



Secrétariat général
Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS)
Rapport d'activité 2015

Mars 2016



Table des matières

1. Le réseau des IGAPS en 2015	5
1.1. Une année marquée par une réforme du réseau préalable à la réforme territoriale	5
1.2. Une année marquée par un <i>turnover</i> très important des membres du réseau	6
2. Les indicateurs de l'activité	7
2.1. Les visites dans les structures	7
2.2. Les entretiens avec les agents	8
2.3. La répartition des entretiens par catégorie	9
2.4. La répartition de l'activité des IGAPS	10
3. Au-delà des chiffres, les travaux et réflexions du réseau	11
3.1. L'engagement du réseau dans la préparation et l'accompagnement de la réforme territoriale	11
3.2. Les autres travaux menés en 2015	11
4. Annexes	13
4.1. Annexe 1 - Carte du RAPS réorganisé au 1er avril 2015	13
4.2. Annexe 2 - Accompagnement de la réforme territoriale par chaque MAPS	14
4.3. Annexe 3 - Participation du réseau à des groupes de travail	25

1. Le réseau des IGAPS en 2015

1.1 - Une année marquée par une réforme du réseau préalable à la réforme territoriale

Un souhait de la Secrétaire générale

Le dernier trimestre 2014 a été marqué par l'annonce de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat ; dans cette perspective, la Secrétaire générale a demandé en décembre que le réseau lui transmette rapidement des propositions d'organisation interne en lien avec la future organisation administrative du territoire. Elle a souhaité mettre ainsi en place une organisation pérenne susceptible à

court et moyen terme d'accompagner au mieux les travaux de préfiguration et les agents concernés et à long terme de bien ancrer le réseau en territoire, au service des agents et des services.

Elle a indiqué souhaiter que les MAPS soient plutôt inter-régionales et, après échange, validé le maintien du bi-site dans les MAPS reconfigurées et élargies ; elle a en outre précisé qu'au regard de la charge de travail liée à la mise en place des nouvelles DRAAF, le dimensionnement global du réseau ne serait pas modifié.

A l'occasion de la réforme du réseau, les missions des IGAPS ont été rappelées et confortées (cf NDS SG-RAPS n° 2015-197 du 2 mars 2015).

1) Le service fourni aux agents

Il permet à la fois :

- d'apporter une information objective sur leurs sujets de préoccupation (souvent liés aux avancements ou à la mobilité), en direct, dans le cadre d'une relation personnelle et individuelle ;
- de remplir un rôle pédagogique et de relais des politiques et orientations générales du MAAF ;
- de réaliser une écoute active, en vue de répondre à une demande de conseil individualisé ;
- de percevoir les tensions et les jeux relationnels au sein des structures, permettant de prendre en compte, au niveau approprié, les situations particulières.

2) L'appui aux directeurs de structures

Il permet :

- de jouer un rôle de conseil indépendant sur l'organisation, compte tenu des expériences personnelles accumulées par les IGAPS ;
- d'être disponible pour une écoute plus personnelle des directeurs ;
- d'être un représentant de la Secrétaire générale, en apportant aux directeurs des explications, des éléments qualitatifs et un éclairage prospectif sur la mise en œuvre des politiques du MAAF ;
- d'intervenir à la demande en médiation, ou comme témoin d'arbitrage interne (autorité morale) ;
- de donner à la Secrétaire générale une perception de l'ambiance interne et de signaler des dysfonctionnements apparents.

3) Le concours apporté aux directions d'administration centrale du MAAF

Il permet :

- un appui à la gestion courante des mobilités et des avancements pour le Secrétariat Général (SRH) ;
- un appui au dialogue de gestion avec une double fonction de conseil et de filtrage des demandes du RBOP pour le compte des RPROG ;
- un accompagnement des RBOP dans leurs demandes « légitimes » auprès des RPROG ;
- d'assurer une mission de veille et d'expertise auprès de la Secrétaire générale, au travers de la rédaction de notes sur les structures ;
- de produire des avis étayés sur des demandes diverses (détachements internes, recours, ...) ;
- d'alimenter le vivier de l'encadrement supérieur.

En outre, au-delà des missions classiques exposées ci-dessus qui sont confortées, le RAPS devra être en mesure d'accompagner la réforme territoriale à partir de l'été 2015 et de travailler avec les directeurs régionaux préfigureurs dès cette date. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire qu'il adopte sa nouvelle organisation dans un pas de temps cohérent.

La réflexion du RAPS pour une nouvelle organisation

Les travaux menés dans ce cadre en collégialité en décembre 2014 puis synthétisés en janvier 2015 ont pris en compte les critères suivants :

- agents suivis tous BOP confondus et homogénéité des MAPS en terme d'effectifs suivis : ce critère permet de rechercher un équilibre inter-MAPS et permet également de calibrer les effectifs d'IGAPS et d'assistantes requis ; la norme retenue est de 800 agents/IGAPS et de 1500 agents/assistante,
- nombre de sites : par convention le nombre de sites est limité aux sièges des DDPP et aux sites d'implantation des lycées,
- distances entre siège/antenne au site le plus éloigné,
- temps de transport par le moyen le plus rapide à l'horizon 2017 entre antennes et sites,
- nombre de MAPS recomposées et nombre de MAPS inchangées selon les hypothèses :
 - impact sur les équipes d'assistantes,
 - complexité de mise en œuvre selon les hypothèses proposées, évaluée sur une échelle de 1 à 5 (1 = simple ; 5 = complexité maximale).

En outre, et au-delà des critères à étudier pour chaque hypothèse, les grandes lignes du mode d'organisation interne induit doivent être identifiées.

NB : les missions nationales (avancements, travail du référent de corps, groupes de travail dans le cadre de la feuille de route sociale, appui aux DAC...) n'étaient pas prises en compte car elles étaient neutres dans une hypothèse d'organisation territoriale ; elles représentent en moyenne 32 % de l'activité du RAPS avec des pourcentages différemment répartis selon les IGAPS et les assistantes.

Ces travaux ont permis d'identifier deux grands types d'organisation :

- une organisation privilégiant le fonctionnement inter-régional mais admettant des exceptions de façon à assurer une meilleure proximité vis-à-vis des structures ; cette hypothèse inter-régionale faisait presque systématiquement appel à un fonctionnement autour de 2 pôles au sein de chaque MAPS à l'exception de Bretagne Normandie Pays de Loire dont la compacité permet le fonctionnement à partir d'un seul site,
- une organisation entièrement inter-régionale.

Chaque type d'organisation induisait plusieurs variantes de moindre importance non développées ici.

La nouvelle organisation

La Secrétaire générale a institué la nouvelle organisation du réseau par note de service

SG/RAPS/2015-197 du 2 mars 2015 (voir annexe n° 3). Elle a réaffirmé les missions classiques du réseau et mis en perspective la priorité nouvelle d'accompagnement du changement dans les directions régionales et de réponse aux préoccupations des agents qui devront tous trouver une place leur permettant de concourir à la réalisation des politiques publiques portées par le ministère.

Dans ce cadre mis en place à partir du 1er avril 2015, les préfets préfigurateurs, ainsi que les directeurs de projets chargés de la coordination de la réforme ont disposé d'un interlocuteur unique ; de la même façon, les nouvelles DRAAF et leurs agents ont pu s'adresser à une Mission d'Appui aux Personnes et aux Structures (MAPS) unique dans le cadre du dispositif d'accompagnement de la réforme.

La carte du réseau est présentée en annexe n° 1.

1.2 - Une année marquée par un turnover très important des membres du réseau

Le réseau des IGAPS est stabilisé à 32 membres depuis 2012.

Il a connu en 2015 un renouvellement conséquent :

- 6 IGAPS ont quitté le réseau et 7 IGAPS l'ont rejoint (2 en MAPS Nord-Est, 2 en MAPS Ouest, 1 en MAPS Centre-Sud-Ouest, 1 en MAPS Centre-Est et 1 en MAPS ACI) ;
- 3 IGAPS ont changé de zone d'intervention (MAPS Centre-Sud-Ouest : Jean-Pierre Lilas vers MAPS Sud, MAPS Centre-Est : Marie-José Lafont vers MAPS Sud et MAPS Nord-Est : Yves Confesson vers MAPS Centre-Est) ; dans certains cas, ce turnover s'est accompagné d'une période de vacance du poste supérieure à 3 mois qui a pu avoir un effet négatif sur l'activité de la MAPS (voir point 2.4).

De façon à mieux cerner l'activité du réseau, il a paru intéressant de mener une étude précise sur les périodes de l'année « hors présence IGAPS », c'est-à-dire les périodes entre un départ effectif et une arrivée effective et les périodes de congés hors congés annuels (maladie, indisponibilité, etc.) ; cette étude dont la synthèse figure en page suivante établit que l'ensemble des périodes concernées aboutit à un total de 2,8 ETP.

Il est constaté que l'année 2015 se situe en « présence réelle » à **29,2 IGAPS. Ce nombre sera retenu pour l'ensemble des indicateurs d'activité.**

D'une façon générale, les nominations d'IGAPS prennent en compte les formations initiales et les parcours professionnels des inspecteurs et ingénieurs généraux dans une recherche d'équilibre

	NB mois total	NB mois par IGAPS	NB équivalent d'IGAPS temps plein	Déficit d'IGAPS
Chiffres théoriques sur la base de 32 IGAPS	384,0	12,00	32,0	0,0
Chiffres globaux IGAPS 2015	359,3	11,23	29,9	2,1
Après déduction d'une durée de 0,5 mois pour montée en compétences des nouveaux IGAPS	352,8	11,03	29,4	2,6
Après déduction des périodes d'arrêt hors congés annuels (maladie, ...)	350,3	10,95	29,2	2,8

inter-secteur (administration centrale, services déconcentrés, enseignement agricole technique et supérieur), d'apport pertinent au travail collectif et de cohérence globale du dispositif. La nomination dans le poste d'IGAPS se traduit par une appréhension progressive des enjeux, de l'environnement et une montée en puissance corrélative du service rendu ; un plan de formation individuel et collectif soutient cette démarche.

