

DRAAF fusionnées : un rapport éclairant du CGAAER... et après ?

Le comité technique spécial des services déconcentrés (CT-SD) du ministère de l'Agriculture, compétent pour les DRAAF, la DRIAAF et les DAAF, s'est réuni le 11 février 2021 sous la présidence du secrétaire général adjoint, Philippe Mérillon.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Bernadette Gueguen.

La CFDT y a prononcé une intervention liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses du secrétaire général adjoint.

« Monsieur le secrétaire général adjoint,

Ce comité technique spécial ne s'est pas réuni depuis février 2020 et seuls deux points sont à l'ordre du jour : bilan de la réforme régionale et dialogue de gestion. Si, pour un observateur non averti, cela pourrait paraître indigent après un an d'attente, pour la CFDT, ces deux points sont toutefois déterminants pour l'avenir des services déconcentrés du ministère.

S'ils sont abordés sur le fond, ce CTS pourrait bien constituer l'amorce d'un réel changement de paradigme pour ces services et surtout pour les agents qui y travaillent. [...]

La CFDT regrette toutefois l'absence d'un point sur la fusion du secrétariat général de la DRIAAF avec celui de la préfecture d'Île-de-France, préfiguration des secrétariats généraux communs (SGC) au niveau régional ! »

Pour Philippe Mérillon, la crise Covid est passée par là, mais ce n'est pas parce qu'on n'a pas réuni les instances que les sujets n'ont pas été abordés. Durant la période Covid, l'administration doit appliquer les consignes et s'attacher à

maintenir le dialogue social, avec une vigilance de tous les instants compte tenu de l'enjeu sanitaire. Il rappelle l'importance du déploiement du télétravail, qui fait l'objet d'un suivi très régulier.

Concernant les SGC, les Igaps sont mobilisés pour le suivi des agents qui n'ont pas voulu rejoindre ces secrétariats généraux communs. Actuellement, la priorité est à la réussite des secrétariats généraux communs départementaux, et pas à leur extension au niveau régional. Pour la DRIAAF, l'intégration des fonctions support fait l'objet d'un dialogue social important au niveau local, avec une implication forte du préfet.

« Face aux difficultés criantes des DRAAF fusionnées, particulièrement en DRAAF XXL, [la CFDT avait demandé ce bilan avec insistance, au sein de cette instance, dès février 2017.](#)

Nous avons dû attendre septembre 2019, pour qu'enfin la directrice de cabinet saisisse le CGAAER pour une mission visant à dresser ce bilan que nous appelions de nos vœux depuis plus de deux ans.

La CFDT regrette profondément cet attentisme du secrétariat général, alors que les difficultés s'accumulent et s'amplifient un peu plus chaque année, avec la réduction constante des effectifs. Nous avons néanmoins salué cette initiative annoncé lors de ce CT spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF réuni le 14 novembre 2019. »

Philippe Mérillon précise que ce rapport, [Sept nouvelles DRAAF 5 ans après](#), fait le bilan organisationnel et social de la réforme de 2015. Ce rapport a été réalisé par deux ingénieurs généraux, qui vont en assurer la présentation lors de ce CTS.

« La CFDT a apprécié ce rapport pour sa clarté, ses constats honnêtes (sans essayer de mettre la poussière sous le tapis), et pour les recommandations qu'elle partage globalement. En

effet, le rapport dresse un bilan quantitatif et qualitatif de l'impact de cette réforme sur la situation des agents, avec une analyse des modalités de travail en multi-sites, des relations avec les partenaires, du temps consacré aux trajets entre sites d'une même DRAAF.

Les constats sur les conditions de travail et d'exercice des missions confirment ce que les organisations syndicales dénoncent depuis le début de la fusion, voire dès l'annonce de la fusion. Dorénavant les situations sont objectivées par l'administration elle-même alors que ces constats remontaient bien avant ce rapport, via le RAPS et les réseaux des ISST et des assistants de service social.

