisi d'aller plus loin en prévoyant pour les préfets une marge de réaffectation de ressources de 3 % dans le cadre de l'ATE. La note de service étant sortie tardivement en 2021, 2022 sera une année expérimentale : il faut voir comment s'orienteront les souhaits des préfets. Au départ, il était prévu qu'un agent volontaire et sa chaise bouge vers une mission d'un autre périmètre. Cela s'est élargi avec une possibilité de bouger une chaise sans agent. Pour les sorties de concours, les postes seront bien réservés.

La réserve régionale est de quelques emplois (5 pour le MAA) alors que les 3 % permettent de faire beaucoup plus. Quelques points de frottement vont pouvoir être gérés mais le Préfet est aussi le garant des politiques publiques et devrait suivre les orientations stratégiques portées par le ministre, d'où l'intérêt de la présence du Préfet au dialogue stratégique.

En fin d'année, un bilan sera effectué, à savoir : est-ce qu'il y a eu un mouvement ample ou pas, est-ce que les mouvements en gestion ont bougé toujours dans le même sens (si ce n'est pas le cas est-ce qu'il y a un intérêt), quelles mesures de transfert, et pérennisation de ces derniers, les mesures prioritaires sont-elles pertinentes dans la durée ?

La circulaire du 22 décembre 2021 décrit le principe. Au final cela représente entre 900 et 1200 postes toutes régions confondues.

Information sur la situation des secrétariats généraux communs départementaux

Il existe deux programmes contributeurs, le BOP 206 (223 ETPt) et le 215 (208 ETPt). Aujourd'hui, il reste 6 agents sur lettre de mission. Il n'y a pas de situation de sureffectifs dans les structures. Mission inter-inspection DDI : la programmation d'une évaluation de l'organisation et du fonctionnement des SGC est prévue au second semestre 2022.

Un plan d'action et de soutien aux SGC en 10 points est mis en œuvre, notamment :

- Des référents de proximité dans 80 % des DDI pas forcément à temps complet, parfois pas dans la DDI. L'importance de cette mission est reconnue.
- Renforcement des moyens en contractuels et en SIDSIC (enjeux numériques importants, convergence des systèmes d'information notamment SIRH).
- Equipement homogène des agents en matériel informatique pour qu'ils puissent travailler correctement avec les DDI.
- Outil commun de comptabilisation et d'harmonisation des jours de télétravail et des saisines des formulaires d'entretien pro (test d'Estève au MAA)
- Rationalisation des blocs d'exécution de la dépense (transfert des dépenses départementales sur le bloc 1 (Préfecture) en intégralité).
- Facilitation des regroupements immobiliers.
- Formation : connaissance des autres communautés de travail.

Pour ce qui est de l'appui du MAA, les secrétaires généraux des DRAAF aident les SGCD ainsi que les IGAPS qui font remonter les difficultés, alertent et essaient de contribuer à la connaissance du MAA dans ces structures.

Concernant les DOM, la Guyane a commencé plus tôt mais la réorganisation est moindre. Les autres structures ont démarré plus tard mais une attention particulière est à apporter à ces structures pour lesquelles les remontées font part d'une grande difficulté.

Le groupement des SGC est présidé par l'ancienne secrétaire générale de la DDPP22. Le MAA souhaite rencontrer ce groupement et travailler conjointement.

L'administration précise qu'en terme de référent de proximité, il est nécessaire que chacun mette la même notion derrière l'appellation. Le référent de proximité n'est pas là pour combler un vide mais ses missions doivent être bien sélectionnées, bien fléchées pour qu'il puisse agir. Le souhait du MAA est qu'il soit placé à proximité du directeur départemental, mais actuellement ce n'est pas le cas ; il est placé auprès du SGC.

La situation de la Martinique qui rencontre un problème de conditions d'accueil avec un seul agent disponible va donner lieu à une alerte du ministère de l'intérieur (MI).

Droit de retour : l'administration n'a pas de données chiffrées mais reviendra vers les OS dès qu'elle aura les éléments (à priori sur le 215 entre 5 et 10 agents).

SGAM : sur les missions : informatique, RH et enseignement agricole, BOP plan de relance : 7 ETP DRIAFA ont été transférés. Dans l'attente du déménagement, les agents sont restés pour l'instant sur Cachan.

Information sur les transferts aux conseils régionaux de la gestion du FEADER (aides non surfaciques)

La réforme est engagée car le mille-feuille de compétences n'est pas satisfaisant. Les mesures surfaciques restent à l'Etat et les aides non surfaciques partent aux conseils régionaux. Le ministère est conscient qu'il est important de donner de la visibilité aux agents. La priorité est de transférer des compétences suffisantes aux régions et de maintenir les compétences pour ce qui reste à l'Etat. En novembre dernier, il a été acté 385 ETP de transfert du MAA aux conseils régionaux. Il faut que les transferts se fassent dans les meilleures conditions, sinon, la masse salariale correspondante devra être transférée au risque de se retrouver avec des sureffectifs.

Dans un premier temps, il est important de recenser les questions et les services. La FAQ a été diffusée et relue par les conseils régionaux et la direction régionale des collectivités locales (instance en charge du droit pour les transferts).

Le ministre a donné mandat le 23 décembre aux préfets pour discuter des transferts avec les conseils régionaux, recenser les agents, les postes impactés et réorganiser les postes pour avoir des temps pleins. Le premier bilan est prévu pour la fin janvier, afin d'avoir une certaine visibilité avant l'été. Il est demandé aussi la consultation des instances de dialogue social.