A ce titre, en 2015, diverses actions de formation spécialement conçues pour les nouveaux arrivants dans le réseau ont été mises en place ou poursuivies et portent sur :

- la conduite d'entretien et l'échange de pratiques : postures, méthodes...

- la connaissance des secteurs d'activité incluant notamment les établissements publics sous tutelle.

Le réseau des IGAPS s'appuie dans son activité quotidienne sur un réseau de 20 assistantes ainsi que sur un Secrétariat national. Cette année, trois changements ont affecté les assistantes : 1 assistante a rejoint la MAPS Ouest (création), 2 autres ont rejoint la MAPS Centre-Sud-Ouest. L'animation du réseau est confiée à un Président, Dominique Péliissié, Ingénieur général des Ponts, des Eaux et des Forêts, qui assure en outre une interface permanente entre les IGAPS et la Secrétaire générale.

2. Les indicateurs de l'activité

2.1 - Les visites dans les structures

Les structures à suivre

Le **dénombrement des structures à suivre** par les IGAPS est une opération plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord ; en effet, la notion de « structure » ne coïncide pas systématiquement avec l'entité juridique ou organisationnelle réglementaire, par exemple pour les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) qui sont fréquemment multisites ou les établissements publics sous tutelle qui disposent de sites locaux.

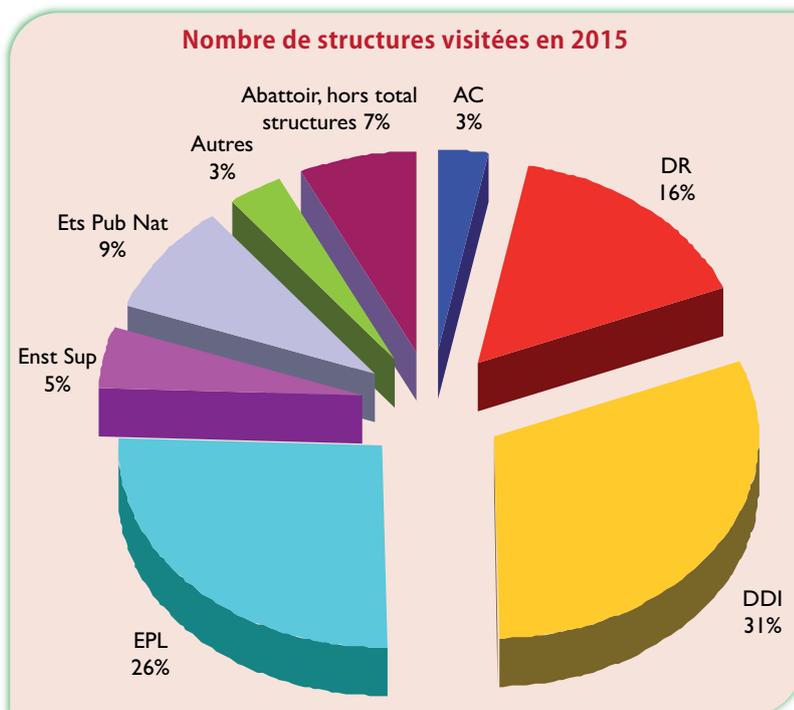
- Il a été décidé, par convention, à partir de 2015 de compter pour une structure chaque site susceptible de faire l'objet d'une visite dédiée de l'IGAPS : de ce fait, les sites constitutifs d'un EPL ou les structures locales d'un EP du type ASP ou INAO sont comptabilisés ; les services de FranceAgriMer en DRAAF et localisés sur site DRAAF ne sont pas identifiés dans la comptabilisation.

- Parallèlement, l'ajout au dénombrement global de certaines structures extérieures au ministère accueillant quelques agents (par exemple un établissement public sous tutelle d'un autre ministère, une collectivité territoriale ou encore une structure privée d'utilité publique) a pu, par le passé, augmenter de manière « abusive » le nombre de structures concernées par les visites d'IGAPS. Quelques 70 structures de ce type ont été retirées du dénombrement en 2015, les agents qui y servent restant quant à eux suivis par leur IGAPS.

Le **nombre de structures** ayant vocation à recevoir une visite est ainsi établi à **551** en 2015 (contre 616 en 2014).

Les chiffres

En 2015, 706 (763 en 2014) visites de structures ont été dénombrées dont 218 (239 en 2014) en DDI (31%), 183 (211 en 2014) en EPL (25%) et 51



gouvernementales prises sur l'enseignement. Le fait le plus remarquable est certainement la présence en DRAAF qui bondit de 7 % en 2014 à 16 % en 2015 ; la corrélation de cette réalité avec les problématiques liées aux préfigurations nécessaires à la réforme territoriale effective au 1^{er} janvier 2016 présente une forte évidence.

Les MAPS 9 (Outremer) et 10 (Administration centrale et International) figurent sur ce tableau par souci de complétude de l'activité du réseau mais elles présentent par hypothèse des particularités organisationnelles (regroupement des sites pour l'administration centrale et extrême dispersion à l'international pour la MAPS ACI ; insularité et éloignement géographique pour la MAPS des Outremer) qui n'autorisent pas une comparaison pertinente avec les autres MAPS.

(64 en 2014) en abattoir (7 %). Par rapport au nombre de structures à visiter, cela représente des taux de 1 à 2 visites par an en direction départementale interministérielle et en direction régionale, 1 visite par an en établissement public local d'enseignement et 1 visite tous les 2 ans en abattoir.

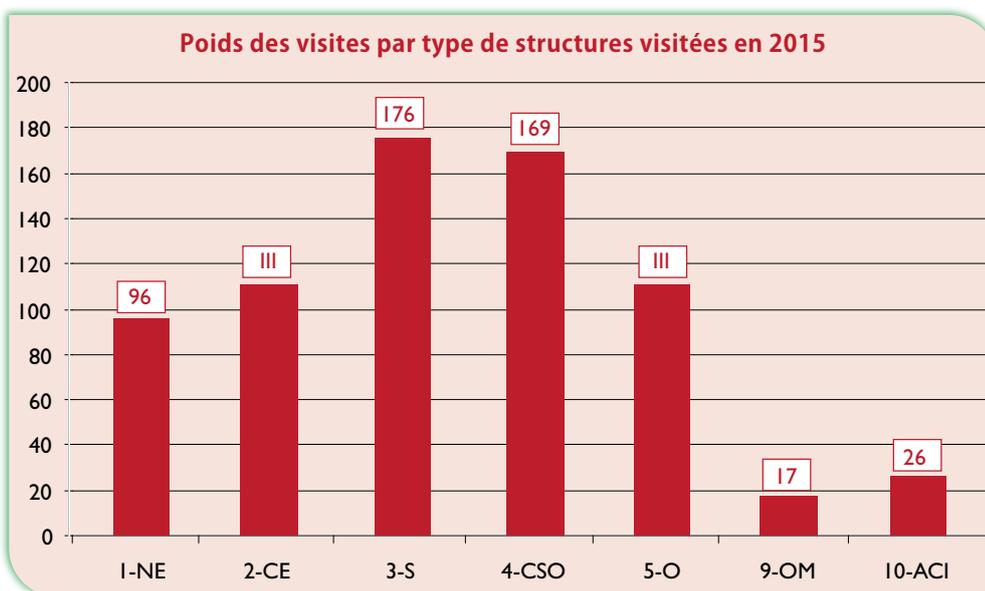
2.2 - Les entretiens avec les agents

La population à suivre

24.278 agents (24.800 en 2014) à suivre ont été recensés en 2015 sur la base des données fournies par le SIRH «Agorha». Les personnels enseignants

sont en principe hors champ, même si cette catégorie d'agents sollicite de plus en plus le réseau lors des visites conduites dans les établissements d'enseignement général et technique.