Par ailleurs, sans surprise, ce rapport ne nous éclaire toujours pas sur le sens de cette fusion décidée en 2015... Que celui qui a compris lève le doigt. Les rapporteurs ont simplement rappelé que le scénario initial de la réforme de 2015 n'envisageait pas la fusion des régions, mais la suppression des départements ! Depuis, les débats législatifs et les réformes ont plutôt conforté le niveau départemental. Ce qui vient d'être confirmé par le Premier ministre lors du CITP du 5 février, avec + 2 500 emplois à ce niveau territorial, au détriment des régions et des administrations centrales.

En conclusion, pour la CFDT, la fusion des services régionaux a placé les agents sous une extrême tension qui ne retombe pas. Les ressentiments mêlés de déposssession, de dévalorisation, de perte de repères et de sens en sont les causes. Le sentiment d'impuissance est largement partagé face à la dégradation des moyens humains pour assurer les missions. La surcharge de travail est accentuée par des temps de déplacements démesurés, impactant fortement les agents à tous les niveaux et les capacités d'expertise des services.

Si le rapport pondère ces points négatifs par quelques points positifs, de nombreux agents sont résignés et démotivés et un nombre non négligeable est en réelle souffrance.

La CFDT espère vivement que des solutions concrètes

découleront rapidement de ce rapport avec in fine une véritable amélioration de la qualité de vie au travail pour tous les agents. »

Présentation du rapport du CGAAER, Sept nouvelles DRAAF 5 ans après

Ce [rapport](#) est présenté successivement par Charles Gendron et Claude Ronceray, ingénieurs généraux du CGAAER, missionnés pour ce rapport.

Ils rappellent la loi du 16 janvier 2015 instaurée au 1^{er} janvier 2016 qui a conduit à la création de 13 grandes régions issues du regroupement des 22 régions métropolitaines. Comme les autres départements ministériels, le MAA a aligné son organisation régionale en créant 7 nouvelles directions régionales par fusion des 16 DRAAF préexistantes. Les 6 autres DRAAF métropolitaines ont vu leur périmètre inchangé.

Il s'agissait de faire un bilan organisationnel et social afin de répondre aux demandes suivantes :

- cartographier les nouveaux organigrammes ;
- examiner les conditions de mise en œuvre et d'impact de la réforme sur les agents ;
- lister les évolutions nécessaires au regard des conditions de travail des agents et de l'efficacité des services.

Chacune des 7 DRAAF concernées, auxquelles s'ajoute une DRAAF « témoin » non fusionnée, ont été visitées. Les équipes de direction, les chefs de service, les représentants des personnels et agents qui le souhaitaient ont été audités. Un questionnaire adressé aux DRAAF a permis de recueillir beaucoup d'informations complémentaires.

Les constats

- **Nouveaux organigrammes**

Ils ont été rapidement mis en place, calqués sur ceux des autres DRAAF, en organisant la multilocalisation. Ils ont été adaptés à la marge et au fil de l'eau avec des regroupements progressifs de services tout en maintenant le principe d'une certaine proximité.

Les 3 principes fixés à l'échelle nationale comme fil conducteur à cette réforme sont : maintien des compétences, pas de changement de résidence administrative ni de fermeture de site, dialogue social important à chaque étape.

Un certain nombre de DRAAF fonctionnent plutôt en service et en silo, prolongeant les grandes directions générales de l'administration centrale et avec des fonctionnements inter-services qui semblent perfectibles. On constate évidemment la multiplication des équipes multisites et du management multisite.

- **Déplacements**

L'analyse géographique montre à quel point les distances sont importantes entre les sites des différentes DRAAF fusionnées. C'est une problématique qui mérite une attention particulière.

- **Maintien des compétences**

Les compétences sont globalement maintenues, mais parfois mises à mal par des réductions d'effectifs non anticipées. Certaines fonctions confortées par une plus grande spécialisation des agents ont eu un effet positif sur le maintien des compétences. De nombreux exemples montrent que, pour les agents en charge d'une mission à l'échelle des nouvelles régions, il y a un intérêt accru pour la mission. Cependant, la pyramide des âges des personnels en DRAAF pose beaucoup de questions quant à la pérennité des compétences... Ce constat appelle à une réflexion sur le maintien de ces compétences, au regard des départs à la retraite.