La gouvernance se fera au niveau du dialogue social central (CTM et CTSD). Un groupe de travail est prévu début février.

Une boîte fonctionnelle servira de réceptacle aux questionnements : DRIAFA, DDT, IGAPS et OS pourront la saisir.

La FAQ régionale est importante sur plusieurs points notamment sur la localisation. Un projet de mémento a été présenté aux OS ce jour pour transmission aux conseils régionaux des principales questions soulevées par les agents.

Pour l'UNSA, il est important que l'arrêté de restructuration paraisse rapidement pour plus de visibilité. Elle pense que le mémento régional est très utile puisqu'il pourra répondre à une bonne partie des questions que les agents se posent.

L'administration propose d'enrichir le mémento par mail avant la fin de la semaine. Quant à l'arrêté de restructuration, il devrait sortir rapidement. L'ordonnance en préparation qui modifie les équilibres entre Etat et Collectivités est en préparation. Elle définit les périmètres, la méthode de calcul des 385 ETP, les règles de gestion des agents correspondant à celles des décentralisations précédentes.

S'agissant des mandats de négociation aux préfets, ils ne sont plus à la main du MAA. Toutes les régions ne vont pas avancer au même rythme. Les conventions pourront être en décalage. Il est donc impossible de prévoir un calendrier. La question de la localisation aussi devrait être différente d'une région à l'autre. Les conditions matérielles et de télétravail semblent être des sujets moins urgents d'après le MAA.

Pour la procédure de transfert, il n'y a aucune innovation. Les agents à 100% sur des missions transférables au 1^{er} janvier 2023 sont mis à disposition pour deux ans au bout desquels ils peuvent soit demander leur intégration dans le corps des cadres des collectivités territoriales, soit demander un détachement sans limite de durée. La liberté de mobilité des agents reste en cours sur toute la durée du transfert (y compris en détachement).

Dans l'arrêté de restructuration, des formations sont prévues pour les agents qui changent de mission et devraient se repositionner.

Pour les DOM, le transfert se fera au conseil départemental au lieu du conseil régional mais les dispositions restent les mêmes.

En ce qui concerne les détachements, la loi MAPTAM (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles) fixe les règles en matière de transfert et ne sera pas modifiée (III de l'article 83).

Information sur les centres de prestations comptables mutualisées (transfert du bloc 2 vers le bloc 1 et expérimentation des centres de gestion financière)

Le MAA commence par réexpliquer les différentes plateformes comptables en région : bloc 1 MI, bloc 2 MAA-MTE et bloc 3 pour les ministères sociaux, culture et finance.

Dépenses départementales du BOP 354 : il est souhaité le transfert de toutes les dépenses sur le bloc 1. La charge de travail que cela va représenter pour les SGC nécessite un transfert d'ETP (4 MAA et 16 au MTE).

CGF : le problème se pose pour les régions multi-sites : les centres de gravité pour la DGFIP et le CPCM ne sont pas au même endroit. L'administration estime qu'il faut que le CPCM entre dans le mouvement pour pouvoir expérimenter. Ceci est complexe car il faut tenir compte aussi des contraintes géographiques pour les agents.

Le Ministère de l'intérieur et la DGFIP n'arrivent pas à se mettre d'accord sur un scénario donc chacun gère le sien. Il est envisagé le transfert du BOP 354 au MI et tout le reste à la DGFIP. Au titre de l'arbitrage obtenu par l'un et l'autre, le ministère doit mettre en œuvre les mesures nécessaires.

Les organisations syndicales dont l'UNSA ont demandé un bilan sur les CPCM : localisation, position administrative des agents...

Information sur le projet stratégique de l'administration territoriale de l'Etat

Pour l'administration, la déconcentration permet de responsabiliser davantage le niveau territorial au niveau des ressources humaines, de la dématérialisation des procédures... De même, il y a un enjeu d'attractivité du recrutement (métier, territoire).

Comment imaginer toutes les idées possibles pour conforter l'action des SGCD et qu'ils soient plus efficaces au service des structures : convergence RH par exemple, maintien des compétences, progrès du numérique, renforcement de la GEPEC.

L'ATE sera présenté prochainement en CT des DDI et proposé à la signature de tous les secrétaires généraux.

L'UNSA souhaite savoir où en est la revue des missions dans les services déconcentrés.

L'administration précise qu'il y aura une revue des missions au MTE, au MI et dans les ministères sociaux. Le CGAER devrait rendre ses résultats dans les premiers mois de 2022. Un COFIL devrait se faire en 2022 car il faut que ce soit prêt avant les élections pour une trajectoire claire pour le prochain gouvernement.

L'objectif étant de rationaliser les moyens, si rien n'est dégagé sur la fonction financière, il faudra encore prendre des moyens sur les fonctions RH. Le schéma d'emploi risque d'évoluer défavorablement à l'avenir et il faut s'y préparer.

En conclusion, cette réunion de rentrée était très dense dans sa forme et dans les sujets évoqués. Beaucoup d'impacts à intervenir dans les prochains mois pour les agents du MAA, tant pour les services d'économie agricole, pour les agents en brexit, dans les DDI, en abattoirs etc... L'UNSA reste mobilisée afin de garantir à tous les agents des conditions de qualité de vie au travail. Les réformes successives entament gravement l'expertise et la technicité de notre ministère. N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour faire remonter soit des difficultés, soit des bonnes pratiques de terrain.