Cette année encore voit donc une légère diminution de l'effectif à suivre (plus précisément - 522 agents, soit 2,1 %) ; cette tendance sur les 3 dernières années, après la hausse de 2012 liée à l'intégration des agents des ex-offices,

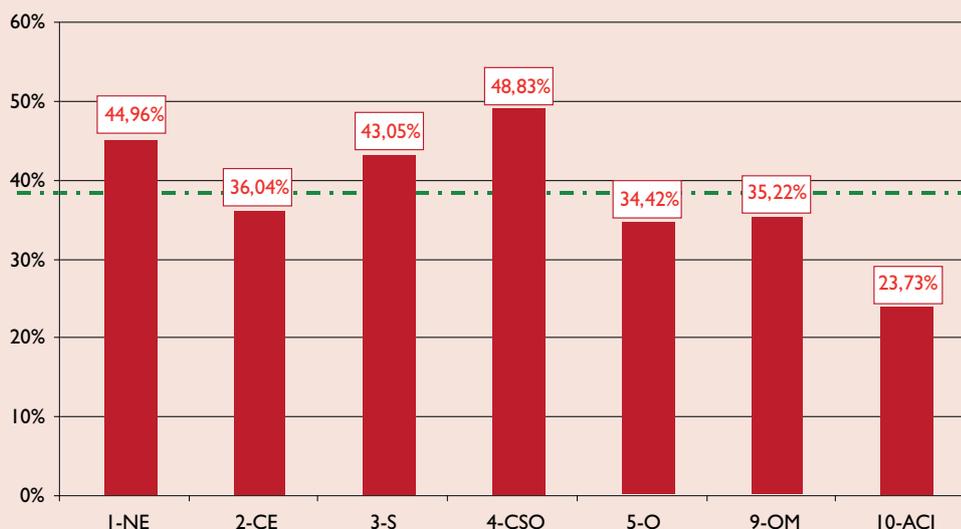


L'exercice 2015 est marqué par une bonne stabilité des proportions de visites en fonction des secteurs d'emploi. Les pourcentages varient de moins de 3 points d'un exercice à l'autre (voir bilan 2014) et la présence en DDI reste forte avec plus de 30% des visites ; une érosion mineure (- 3%) est constatée sur les établissements d'enseignement qui relèvent d'un secteur d'activité plutôt peu exposé en terme de changement depuis 2012 du fait des orientations

est désormais continue ; elle est globalement similaire à la tendance générale des administrations de l'Etat même si les secteurs de l'enseignement et de la sécurité alimentaire qui ont connus des créations nettes de postes l'ont sensiblement contenue au MAAF.

Le nombre d'agents à suivre par IGAPS varie selon les inter-régions et structures rattachées (MAPS) entre 665 et 1257. Ces différences ne sont pas si-

Taux de suivi des agents en 2015



doit être nuancé car certains agents bénéficient de plus d'un entretien par an. Inversement les entretiens concernant des agents qui revoient plusieurs fois leur IGAPS (notamment lorsqu'ils travaillent en proximité du siège de la MAPS comme c'est le cas en administration centrale mais aussi en DRAAF) ne sont pas systématiquement re-comptabilisés.

Compte-tenu du *turnover* des membres du réseau au cours de l'année

gnifiantes en soi ; en effet les MAPS territoriales ont été réduites en nombre et agrandies en superficie en 2015 (voir point 1.1 ci-dessus) mais les MAPS Administrations Centrales et International et MAPS Outremer n'ont pas été concernées par cette réorganisation.

2015, le nombre moyen d'entretiens réalisés par IGAPS est de 322.

Les entretiens réalisés

Le nombre d'entretiens avec les agents s'est élevé en 2015 à 9.417 (9.991 en 2014). Ce nombre est en légère diminution : - 574 entretiens, soit 6,09 %. Cette baisse, relative, mérite quelques facteurs explicatifs.

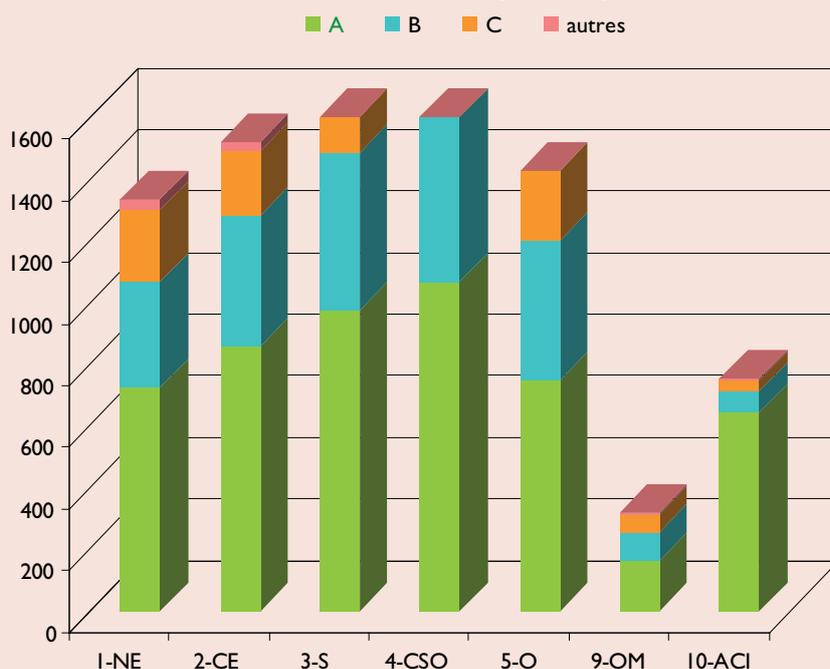
Cette année encore, la diversification du mode de contact mérite d'être soulignée ; l'échange peu formel, notamment par téléphone et par messagerie électronique, tend à se développer parallèlement à l'échange en face à face à l'occasion d'une visite de site ou de prise de rendez-vous.

- Le *turnover* très important des IGAPS en 2015 s'est traduit par une moindre disponibilité du réseau du fait des périodes de latence de remplacement et des périodes de montée en puissance des arrivants après période d'appropriation du métier ;
- Le temps consacré à la réforme interne du Réseau n'a évidemment pas pu être dégagé pour les entretiens ;
- Le chiffre global recouvre une réalité complexe : si les entretiens en DDI et en EPL ont chuté, les entretiens liés au devenir des agents en DRAAF redéfinies ont sensiblement augmenté ainsi que globalement le temps consacré à la réforme territoriale. Un focus consacré à ces deux points est fait au chapitre 3.1.

2.3 - Répartition des entretiens par catégorie

L'analyse par catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu

Répartition des entretiens par catégorie d'agent en 2015



38,8 % des agents ont bénéficié d'un entretien. Ce chiffre indicatif

plus de 57,3 % d'agents de catégorie A, près de 27 % d'agents de catégorie B et environ 14 % d'agents de catégorie C ; 2 % des agents relèvent d'une autre typologie (contractuels non catégorisés, directeurs...). Ces proportions ont globalement peu évolué par rapport à celles des années antérieures ; les éléments explicatifs classiques, à savoir la prévalence des problématiques de mobilité et de parcours professionnels à l'origine de l'importance des contacts des agents de catégorie A restent valides en 2015.

Ce sont les agents de catégorie B, qui au regard de leur proportion dans les effectifs à suivre, ont le taux d'entretien le plus faible.

Il convient également de noter que la répartition de l'ensemble des agents à suivre par le RAPS est d'environ 40 % en A, 41 % en B et 19 % en C.

2.4 - Répartition de l'activité des IGAPS

L'activité des IGAPS se répartit entre entretiens avec les agents en structures ou à la MAPS, activités nationales (ouvertures des postes à la mobilité, tableaux d'avancement et listes d'aptitude, préparations des CAP, régulations PFR et bonifications), réunions collégiales (échanges avec les services, formation et ateliers de travail...) et activités locales.

On note en 2015, pour la première année, une rubrique consacrée aux réunions internes de la MAPS (10% du temps) ; cette rubrique est rendue nécessaire par le temps consacré à la réorganisation du réseau intervenu au 1^{er} semestre 2015.

- Le temps consacré aux « autres activités de la MAPS » (7 %) intègre dans plusieurs cas des réunions d'information et d'échange collectif avec les agents non assimilables à des entretiens.

- Parallèlement, le temps consacré aux activités nationales (missions nationales et arbitrages) tend à faiblir pour se situer à 30 % contre 34 % en 2014. Ce temps est essentiellement dédié à la préparation des CAP et à la participation des référents de corps à ces instances, notamment sur les problématiques suivantes : élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, mobilités, détachements, cotation des postes, expertises et instructions des recours des agents, par-

ticipation aux CAP ; il est également consacré à la régulation relative à la PFR et aux bonifications d'ancienneté.

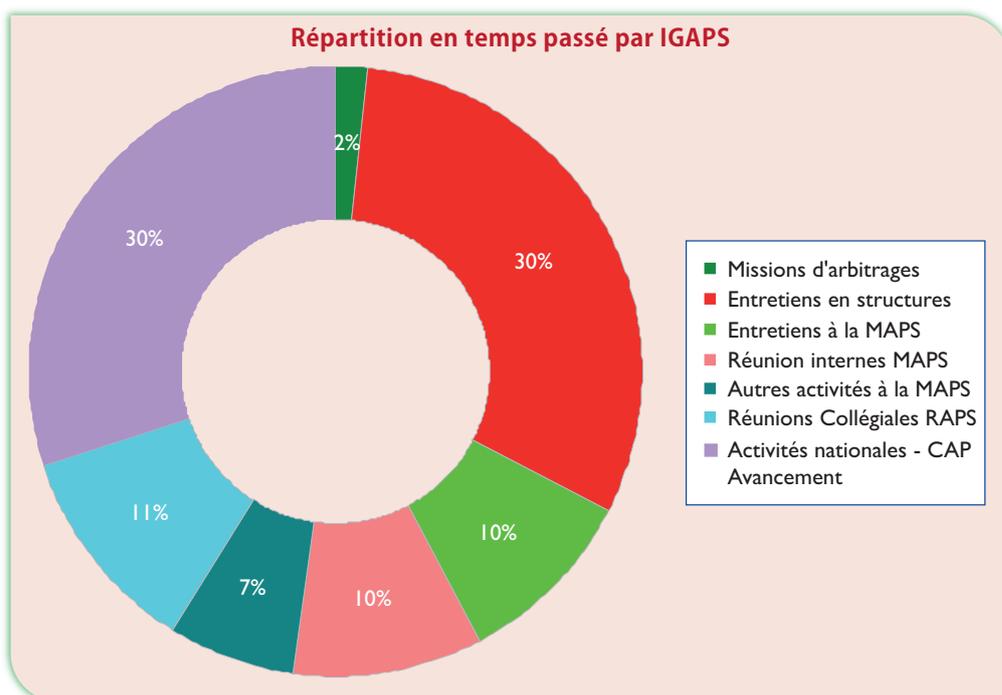
- De la même façon, le RAPS contribue fortement à la constitution des listes des postes offerts aux élèves sortant d'école (ISPV, IPEF, TSMA, IAE) ; il identifie également les postes offerts aux agents déprécarisés.