- **Prise en compte du travail distant dans toutes ses formes**

Ce rapport ayant été réalisés avant la crise du COVID ; il

faut revoir cette question à la lumière de ce qui s'est passé pendant la crise.

Avec ces grandes régions, sont apparues des formes de travail pas forcément très bien répertoriées jusqu'à présent. Outre le télétravail tel qu'il est défini, on rencontre des formes de nomadisme, du travail en site distant qui concerne un grand nombre d'agents dans la plupart des DRAAF qui sont fusionnées depuis 2015. Ces nouvelles formes de travail ne sont pas encore suffisamment bien équipées, avec de nombreux freins techniques internes et externes, obligeant à de nombreux déplacements souvent très chronophages. Nombre de ces déplacements pourraient être évités avec un peu d'organisation et quelques moyens techniques supplémentaires.

Un grand nombre d'agents sont dans la situation de devoir se déplacer très souvent avec des règlements intérieurs ambigus, voire contradictoires d'un service à l'autre ou d'une direction régionale à une autre.

- **Ressenti général**

On a l'impression que s'il y avait auparavant des communautés DRAAF bien établies, les nouvelles DRAAF ont du mal à exister, à trouver leurs liens et leurs relais. Cela se traduit dans la façon dont les collègues des DRAAF ressentent leur proximité, leur solidarité, et l'expriment. Des actions d'animation et de formation au management ont été organisées et ont permis de réels progrès ; ces actions devraient être étendues au niveau des services qui sont encore aujourd'hui en situation de réforme ou de restructuration.

Les améliorations possibles, de façon globale

- **Accompagnement**

Il y a besoin de plus d'accompagnement pour améliorer le management à distance. C'est un point clé.

- **Mails et outils collaboratifs**

Ils se sont imposés comme des moyens simples de communiquer dans des équipes multi-sites. Mais si ces outils sont des facilités, ils sont également générateurs de difficultés, voire de pénibilité. C'est un sujet important à mieux prendre en compte par le management.

- **Sens**

La question du sens de cette réforme est primordiale. Pourquoi cette réforme ? Comment essayer de lui donner un sens même si elle n'en avait pas dès l'abord ?

- **Parangonnage avec d'autres ministères**

Il faut se référer à l'exemple des DRAC, des rectorats, des DREAL qui montrent que, finalement, il y avait plusieurs possibilités d'appréhender ces fusions et qu'il y a des marges de manœuvre (*point non présenté en séance, voir le rapport*).

- **Missions assignées aux DRAAF**

Elles sont restées inchangées depuis 10 ans, alors même que les chantiers qui aujourd'hui occupent beaucoup les DRAAF ont assez fortement évolué. D'autant que plusieurs des nouvelles DRAAF ont la taille non pas d'un petit pays de l'Union européenne mais d'un pays de taille moyenne (Pays-Bas, Autriche), et avec une dimension agricole forte.

Une redéfinition du travail des DRAAF est recommandé car depuis 10 ans, des lois importantes (agroécologie, lien agriculture-alimentation) ont amené à modifier un certain nombre de politiques publiques portées par l'État et le ministère de l'Agriculture. Il serait aujourd'hui utile de savoir comment cela se traduit dans les missions des DRAAF et éventuellement aussi dans leur organisation. C'est peut-être le point le plus important. Il faut le faire en regardant aussi les missions portées par l'administration centrale et le niveau départemental. Certaines DRAAF, qui auparavant étaient assez proches du terrain, avec une facilité à se déplacer d'un bout à l'autre de la région, sont aujourd'hui d'une taille

telle que c'est beaucoup plus difficile.

- **La baisse des effectifs**

Elle est quasiment constante depuis la RGPP de 2007. Elle donne le sentiment que, dans beaucoup d'endroits, on a un mode de fonctionnement dégradé, au moins par rapport à un idéal théorique. Le processus continu de réformes accentue ce sentiment.

- **La transition agroécologique**

Elle est devenue une priorité du ministère dans son ensemble, avec des difficultés pour assurer un pilotage efficace à différentes échelles, notamment à l'échelle régionale, en particulier la nécessité de faire travailler ensemble des personnes qui sont aujourd'hui dans des services et des directions différentes.

Synthèse des recommandations

Les ingénieurs généraux préconisent notamment de redéfinir les missions des DRAAF, d'améliorer l'accompagnement pour le management d'équipe, les outils de communication et le cadre réglementaire de travail.

De manière plus structurelle, ils proposent d'agir sur l'organisation et notamment continuer les évolutions en concevant une démarche d'organigramme cible à 5 ans, en donnant la possibilité aux agents d'anticiper les changements pour ne pas les subir. Les agents doivent pouvoir en tenir compte dans leur parcours professionnels.

	QUOI	POURQUOI	QUI	QUAND	Points d'attention
Stratégie	Redéfinir les missions des DRAAF (R7)	Assurer un portage intégré des politiques AAF	MAA et interministériel	Dès que possible	Répartition des responsabilités DREAL-DRAAF
Organisation	Réaliser une revue des activités (R5) Évaluer le dialogue de gestion (R4) Concevoir de nouveaux organigrammes à 5 ans (R1)	Assurer la subsidiarité, prioriser selon les enjeux Rendre plus efficiente l'organisation permettre aux agents d'anticiper les changements d'organisation	MAA, avec les préfets	R4 et R5 après la mise en œuvre de R7 puis R1	Accepter une plus grande différenciation de l'organisation, selon les enjeux et les contraintes territoriales
Accompagnement et outils	Améliorer le cadre réglementaire du travail en DRAAF (R3) Le management d'équipes (R6) et les outils de communication (R2)	Faciliter le travail des agents en DRAAF	MAA et interministériel	Dès que possible	Doter chaque agent en DRAAF de moyens de travail sûrs mais ouverts, permettant le nomadisme et le télétravail

Si la CFDT partage globalement les éléments de ce rapport, dont les constats qui rejoignent ceux qu'elle faisait depuis longtemps, elle regrette que ce travail arrive aussi tard, laissant s'installer une dégradation des conditions de travail des agents. La CFDT souhaite relever que l'estimation à 48h des heures écrêtées est très en deçà de la réalité pour de nombreux agents.

L'éloignement des directions régionales vis-à-vis des partenaires est un constat très important qui a conduit la CFDT à dire à plusieurs reprises que les missions des DRAAF ne peuvent plus être exactement les mêmes.

La CFDT espère que ce rapport, qui objective la réalité du terrain, les difficultés, les dysfonctionnements et le décalage qui existe entre moyens et missions, permette une mise à plat, comme demandé dans ce rapport, des missions et de la façon de les accomplir dans de bonnes conditions. Elle souhaite que l'administration s'en saisisse rapidement et de manière proactive, pour aller vers le changement de paradigme que la CFDT a évoqué dans sa déclaration liminaire.

Le CGAER est mandaté par le ministre pour une analyse prospective portant sur l'organisation des missions

Pour Philippe Mérillon, la problématique de l'objectivation des déplacements professionnels est effectivement un réel sujet qui mérite d'être expertisé. Il reconnaît qu'il y a des

pratiques différentes d'un ministère à l'autre et qu'il faut regarder comment mieux harmoniser les pratiques entre directions.

L'organisation et le sens des missions, le maintien des compétences sont des enjeux essentiels pour le ministère. Le sujet de l'organisation des formations, initiales et continues, prioritaire pour conserver la dimension technique de notre ministère, ont été abordés lors du CTM du 28 janvier. Pour le secrétaire général adjoint, les missions du MAA ne doivent être ni de prioriser ni de supprimer ; il s'agit de préciser le périmètre et le contenu de chaque mission, ainsi que leur répartition entre les différents acteurs.