- Il convient de souligner que cette année consacre plus que jamais la collégialité comme modalité de travail du réseau.

- A la croisée des activités nationales et des missions d'appui aux structures, les IGAPS sont associés de façon systématique en qualité d'« expert emploi » aux dialogues de gestion entre les Responsables de Programmes Budgétaires et les instances régionales qui déterminent les allocations de moyens des services.

- La MAPS Administrations Centrales et International est de façon spécifique sollicitée es qualités pour une participation active aux travaux de diverses instances dont le Conseil d'Orientation de l'Observatoire des Missions et des Métiers, le Comité Technique Ministériel, les Comités Techniques Administration Centrale, et selon les demandes, les Comités Techniques Spéciaux des directions générales ; elle anime également le COMAG.

- Le temps strictement consacré aux travaux internes classiques du réseau (réunions périodiques, partage d'informations, échanges de pratiques, formations) tend à diminuer légèrement (11 % contre 12 % en 2014) ; Ce poste pérenne d'activités doit cependant être rapproché du temps identifié pour la mise en place du réseau réorganisé sur chaque territoire au cours de l'année 2015.



3. Au-delà des chiffres, les travaux et réflexions du réseau

3.1 L'engagement du réseau dans la préparation et l'accompagnement de la réforme territoriale

Le réseau des IGAPS réorganisé a, selon les directives données par la Secrétaire générale en début d'année, pleinement et prioritairement endossé le rôle d'accompagnement de la réforme tout au long de l'année 2015.

Cet accompagnement a été conçu sur plusieurs axes :

- l'appui aux DRAAF préfigurateurs en termes d'organisation des services,
- l'étude des situations personnelles de chaque chef de service, et, avec chacun d'entre eux, de celles de leurs agents, notamment quand ils étaient susceptibles de voir leurs missions évoluer ;

Il a pris diverses formes :

- la participation à des assemblées générales des personnels et aux assemblées générales de pré-validation des organigrammes ;
- la participation à des comités de direction de DRAAF et de DRAAF fusionnées ;
- la participation aux comités techniques qu'il s'agisse des comités techniques de DRAAF ou de comité technique commun aux futures DRAAF fusionnées ;
- la participation aux rencontres avec les syndicats (et dans quelques cas l'animation des échanges)
- dans le contexte de tension spécifique de la fusion Aquitaine Limousin Poitou Charentes, en plus des outils évoqués ci-dessus, ont été mises en place des permanences informatives sur les 3 sites (10 au total) ;
- et bien entendu, les entretiens avec les agents qui le souhaitaient ;

A titre d'exemple non exhaustif :

- Nord - Pas-de-Calais - Picardie : 148 agents,
- Auvergne - Rhône-Alpes : 113 agents en DRAAF, 32 agents en DREAL,
- Bourgogne - Franche-Comté : 103 agents,
- Normandie : 65 agents,
- Midi-Pyrénées - Languedoc-Roussillon : 95 agents.

3.2 Les autres travaux menés en 2015

Les éléments de chiffrage d'activité développés au chapitre 2 ci-dessus démontrent que l'année 2015 a conforté le RAPS dans son appui à l'élaboration et à l'adaptation permanente des règles de gestion des agents du ministère. Le réseau dispose en effet d'une expertise forte à la fois sur les organisations de travail, sur les métiers et les corps

mais aussi sur les dynamiques de carrières et les parcours professionnels.

Cette appréhension des réalités de terrain s'accompagne d'une connaissance assez fine des situations individuelles qui légitime son apport aux réflexions menées par les directions d'administration centrales en charge des politiques publiques du ministère.

La préparation des CAP

Outre la mission essentielle d'appui direct aux agents, le RAPS est chargé de missions permanentes dans le domaine des ressources humaines qui mobilisent à la fois les IGAPS, leurs assistantes ou encore le Secrétariat national. Il s'agit pour une large part de la préparation de l'ensemble des CAP du ministère.

Dans ce cadre, les MAPS rassemblent les informations relatives aux procédures de mobilité : elles recueillent les demandes de mobilité exprimées par les agents, les avis des structures de départ et d'accueil et émettent elles-mêmes des avis circonstanciés ; elles contribuent aux arbitrages rendus par l'administration à l'issue des CAP.

Elles rassemblent également les propositions des structures en matière d'avancement des agents. Les traitements de ces informations permettent d'élaborer les propositions de l'administration pour nourrir la discussion avec les organisations syndicales en CAP. Cette année encore, l'amélioration des procédures s'est traduite par une recherche de formalisation et d'harmonisation de tous les corps et d'efficacité dans le dialogue entre le réseau et les bureaux de gestion. Le réseau a également produit aux organisations syndicales des informations sur les modalités de préparation des tableaux d'avancement.

A ce titre, en 2015, le Secrétariat national du réseau a poursuivi ses travaux d'enrichissement de la base de données RH disponible, notamment en procédant à un toilettage des structures de rattachement des agents et en améliorant la pertinence des données d'historique de carrière des agents (propositions d'avancement antérieures par exemple) de façon à disposer du meilleur éclairage possible lors des travaux d'élaboration des tableaux annuels.

Les dialogues de gestion

Le RAPS est également très investi dans les dialogues de gestion des DRAAF et des responsables de pro-

grammes (services déconcentrés et administration centrale, sécurité alimentaire, enseignement) qui sont les échanges préalables aux allocations de moyens en personnels des structures.

La vie des EPL et des Etablissements de l'enseignement supérieur

Les IGAPS ont également participé aux 25 réunions tripartites annuelles organisées entre les DRAAF et l'Inspection de l'enseignement agricole pour faire le point de la situation des établissements d'enseignement général, technique et professionnel de chaque région. Ces réunions d'échange ont apporté une connaissance partagée des structures.

De même, un dialogue régulier se met en place entre les IGAPS et la DGER en ce qui concerne le suivi des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, sous la forme de deux réunions par an et d'échanges informels.

Ce dialogue vise à construire une connaissance partagée des structures et à déterminer les actions d'appui que les IGAPS peuvent proposer aux établissements.

Les viviers de cadres

Enfin, les IGAPS ont apporté un appui aux Délégués à la Mobilité et aux Carrières (DMC) dans la constitution du vivier de cadres de haut niveau. A l'occasion de chaque regroupement national du réseau toutes les 6 semaines, une revue des cadres d'une MAPS est systématiquement organisée selon un calendrier établi en début d'année.

Autres réflexions et apports

Au cours de l'année 2015, le réseau a étroitement contribué à la mise en œuvre des nouveaux process RH amorcés en 2013 et 2014 ; à ce titre il a participé à l'identification des postes susceptibles d'accueillir les agents lauréats des concours de déprécarisation, notamment au bénéfice des agents initialement en poste sur le budget des EPL, en étroite collaboration avec la DGER et les autres responsables de programmes.

Il a également réuni quatre fois la commission de classement des postes créée en 2013 en vue d'homogénéiser les classements relatifs aux parcours professionnels des agents de catégorie A figurant dans les fiches de postes publiées à la mobilité (2 circulaires principales et 2 circulaires additives) ; cette commission dispose désormais d'une première doctrine qui est adossée à la nouvelle grille de classement publiée en juin 2014.