Ce questionnement sur les missions est légitime, sur la base d'un état des lieux et de la vérification de l'adéquation des missions aux besoins des citoyens. En outre, le fonctionnement interministériel est aujourd'hui plus important qu'il y a 10 ans. C'est un élément de contexte dont il faut tenir compte.

Tous ces questionnements ont conduit à penser qu'il y avait matière à procéder à un état des lieux objectif et sans concession sur le périmètre national mais aussi régional et départemental.

Philippe Mérillon annonce à cette occasion que le ministre a décidé de mandater le CGAAER pour mener une analyse prospective portant sur l'organisation des missions du MAA. Le CGAAER devra faire des propositions d'organisation de façon à répondre à un objectif qui a été largement rappelé et qui est essentiel : les agents doivent clairement avoir le sens des actions qu'ils conduisent et doivent répondre aux attentes de la société. Les organisations syndicales seront associées à cette réflexion qui a un caractère stratégique. Le rapport du CGAAER devrait être rendu à l'automne 2021.

Pour la CFDT, Il y a urgence à faire cette remise à plat qu'elle demande depuis très longtemps. Le problème de fond est la réduction importante et constante des effectifs depuis de nombreuses années. Les agents sont de plus en plus en mal-

être face à des missions qu'ils n'arrivent plus à réaliser normalement. Il est essentiel de donner aux agents l'espoir de sortir de ce tunnel infernal sans lumière au bout !

Cette remise à plat annoncée, avec l'objectif de mettre tout en œuvre pour réorganiser les missions en se donnant les moyens de les faire correctement, offre la perspective d'une sortie du tunnel... à condition, évidemment, que des discussions s'engagent à tous les niveaux avec les représentants des personnels et les agents des structures concernées.

Mais il ne doit pas s'agir de simples mutualisations pour essayer de combler les déficits de moyens. Ces mutualisations ne peuvent pas être la réponse à tous les problèmes que soulève le rapport sur les DRAAF fusionnées.

La CFDT restera attentive et proactive pour cette mise à plat et les propositions d'organisation qui en découleront. La qualité de service des SGCD devra être observée de près pour en tirer toutes les conséquences pour les réorganisations à venir !

Attention, enfin, à la lassitude des agents face aux multiples réformes et réorganisations qu'ils ont dû subir au cours de ces dix dernières années.

Retour sur le dialogue de gestion 2020 : BOP 215

Philippe Mérillon précise qu'un retour sur le dialogue de gestion du BOP 206 sera fait à l'occasion du CT spécial Alimentation qui doit se tenir début mars.

Anne Crozat, sous-directrice du pilotage des services (service de la modernisation) présente les principaux sujets et préoccupations abordés lors des dialogues de gestion. Ces dialogues de gestion techniques en vue de l'élaboration du cadrage budgétaire et du plafond d'emplois 202, au nombre de 21, se sont déroulés du 6 octobre au 6 novembre 2020 (avec les

13 DRAAF, les régions d'Outre-Mer, les COM et la Nouvelle-Calédonie).

Exécution 2020

Anne Crozat précise d'abord que la première période de confinement a fortement mobilisé les équipes, tant au niveau régional qu'au niveau départemental.

- **En DDT**

Les SEA ont malgré tout assuré le dépôt des dossiers de demandes d'aides PAC (75% des dossiers étaient déposés au 15 mai 2020) avec une instruction dans les temps pour permettre le premier paiement en octobre. Les objectifs fixés ont donc été atteints, malgré des situations très hétérogènes en matière d'équipement informatique des agents en télétravail. La souplesse pour les CDD de longue durée sur postes vacants a contribué à l'atteinte des objectifs. En revanche, les moyens d'ajustement n'ont pas pu être totalement consommés en raison du confinement.

- **En DRAAF**

Les services ont été très sollicités dans l'appui aux filières, notamment pour identifier des débouchés aux secteurs impactés par le confinement, favoriser les produits locaux dans la grande et moyenne distribution, appuyer les initiatives de circuits courts. Les objectifs de renforcement de l'autonomie alimentaire, de développement des circuits courts portés par le plan de relance s'inscriront dans la continuité de cette mobilisation, appelée donc à perdurer.

Pour les DRAAF, la mission d'animation est de plus en plus importante et considérée comme insuffisamment prise en compte dans l'affectation des moyens.

Cette forte mobilisation s'est inscrite dans un contexte de crises climatiques : sécheresse, inondations, qui, auparavant exceptionnelles, deviennent plus fréquentes dans presque toutes les géographies.

Dans ce contexte 2020, le taux de formation a fortement chuté, particulièrement pour les catégories B et C, traduisant la mobilisation des équipes sur les missions des services et le besoin d'adaptation des outils de formation au travail en distanciel.

- **En DRAAF et DDT**

Les tensions sur les effectifs ont été particulièrement soulignées par les services «forêt» des DRAAF et DDT, tant en volumétrie qu'en compétences. Les sécheresses répétées de ces dernières années entraînent des problématiques majeures de repeuplement et de lutte contre les incendies, y compris dans des régions habituellement peu concernées. La gouvernance mise en place pour traiter les difficultés sanitaires dans les régions touchées par les scolytes a fait ses preuves et devra être maintenue. Des expériences d'inter-départementalisation ont été lancées dans toutes les régions. En Pays-de-Loire, elles ont abouti à la mise en place de deux pôles pour l'ensemble de la région. Les autres régions ont préféré des mutualisations plus limitées.

Les missions « économie agricole » sont confrontées à un déficit d'attractivité que les DRAAF et les directeurs de DDT expliquent par un faisceau de causes :

- des missions de plus en plus administratives (instruction de dossiers PAC) alors que les attentes des préfets sont aussi qualitatives ;
- un manque de perspectives dans le déroulé de carrière dans un contexte de transfert de compétences de certaines missions aux conseils régionaux. En outre les différences en matière de primes entre le programme 217 et le programme 215 freinent les mobilités au sein d'une même DDT pour les agents de catégories B et C.

La DRIAFAF note toutefois que l'alignement des primes des services déconcentrés d'Île-de-France sur celles de l'administration centrale semble avoir eu un effet réel.

En matière d'enseignement et de formation, l'année 2020 a été fortement marquée par l'enjeu de continuité des missions pendant le confinement puis le déconfinement. La mise en place des Mirex a été engagée au 1^{er} septembre 2020 et se déroulera sur 3 ans.

Concernant les fonctions support et pilotage, le report de la création des secrétariats généraux communs n'a pas permis de stabiliser définitivement les listes d'agents transférés. Les listes remontées finalement mi-octobre par les préfigureurs doivent encore être complétées et parfois amendées. Le nombre d'agents refusant le transfert et n'ayant pas d'autre affectation à ce stade est évalué à une trentaine.

Les enjeux pour 2021

L'exécution rapide du plan de relance et la poursuite de la mobilisation sur la PAC, l'accompagnement des situations nouvelles causées par les crises sanitaires ou climatiques, l'extension de la zone de prédation ainsi que la poursuite et la finalisation du recensement agricole et la mise en place d'un fonctionnement opérationnel des SGC constituent les priorités clairement identifiées pour 2021.

Le maintien des compétences reste un sujet majeur dans des services dont la moyenne d'âge est presque toujours élevée, avec un taux de départ en retraite pouvant atteindre 30 à 50% des effectifs dans les 5 années à venir, et qui peinent à recruter.

Compétences, nombre de places aux concours, parcours de carrière, missions exercées doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie pour permettre au ministère de former le vivier nécessaire à l'encadrement de demain.

Répartition du schéma d'emplois 2021

La baisse des effectifs du programme 215 intègre notamment :

- 123 ETP au titre de l'effort budgétaire (contre -130 les

années précédentes pour tenir compte des évolutions de périmètre) ;

– 50 ETP pour la constitution des secrétariats généraux communs en Outre-Mer (transfert vers le programme 354). Ce transfert s'accompagne d'un transfert de missions.