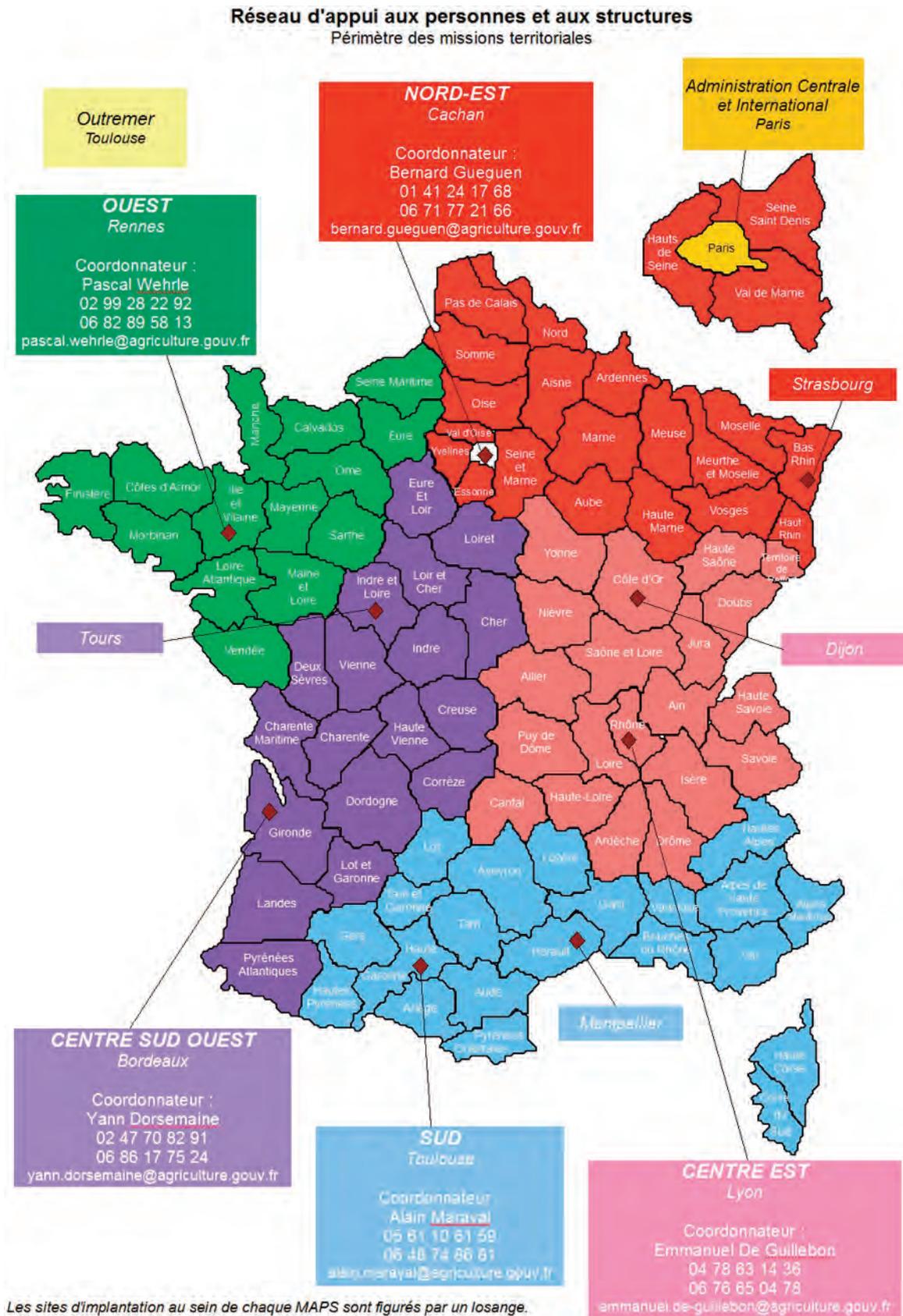
Le réseau a parallèlement participé activement à la poursuite de la refonte du chantier mobilité (module de téléinscriptions).

Il a également été associé à l'ensemble des sujets de dialogue social identifiés dans la feuille de route ministérielle en raison de son expertise et a été amené à la demande du SRH à produire diverses analyses de faisabilité – voir annexe 3.

Par ailleurs, deux séminaires d'assistantes organisés en 2015 ont permis à la fois des échanges entre assistantés sur les pratiques des MAPS, mais aussi des interventions du Service des Ressources Humaines qui contribuent à leur professionnalisation ainsi qu'à celle des nouveaux IGAPS.

4. Annexes

4.1. Annexe 1 : carte du RAPS réorganisé au 01/04/2015



4.2. Annexe 2

DRAAF ALSACE – CHAMPAGNE-ARDENNE – LORRAINE (ACAL)

Contribution de Patrick WEBER

1 - Un contexte 2015 particulier

1.1 - La MAPS Nord-Est

1^{er} avril 2015 : création de la MAPS Nord-Est qui couvre 6 régions dont 5 sont appelées à être fusionnées en 2 nouvelles régions dans le cadre de la réforme territoriale :

- NORD – PAS DE CALAIS (NPC)
- ALSACE – CHAMPAGNE-ARDENNE – LORRAINE (ACAL)

Des effectifs de la MAPS Nord-Est en renouvellement partiel :

Site de Cachan

Juillet 2015 - Départ d'Yves CONFESSON vers la MAPS Centre-Est - Arrivée d'Hélène GUIGNARD

Octobre 2015 - Arrivée de Maclou VIOT.

Site de Strasbourg

Février 2015 - Après le départ d'Évelyne LUTTMANN, il ne reste qu'une seule assistante (Isabelle MATTEL).

Avril 2015 - Départ de Mireille WASTIAUX

Septembre 2015 - Départ de Christine ROEGEL

1.2 Les acteurs de la préfiguration

Préfets

Nommé préfigurateur ACAL le 22 avril 2015, le préfet Stéphane BOUILLON est remplacé par le préfet Stéphane FRATACCI en août 2015.

DRAAF

Pressenti pour être le préfigurateur de la DRAAF ACAL, Michel SINOIR, DRAAF LORRAINE a mené des travaux préparatoires à la fusion en organisant des rencontres inter-services pour établir un état des lieux. Suite à sa nomination comme DRAAF en Poitou-Charentes en mai 2015, c'est à Sylvestre CHAGNARD, DRAAF Champagne-Ardenne que revient la mission de conduire les travaux préparatoires à l'élaboration du macro-organigramme cible pour fin 2018, en relation avec Eric MALLET, DRAAF Alsace et Bjorn DESMET, DRAAF Lorraine par intérim.

IGAPS

Désigné comme IGAPS suiveur des directions régionales en Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine au départ de Christine ROEGEL en septembre 2015 (avant la réorganisation du RAPS en avril 2015, la DRAAF Champagne-Ardenne était suivie par Gérard BOUCHOT, MAPS11, parti à la retraite en début d'année 2015), L'IGAPS de zone s'est attaché à suivre les travaux de préfiguration de la DRAAF ACAL dès le mois de juin 2015.

2. Accompagnement des agents et suivi de la préfiguration

Après une première participation à la réunion informelle des 3 CT le 22 juin 2015 au cours de laquelle le préfet BOUILLON a présenté le macro-organigramme cible fin 2018, l'IGAPS a réalisé une visite de la DRAAF. Une visite de l'IGAPS a ensuite été faite successivement à la DRAAF Champagne-Ardenne les 2 et 3 juillet 2015 qui avait pour objet essentiel de répondre à quelques interrogations et entretenir l'échange avec les agents et les organisations syndicales.

Il est nettement apparu que le dialogue social fonctionnait parfaitement même si le rythme d'organisation de la fusion apparaît rapide. La présentation du macro-organigramme n'avait pas suscité de réaction particulière. Cependant, les agents étaient de manière générale en demande de l'organisation qui serait effective au 1^{er} janvier 2016.

Bien que n'ayant pas de relations directes avec la réforme territoriale, d'autres inquiétudes se sont exprimées sur le projet de regrouper sur Chalons en Champagne tous divers sites de la DRAAF CA (SRAL situé à REIMS , quelques postes isolés notamment situés en EPLEFPA).

Une visite de l'IGAPS a ensuite été faite successivement à la DRAAF Champagne-Ardenne les 9 et 10 novembre 2015, à la DRAAF Lorraine les 16 et 17 novembre 2015 et à la DRAAF Alsace les 9 et 10 décembre 2015.

Des inquiétudes communes sur chaque site

- repositionnement des chefs de service non retenus (NB à ce jour , tous ont accepté le repositionnement proposé) et des agents dont le poste est déplacé sur un autre site (il ne reste que 1 à 3 cas selon le site) ;
- inquiétude sur le nombre de postes d'adjoint de chef de service.

Mais aussi des préoccupations particulières

- regroupement du site du SRAL Reims (12 agents) sur de la DRAAF ACAL de Chalons (pas avant 2017),
- risque de disparition du CPCM de Chalons (sans fondement à ce jour mais des postes vacants sans candidat),
- situation des agents du pôle examens de Metz qui sont tenus de rester sur leur poste jusqu'aux examens de juin 2016. Demande de bénéficier des mêmes accès à la mobilité interne de février-mars 2016.

Mais également la reconnaissance des représentants des personnels quant à la qualité du dialogue social et l'ambiance constructive dans laquelle se sont déroulés les travaux de la préfiguration malgré une forte pression sur l'ensemble des acteurs liée au calendrier.

Participation aux réunions et aux CT

Le CT commun des 3 DRAAF a été officiellement installé le 30 septembre 2015 par le DRAAF préfigurateur, Sylvestre CHAGNARD. Le projet d'arrêté préfectoral a été rejeté par un vote défavorable unanime en 1ère instance puis adopté en l'état le 26 novembre 2015 (9 voix contre, 3 abstentions).

3. Mobilité

En relation avec le DRAAF préfigurateur et ses adjoints, l'IGAPS de zone a suivi l'avancée des travaux de préfiguration et participé au groupe de travail pour l'élaboration de la procédure de mobilité interne qui a été officialisé par une note de service interne.

3.1 Mobilité des chefs de services

Les postes de chefs de service, à l'exception de celui du SREAA ont été publiés dans la note de mobilité SG/SRH/SDMEC/2015-1053 du 08/12/2015. Ceux du DRAAF adjoint et du chef du SREAA l'ont été au JO le 26 décembre 2015.

Un tableau détaillé de suivi des mouvements envisagés après les CAP de février et mars 2016 a été élaboré et mis à disposition ; tous les agents figurants sur ce tableau ont eu au moins un contact avec l'IGAPS.

3.2 Mobilité interne

Un premier cycle de mobilité interne pour la chaîne hiérarchique (adjoints aux chefs de service et chefs de pôle soit 38 postes) été réalisé fin décembre. Les postes sans candidat interne ont fait l'objet d'une publication dans la circulaire principale de mobilité (18 février 2016).

Un deuxième cycle de mobilité pour les autres postes a été lancé en février 2016 après validation par le CT le 5 février 2016. Les postes non pourvus en interne seront publiés à l'additif à la circulaire de mobilité du printemps 2016.