La répartition de l'effort entre les différents niveaux d'administration vise, conformément aux orientations interministérielles à une trajectoire d'impact plus forte en administration centrale qu'en services déconcentrés. La baisse des effectifs se répartissant ainsi :

- 46 ETP en administration centrale ;
- 32 ETP en DRAAF et DAAF ;
- 32 ETP en DDT(M) ;
- 13 ETP divers (élèves, MAD, COMAPI, etc.).

La CFDT est assez surprise de cette présentation du dialogue de gestion qui, pour une fois, ne cherche pas à mettre la poussière sous le tapis ! Il montre clairement qu'il y a des manques d'effectifs, de grandes tensions en matière de compétences, des problèmes d'attractivité pour certains postes. Serait-ce le signe d'une amorce de changement de paradigme au ministère de l'Agriculture ?

Tout au moins, l'administration semble prendre conscience des vrais problèmes, même si rien ne se passe véritablement pour le moment... La CFDT attend avec impatience les travaux du CGAAER demandés par le ministre.

En attendant, outre les tensions mentionnés sur la forêt, le plan de relance met les services en grande tension, sans qu'aucun moyen supplémentaire ne soit prévu. A minima, il aurait fallu éviter que le schéma d'emploi 2021 s'applique tout de suite ! Des suppressions de postes sont décidées en ce moment pour respecter le schéma d'emploi, mettant les services dans des situations qui deviennent intenable.

Au-delà du constat qui vient d'être présenté et que la CFDT partage finalement, que peut faire l'administration pour éviter que des services entiers, voire toute la communauté

de travail, soient en souffrance – souffrance encore aggravée par la baisse des moyens supports ?

Philippe Mérillon rappelle que le travail du CGAAER demandé par le ministre doit permettre de définir de quelle manière et selon quelles modalités les missions du MAA peuvent être menées au mieux. Dans cette réflexion, la trajectoire de réduction des effectifs est un élément de contrainte à laquelle il faut s'adapter. À ce stade, soit on continue sans rien changer (et il n'y aucune raison que les choses s'améliorent), soit on prend à bras le corps les enjeux et les contraintes pour trouver des solutions d'organisation, de mobilisation des différents leviers d'organisation, d'articulation entre les niveaux départemental, régional et central.

La répartition des réduction d'effectifs est toujours très difficile. Pour le schéma d'emploi 2021, l'orientation fixée par le gouvernement est que la réduction des effectifs soit plus marquée au niveau central qu'au niveau des services déconcentrés ; une attention particulière sera portée au niveau départemental. Concernant le plan de relance, le principe retenu a été de construire des dispositifs les plus simplifiés, s'appuyant aussi souvent que possible sur des dispositifs existants avec l'appui des opérateurs et des chambre d'agriculture. Le déploiement du plan de relance fait l'objet d'une attention particulière. Le Cabinet reste très vigilant quant à la situation des services.

Questions diverses CFDT

Systemes d'information et de communication

- **Quel est l'état d'avancement du projet Ibis ?**

Selon Stéphane Arché, adjoint au sous-directeur des systèmes d'information, le projet Ibis avait l'ambition de centraliser le stockage des données bureautiques sur le *data-center* de

Toulouse-Auzeville. Il s'agissait de faciliter l'accès aux données via le VPN et d'éviter le renouvellement de serveurs vieillissants dans les DRAAF.

Les données de l'administration centrale ont pu être centralisées à moindre coût grâce à des tuyaux informatiques conséquents, permettant des échanges rapides de données entre Paris et Toulouse. A contrario, ce n'est pas le cas entre Toulouse et les différents sites des DRAAF, même si ils ont tous été équipés en fibre. Les investissements nécessaires pour obtenir des débits suffisants étaient trop importants pour étendre ce projet à l'ensemble des DRAAF. Le chiffrage a été fait mais sans avoir la disponibilité financière pour engager ce projet, qui reste un projet prévisionnel.