4. Mesures d'accompagnement des agents

Le DRAAF ACAL a fait le choix d'une très forte spécialisation des sites (23 pôles dont 20 en mono site) ; cela engendrera diverses mobilités fonctionnelles ainsi qu'un nombre non négligeable de mobilités géographiques (une dizaine y compris les chefs de service). Cela engendrera une dizaine de PARRE « géographiques » et un nombre bien plus conséquent de PARRE liées aux changements de fonction.

Il convient également de prévoir la mise en œuvre du dispositif de maintien de rémunération et/ou statut d'emploi des agents qui feront mobilité sur un poste à moindre coefficient indemnitaire (estimation = une demi-douzaine).

Synthèse de la situation des postes de la DRAAF ACAL (Organisation cible fin 2018)

Agri	Poste inchangé ou peu modifié	147
	Poste inchangé ou peu modifié et déplacé	43
	Poste modifié substantiellement et déplacé	4
	Poste modifié substantiellement mais non déplacé	43
	Poste supprimé	22
Total Agri		259
CPCM	Poste inchangé ou peu modifié	58
Total CPCM		58
Total		317

DRAAF NORD-PAS-DE-CALAIS, PICARDIE

Contribution de Bernard GUEGUEN

1 - L'accompagnement individuel des agents

Le suivi des agents et des directions engagés dans la préfiguration de la DRAAF Nord-Pas-de-Calais, Picardie s'est traduit depuis juin 2015 par 18 jours de visite répartis sur les sites d'Amiens et de Lille sans compter les temps d'échanges très nombreux et divers en dehors du cadre des visites notamment avec les directions des deux structures.

Au cours de ces visites et en dehors des entretiens individuels, il faut souligner la participation à quatre reprises à des CODIR communs entre les deux DRAAF ainsi qu'à des réunions organisées avec l'ensemble des organisations syndicales.

Ces visites ont permis de réaliser 142 entretiens individuels, répartis de la manière suivante :

- 82 avec des agents de catégorie A, 41 à Lille et le même nombre à Amiens,
- 38 avec des agents de catégorie B, 25 à Lille et 13 à Amiens,
- 22 avec des agents de catégorie C, 13 à Lille et 9 à Amiens.

2 - Evolution des situations individuelles

Premier constat

Tous les chefs de service non préfigureurs ont été repositionnés.

Ces repositionnements ont été effectués à la faveur de mobilités réalisées en service déconcentré et en établissement public dans d'autres structures de la région, mais aussi de mobilités internes au sein de la structure et à l'occasion d'un départ à la retraite.

Dans une démarche cohérente de gestion de leur carrière (nécessité de changement de secteur ou désir de mobilité géographique), des chefs de services ont également accepté, après échanges avec l'IGAPS et la direction, de se repositionner momentanément comme adjoints.

Deuxième constat

La quasi totalité des adjoints aux chefs de service retrouvent également un poste satisfaisant. C'est ainsi que la majorité d'entre eux retrouve un poste d'adjoint des nouveaux services reconfigurés. Pour les autres nous retrouvons une mobilité en service déconcentré dans une autre structure de la

région, un départ à la retraite et un repositionnement comme chef de pôle dans l'attente d'une mobilité géographique désirée.

Troisième constat

En ce qui concerne les postes reconfigurés :

34 postes ont été ouverts et 29 candidatures ont été enregistrées.

N'ont pas candidaté 2 agents qui ont obtenu une mutation lors de la dernière campagne de mobilité ainsi que 3 autres qui se posent toujours des questions relatives à l'évolution de leur carrière.

Climat social

La majorité des agents et des organisations syndicales ont adopté une attitude positive à l'égard de l'action de la direction lors de la phase de préfiguration (cela c'est traduit par un vote tout à fait favorable lors du dernier CT qui a statué sur l'organigramme détaillé de la future DRAAF – 6 pour, 2 contre).

Si les OS ont pu au début du processus parler d'absence de transparence et de manque de concertation, elles sont toutefois, dans toutes leurs interventions, demeurées dans un registre mesuré car elles étaient à même de constater les efforts engagés par l'administration pour résoudre chaque situation.

Bien évidemment, lors des entretiens conduits avec les OS, ont été mises en avant les préoccupations concernant l'évolution des carrières et les situations individuelles de chaque agent touché par la réforme.

Et maintenant 2016

La préfiguration conduite devrait garantir la bonne fin de la réorganisation effective des services durant l'année 2016, s'ils parviennent :

- à modifier sensiblement les habitudes de travail ;
- à gérer l'accroissement du nombre et de la durée des déplacements ;
- à lutter contre un certain isolement des agents et la perte de cohésion des équipes ;
- à développer et se servir de manière optimale des technologies de l'information et de la communication ;
- à dépasser l'inquiétude des agents face aux changements en cours, et à les rassurer en ce qui concerne leur avenir professionnel et le sens des missions confiées.

A cet égard l'année 2016 sera une année d'observation durant laquelle il conviendra, pour la MAPS en liaison avec la direction de la structure, de faire preuve de présence, de réactivité et de pragmatisme face à des situations imprévues.

DRAAF AUVERGNE, RHONE-ALPES et DRAAF BOURGOGNE -FRANCHE-COMTE

Contribution d'Anne LE HY

Nous avons distingué les deux régions constitutives de la MAPS Centre-Est, soit Bourgogne – Franche-Comté et Auvergne - Rhône-Alpes.

« éléments de langage » communs et coordonnés, sans qu'il y ait besoin d'intervenir dans le processus général.

1 - En Auvergne Rhône Alpes, pour ce qui concerne le secteur DRAAF *(suivi jusqu'en fin décembre par Emmanuel de Guillebon et, depuis janvier 2016, par Anne Le Hy)*

Les deux DRAAF ont eu à cœur de piloter la fusion de façon transparente et ont associé l'IGAPS aux assemblées générales, et à deux réunions de comité de direction conjointes. Ils lui fournissaient les

Emmanuel De Guillebon avait choisi de visiter les deux DRAAF au printemps, pendant la phase de préparation du projet, et l'essentiel des questions lors des entretiens (un peu plus nombreux que d'habitude) ont porté sur l'assurance que les engagements du ministre de ne pas obliger à des mobilités géographiques seraient tenus. Les agents de Rhône-Alpes étaient à ce moment là peu inquiets, sachant que leur DRAAF était préfigurateur, et n'imaginant pas que Lyon ne restât pas un site important.

Nombre d'agents rencontrés au printemps

En Auvergne : 21 agents de cat A, 13 de cat B et 9 de cat C, soit **43 agents**.

En Rhône-Alpes : 25 agents de cat A, 15 de cat B et 4 de cat C, soit **44 agent**.

Soit un total de **77 agents sur 250 (sans compter FAM) soit 31%**.

Durant l'été, ce fut plutôt le sujet des chefs de service non retenus qui a mobilisé l'IGAPS ; les agents concernés ont été reçus à plusieurs reprises dans une démarche concertée d'élaboration de solutions recevables ; les liens forts et fréquents avec le préfigurateur ont été utiles dans cette phase délicate.

Nombre d'agents rencontrés au bureau durant l'été en Rhône Alpes = 11.

À (fin septembre), un malaise identifié à Clermont-Ferrand a impliqué la présence de l'IGAPS 2 jours durant ; cette visite a permis de mieux comprendre les sujets d'inquiétude et d'y répondre ; le relatif déficit de management en terme d'information donnée de certains chefs de service était à l'origine de ce trouble et non pas la perception de l'absence de "sens politique" de cette réforme. Le rapport de visite et les principaux points soulevés ont été transmis à Gilles Pelurson qui en a tenu compte. Le préfet a été également informé.

Nombre d'agents rencontrés en Auvergne en septembre = 25

Ni le DRAAF préfigurateur, ni B. Viu n'ont fait état de besoins spécifiques après l'automne, la seule intervention de l'IGAPS ayant été d'examiner avec G. Pelurson les postes à statut d'emploi.

En un mot, la qualité du préfigurateur, et son sens de l'écoute de ses agents ont fait le principal, mais, visiblement, il était satisfait de pouvoir s'appuyer sur l'IGAPS "en tant que de besoin". A noter qu'une cellule d'écoute RH a été mise en place très tôt et qu'elle continue de fonctionner ; peu d'agents y ont fait appel à ce jour. Elle est contactée par l'IGAPS dès que nécessaire et réciproquement. Au total, 113 entretiens ont été conduits par l'IGAPS sur le périmètre de la future DRAAF en 2015.

Les préoccupations des agents relevaient d'abord, et pour tous, de la crainte de devoir déménager d'un site vers l'autre. Les engagements pris par le MAAF (pas de mobilité géographique obligatoire) ont apaisé le personnel assez vite sur ce point mais une majorité du personnel auvergnat craint que l'implantation sur Clermont ne soit pas durable.

Par ailleurs à l'horizon 2019 il est clairement affiché que certains services (le secrétariat général à Clermont par exemple) devront être regroupés sur un seul site, ce qui génère des inquiétudes pour les agents concernés compte tenu des opportunités de mobilité devenues faibles sur les deux sites. Tous les agents s'interrogent sur le sens de cette fusion et sur l'évolution des équilibres entre région et département (dans quelle structure faut-il s'orienter désormais ?).

Mais globalement la réforme s'est bien passée ; la plupart des cadres s'y retrouvent. DRAAF et DREAL ont été placées dans les priorités de visites de l'IGAPS pour cette année et occuperont une bonne partie du mois de mars. Ces visites permettront de mesurer un premier impact de la mise en œuvre de cette réforme.

En ce qui concerne le secteur DREAL

En Rhône-Alpes (60 agents du MAAF) structure suivie en 2015 par Anne Le HY, **32 entretiens ont été réalisés** en 2015.

En DREAL Auvergne, la visite initialement prévue par Emmanuel De Guillebon à l'automne a dû être annulée.

Sur ces deux structures, les IGAPS ont été très peu sollicités sauf pour des questions de possibilité de promotion sur des postes reconfigurés et par les agents MAAF du CPCM de Lyon (cf regroupement à terme sur le site de Clermont).

2 - En Bourgogne Franche-Comté

Les 2 DRAAF étaient antérieurement suivies par des IGAPS désormais partis à la retraite :

Bourgogne par Gérard BOUCHOT jusqu'en février 2015. Vincent Favrichon nommé DRAAF en Franche-Comté, région suivie par Christine ROEGEL jusqu'en mai 2015.

Benoît Sermage a pris le relais courant 2015.

Le contact avec le préfigurateur Vincent FAVRICHON a été grandement facilité par la proximité géographique, l'IGAPS étant localisé à la DRAAF Bourgogne.

Dès mars 2015, VF a souhaité un appui pour la réflexion sur le devenir des chefs de service.

L'IGAPS a rencontré individuellement les 16 chefs de service ou adjoints des 2 DRAAFs pour analyser leurs perspectives et éventuellement préparer une mobilité.

Cette anticipation a permis notamment de repérer quelques situations de chefs de services possiblement problématiques et de les régler en bonne intelligence. L'accompagnement de ces mobilités induites, y compris par l'activation par le chef du

SRH de la clause de priorité pour restructuration, a permis d'obtenir une mobilité avant le 31/12/2015.

Depuis le printemps 2015, l'IGAPS a eu :

- DRAAF Bourgogne : 56 entretiens avec 41 agents (27 A, 10 B, 4 C)
- DRAAF Franche-Comté : 31 entretiens avec 29 agents (20 A, 7 B, 2 C)
- Au total (avec les 16 entretiens avec CS précédemment cités), 103 entretiens ont été réalisés.

Les visites sur place ayant eu lieu en septembre, préalablement au processus de repositionnement, il n'y pas encore eu de demandes actives de mobilité ou réorientation hors de la DRAAF à l'exception des chefs de service non retenus.

La possibilité expérimentale de travail en site distant (TSD) rend moins pressantes les demandes de mobilité par les agents.

Dans le même temps, la cellule d'écoute mise en place par la DRAAF a été peu sollicitée (moins de 5 agents).

Au fil de l'eau, plusieurs IAE et techniciens chefs ont surtout souhaité avoir des précisions sur leurs perspectives de changement de corps ou de grade dans la perspective d'une mobilité fonctionnelle dans la nouvelle organisation.

Pour donner la même facilité d'accès aux agents du site de Besançon, l'IGAPS a déjà prévu de répondre aux demandes de rdv sur place à Besançon même en dehors d'une visite programmée. Cela a déjà été le cas en janvier.

Comme en Auvergne-Rhône-Alpes, l'IGAPS a été très présent pour l'appui direct au préfigurateur et, de par sa proximité géographique, à disposition des agents qui sont venus le voir au fil de l'eau. Par contre, il n'est pas intervenu directement dans les groupes de travail ou comités.

Par exemple, le travail sur le classement parcours des postes de cat A a été fait avec le préfigurateur, le SG et l'adjoint, mais, d'un commun accord, l'IGAPS n'a pas participé au groupe de travail avec les OS.

Ont également été réalisés en :

- DREAL Bourgogne : 15 entretiens (10 A, 1 C)
- DREAL Franche Comté : 6 entretiens (5 A, 1 B)

DRAAF AQUITAINE-LIMOUSIN-POITOU-CHARENTES

Contribution de Yann DORSEMAINE

Dès que le calage organisationnel de la MAPS a été réalisé, une visite globale de la DRAAF à construire a été faite, les visites des 3 sites réalisées en juin 2015 (DRAAF33), juillet 2015 (DRAAF87) et septembre 2015 (DRAAF 86), avec en même temps rencontre avec les organisations syndicales et participation au CODIR.

Si la rencontre avec les agents a été faite uniquement par l'IGAPS chargé du suivi de la structure, au moins sur les sites de Bordeaux et Limoges les contacts avec les OS et la participation au CODIR a été faite à 2 IGAPS, suiveur et coordinateur.

La visite programmée à Poitiers en septembre 2015 a coïncidé avec la démission du DRAAF.

Au cours de l'été, à la demande du MAAF et de la MICORE qui souhaitaient un suivi personnalisés des agents et dans un contexte où de vives tensions étaient apparues, il a été proposé aux 3 directeurs la mise en place d'une permanence sur chaque site toutes les 3 semaines: (Philippe TE-

JEDOR à Bordeaux, Didier GARNIER à Limoges et Yann DORSEMAINE à Poitiers) afin d'apporter à chaque agent les informations nécessaires à son évolution de carrière.

En parallèle une cellule d'écoute interne à la DRAAF a été créée en s'appuyant sur les 3 délégués FORMCO, qui n'a pas réellement fonctionné (<10 RDV en 2015).

Le travail de la MAPS a effectivement démarré en septembre et s'est traduit par 10 permanences sur la période septembre 2015- janvier 2016.

73 agents ont été entendus (et 29 contacts téléphoniques).

La pratique clairement annoncée se traduisait par une centralisation des informations auprès de P. TEJEDOR comme IGAPS suiveur avec un retour de sa part auprès du DRAAF et des contacts locaux éventuels avec les DRAAF adjoints, selon disponibilités, urgence ou calage des missions confiées.

Une visite globale a de nouveau été réalisée en janvier-février 2016 sur les 3 sites (en cours sur le site de Bordeaux), visite qui a fait ressortir, contrairement à la précédente, des demandes de rencontre plus faibles puisqu'elles représentent 85 agents pour 131 en 2015.

Il en a été conclu que les permanences périodiques avaient joué leur rôle d'information et qu'il était possible de les arrêter à compter de la mi-février sans nuire au bon niveau d'information des agents et du DRAAF sur les sujets à traiter et les attentes.

En plus de ces contacts, diverses participations à des réunions ont été réalisées, AG concertation syndicale, calage de la cotation des postes, etc.

Au cours de ces rencontres on constate une évolution des demandes des agents et du type d'interlocuteur ainsi qu'une certaine spécificité des sites dans les démarches collectives :

- d'abord des chefs de service dans l'attente de la désignation des chefs de service préfigureurs, pour eux-mêmes évoluer.
- ensuite des cadres intermédiaires et des agents dont la mission disparaît du site quand le macro-organigramme est sorti.

Enfin, au delà d'agents « menacés » ou « opportunistes », des questionnements sur les durées de maintien des rémunérations, le classement des postes par rapport à des promotions actuelles ou futures, ou les aides financières possibles (PARRE (prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat), IDV (indemnité de départ volontaire, etc.).

Pour l'aspect collectif, une détermination forte à Limoges pour un maintien coûte que coûte d'une DRAAF complète à Limoges, sans vision stratégique sur l'avenir de la DRAAF mais une vision tactique sur le risque de disparition de la DRAAF, un cadre individuel assez attentiste à Poitiers et une démarche intermédiaire à Bordeaux.

Les résultats s'apprécient pour l'instant en faiblesse de demande actuelle d'informations, on en déduit que le travail a été fait, en positionnement des agents, les plus dynamiques sont partis quand pas retenus ou par anticipation, notamment sur Limoges, avec l'accompagnement ad'hoc et la suite sera, après la clôture des demandes de mobilité de l'additif du cycle de printemps, le nombre de postes ouverts en interne et non pourvus.

DRAAF NORMANDIE

Contribution de Pascal WEHRLE

La nouvelle DRAAF de Normandie est issue de la fusion des deux DRAAF préexistantes de Haute et de Basse-Normandie. Dès l'annonce de la décision de fusion de ces deux structures, la MAPS-Ouest s'est organisée pour assurer un suivi renforcé des agents et accompagner les directeurs dans la construction de la nouvelle entité.

1. L'accompagnement des agents

L'accompagnement des DRAAF normandes a fait l'objet d'un rythme plus soutenu qu'à l'ordinaire, notamment pour le site de Rouen. Il a été pris en charge par l'IGAPS qui suit les agents du niveau régional (PW). Cela s'est traduit par environ 18 journées consacrées au suivi spécifique des agents de ces deux DRAAF, dont 10 jours en Haute Normandie.

Le tableau en page suivante retrace ces entretiens auxquels il convient de rajouter les échanges téléphoniques ou par mail qui se sont accentués au moment du pré-positionnement.

2. L'accompagnement de la structure

Les échanges avec les deux directeurs de DRAAF ont été permanents tout au long de l'année. La MAPS a en particulier participé aux assemblées générales préalables à la validation des organigrammes ainsi qu'au séminaire de direction qui a réuni l'ensemble des directeurs de DDI et d'EPLEFPA de la nouvelle région.

Les rencontres avec les DRAAF ont également été l'occasion de faire le point de la situation personnelle de chaque chef de service, et, avec chacun d'entre eux, de celles de leurs agents, notamment quand ils étaient susceptibles de voir leurs missions évoluer.