Cependant, depuis fin 2019, les agents nomades ou en télétravail peuvent, via le VPN, accéder aux données des serveurs des DRAAF.

• visioconférence : quelle solution durable pour les prochains mois ?

Stéphane Arché rappelle que tout le monde a tâtonné. Le MAA ne souhaitait pas une solution propre au ministère de l'Agriculture, mais n'ayant eu aucune solution en interministériel, la secrétaire générale a fait le choix d'autoriser, à titre dérogatoire, la solution Zoom®. Le MAA a fait également le choix d'acheter des licences OVPA, pour des échanges sécurisés. OVPA n'est pas abandonné même s'il ne semble pas avoir trouvé son public ! Ces deux solutions restent cependant temporaires pour quelques mois.

La SDSI étudie actuellement des solutions pérennes stabilisées et sécurisées propre au MAA, qui pourraient être déployées en 2021 – si le budget le permet car ce sont des solutions onéreuses. Aucune solution interministérielle véritablement fonctionnelle n'est disponible ni envisagée à moyen terme.

Par ailleurs, Stéphane Arché souhaite rappeler le bon usage de Zoom®. Pour des raisons de sécurité, il faut se déconnecter du

RIE et utiliser un galet ou une connexion internet via son téléphone portable. À la maison, il faut se déconnecter du VPN.

Marchés informatiques : des ordinateurs portables de qualité médiocre ?

Il arrive parfois qu'il y ait des lots défectueux mais Stéphane Arché n'a pas connaissance de problèmes particuliers, hormis des disques durs défaillants dans un lot d'ordinateurs portables il y a quelques mois.

DR Formco : quelle évolution par rapport aux SGC

Philippe Mérillon souhaite rappeler que le réseau de formation est une chance, avec des agents très professionnels sachant trouver la bonne ingénierie de formation pour répondre aux besoins.

Il n'est donc pas question d'affaiblir ce réseau très important, qui a une compétence régionale et qui contribue activement à la stratégie de formation continue au niveau national. Il ne sait pas si ce réseau évoluera au gré des réformes, mais il n'existe aucune intention d'affaiblir un réseau qui est essentiel pour le maintien des compétences.

Regroupement des SG des DRAAF avec les SGC : à quelle échéance ?

Philippe Mérillon admet que cette question se posera un jour au niveau régional. Mais à ce jour, excepté le cas de la région Île-de-France, cette question n'est pas sur la table.

La CFDT souligne que tout n'est pas encore réglé pour les agents du secrétariat général de la DRIAAF qui doivent intégrer le SGAMM de la préfecture Île-de-France au 1^{er} avril. Le ministère de l'Intérieur n'a toujours pas communiqué la fiche financière pour certains agents.

Quel plan d'action pour rétablir la fluidité des échanges entre SRH et RH de proximité ?

Pour Philippe Mérillon, c'est une question fondamentale. S'assurer de la bonne circulation de l'information RH est un enjeu majeur. L'idée d'une feuille d'information à échéance régulière est envisagée pour aborder les chantiers en cours, les priorités, etc. Les réflexions sur ce sujet essentiel sont en cours.

Face aux nombreuses difficultés qui touchent des situations individuelles, le secrétariat général tient un tableau de suivi de la résolution de ces situations.

Demande d'explication sur le modèle d'allocation de la dotation d'objectifs pour les SRFD, qui soulève beaucoup d'interrogations dans ces services.

Le modèle d'allocation est basé sur le nombre de structures et d'apprenants pour le public et le privé, mais a priori pas sur le nombre de sites. Cependant, le dialogue de gestion est là pour compléter le modèle d'allocation. Les modèles d'allocation des moyens sont disponibles sur le protocole de gestion publié sur *BO-Agri* tous les ans.

Quelle est la dotation d'objectifs théorique des DRAAF en informatique ?

Il n'y a pas de dotation d'objectifs pour les missions informatiques ; les moyens sont inclus dans les fonctions supports.