3. Le processus de positionnement interne

Le travail de préfiguration a conduit à une organisation multi-sites fonctionnels spécialisés. Le siège de la nouvelle DRAAF est situé à Caen où sont regroupées les fonctions de direction, de pilotage

Nombre entretiens

2015

Trimestre Catégorie	T1			Tot T1	T2			Tot T2	T3			Tot T3	T4			Tot T4	Total
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		A	B	C		
DRAAF Basse Normandie	4	0	0	4	17	8	1	26	1	0	0	1	1	1	0	2	33
DRAAF Haute Normandie	0	0	0	0	3	0	0	3	19	4	3	26	0	0	0	0	29
FAM (FranceAgriMer)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	3
Total	4	0	0	4	20	8	1	29	21	6	3	30	1	1	0	2	65

2016

Trimestre Catégorie	T1			Tot T1	T2			Tot T2	T3			Tot T3	T4			Tot T4	Total
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		A	B	C		
DRAAF Normandie (Caen)	19	7	2	28													28
DRAAF Normandie (Rouen)	<i>Prévu en mars 2016</i>																
Total	19	7	2	28													28
Total général	23	7	2	32	20	8	1	29	21	6	3	30	1	1	0	2	93

et les fonctions support ainsi que les têtes de service, retenus en fonction de la présence connue des principaux partenaires associés aux politiques et missions mises en œuvre : SREAA, SRAL, SRFD. Sont situés à Rouen, le SRISE et le service en charge des milieux agricoles et forestiers (SRÉMAF) ; le site de Gonfreville L'Orcher accueillant le poste frontalier (SIVEP).

La préfiguration a aussi permis un travail sur les fiches de poste. Les 2/3 des postes ne sont pas ou peu impactés par la fusion, environ 20% sont substantiellement modifiés. Il y a 12% de postes nouveaux et pratiquement autant de postes supprimés.

A l'issue de la validation du macro-organigramme (CT de juin 2015) puis de l'organigramme détaillé (CT de novembre 2015), le processus de positionnement des agents a été engagé.

Les fiches de postes ont été publiées sur l'Intranet DRAAF¹. Chaque agent a ainsi pu se positionner en exprimant jusqu'à 3 vœux, classés par ordre de préférence.

Les règles de priorité suivantes ont été appliquées.

- Priorité rang 1 : un agent est toujours prioritaire pour la fiche de poste non modifiée (ou faiblement) qu'il occupait précédemment
- Priorité rang 2 : un agent dont le poste est Supprimé est prioritaire pour être positionné sur une nouvelle fiche de poste normande créée, ou Modifiée, ou Historique (si vacante à l'issue du processus)
- Priorité rang 3 : un agent dont la fiche de poste est substantiellement modifiée est prioritaire pour être positionné sur une fiche de poste normande. S'il n'obtient pas le poste souhaité, il aura vocation à être affecté sur sa fiche de poste modifiée normande
- Priorité Rang 4 : un agent dont le poste n'est pas ou peu modifié et qui souhaite être affecté sur un autre poste a la possibilité de le faire, mais il n'est pas prioritaire. Pour être affecté sur un autre poste que son poste Historique, ce dernier devra être pourvu par un autre agent.

Au cours de ce processus, les agents ont pu faire appel à l'IGAPS pour être conseillé et effectuer leur choix. Moins d'une dizaine d'agents ont saisi cette opportunité.

¹ Toutes les fiches de poste des agents de catégorie A ont été publiées avec une cotation Parcours professionnel. Ces cotations n'ont pas été validées, ni par l'IGAPS, ni par la commission d'harmonisation du SRH. Certaines d'entre-elles ne sont pas conformes à la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du 18 juin 2014.

4. Points à signaler

Il est notable de constater que les OS locales ont toutes salué la qualité du travail effectué et la transparence des deux directeurs tout au long du processus de préfiguration.

De nombreuses rencontres informelles (notamment 3 AG), un séminaire zone de gouvernance qui a réuni l'ensemble des directeurs de DDI et d'EPLEFPA, des réunions régulières des instances représentatives, une information permanente à travers le site intranet, des réunions de convivialité (avec entrée-sortie permanente) animées par les directeurs adjoints au rythme de tous les 15 jours et destinées à assurer une bonne communication et à privilégier des moments d'échanges entre la direction et les services mais aussi pour faciliter les rencontres entre services, etc. ont permis à chacun de pouvoir exprimer ses craintes et ses attentes.

DRAAF LANGUEDOC-ROUSSILLON ET DRAAF MIDI-PYRENEES

Contribution d'Alain MARAVAL

1. L'accompagnement des agents

Dès le début de l'année 2015, la MAPS Sud s'est organisée pour assurer le suivi des agents et des 2 directions engagés dans la préfiguration de la DRAAF Languedoc-Roussillon – Midi-Pyrénées.

Le coordonnateur de la MAPS Sud a pris en charge ce suivi, en organisant en lien avec les 2 directeurs, des missions pour recevoir les agents et être à leur disposition pour tout sujet concernant cette préfiguration. Cela s'est traduit depuis janvier 2015 par environ 25 journées consacrées au suivi des agents, réparties pour moitié entre les 2 DRAAF.

Pour l'année 2015, les éléments statistiques suivants sont proposés :

Année	2015																
mode	(Tous)																
Nombre entretiens	Trime	catég															
			1			2			3			4			Somm	Total	
structure	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Somm	Total			
DRAAF LANGUEDOC ROUSSILLON				5	3	1	9	2	1	3	9	3	2	14	26		
DRAAF MIDI PYRENEES	18	11	29	2			2	4		4	5	2		7	42		
FAM FranceAgriMer	3	1	4	3	4		7		1	1	3	2		5	17		
Total	21	12	33	8	9	1	18	6	2	8	17	7	2	26	85		

Année	2016																
mode	(Tous)																
Nombre entretiens	Trime	catég															
			1			Somm	Total										
structure	A	B	C	Somm	Total												
DRAAF LANGUEDOC ROUSSILLON	2			2	2												
DRAAF MIDI PYRENEES	4	2	1	7	7												
FAM FranceAgriMer		1		1	1												
Total	6	3	1	10	10												

Ces 95 entretiens constituent une base minimale tracée dans l'application de suivi des agents ; ne sont pas pris en compte les échanges divers (contacts par méls, réponses téléphoniques, échanges informels divers, ...) avec les agents et l'encadrement de la DRAAF (a minima 20 à 30% de contacts supplémentaires).

2. L'accompagnement de la structure

Le contact au fil du temps avec les 2 directeurs a été régulier, puis s'est installé de manière privilégiée avec le préfigurateur quand il a été formellement désigné. En accord avec lui, l'Igaps a systématiquement

rencontré en novembre dernier tous les chefs de service préfigurateurs pour faire un inventaire exhaustif de leurs travaux et identifier les cas particuliers nécessitant un appui spécifique du réseau. Les agents concernés sur les 2 sites ont ensuite été contactés pour programmer des entretiens et essayer de tracer des perspectives pour leur devenir dans la nouvelle organisation, ou en dehors.

3. Les perspectives de repositionnement à l'issue de la mobilité interne en cours

Le groupe de travail avec les représentants des personnels de la nouvelle direction a eu lieu le 26/01, avec à l'ordre du jour l'examen des candidatures sur les postes ouverts à la mobilité interne et les demandes de confirmation des agents sur les postes sans modification substantielle.

Les données générales sur le repositionnement des agents sont disponibles et permettent de situer les enjeux et les points sensibles pour la mise en place du nouveau micro-organigramme de la direction. En voici ci-après quelques représentations permettant de caractériser la situation.

Statuts des postes prévus dans la micro-organisation de la DRAAF LRMP par service											
NB Services	Code_poste 01/02/16	Direct°	SG	SRAA	SRAI	SRFAM	SRFB	SRFD	SRISE	Total	% total
Création		4	7	15	16	23	2	14	12	93	28%
Msubs		3	4	7	1			3	4	22	7%
Smodif		6	23	14	42	66	9	24	32	216	65%
Total		13	34	36	59	89	11	41	48	331	100%

M APSS - source mobilité interne DRAAF LRMP

Un peu plus d'un tiers des postes de la nouvelle direction sont créés ou substantiellement modifiés, dont les postes de direction et ceux de l'encadrement de celle-ci.

2/3 des postes ne sont pas substantiellement modifiés, et la quasi-totalité des agents titulaires de ces postes ont fait part de leur accord pour être maintenus sur ces postes.

Accord des agents pour maintien sur poste				
NB Services	Code_poste 01/02/16	Position_agent	Vœux mob	Total
Création			1	1
Msubs			1	1
Smodif			206	4
Total			208	4

M APSS - source mobilité interne DRAAF LRMP

Cela concerne des agents de toutes catégories pour tous les services de la nouvelle direction, et sans distinction particulière selon les sites de la nouvelle DRAAF.

Répartition agent pour maintien sur poste par service				
NB Position_agent	Services	Position_agent	Vœux de mobilité	Total
	Direction_missions		5	5
	SG		19	3
	SRAA		12	12
	SRAI		41	1
	SRFAM		66	66
	SRFB		9	9
	SRFD		25	25
	SRISSET		31	31
	Total		208	4

M APSS - source mobilité interne DRAAF LRMP

Par ailleurs, pour les 115 postes concernés par la mobilité, les données d'ensemble du résultat prévisible à ce jour sont les suivantes.

Affectation agents candidats à la mobilité interne, par service et par site					
NB Candidat_retenu	Localisatio				
Services	indéterminé	Montpellier	Perpignan	Toulouse	Total
Direction_missions	1	1		5	7
SG		5		7	12
SRAA		10		13	23
SRAI		7		7	14
SRFAM		12		10	22
SRFB				3	3
SRFD		10		7	17
SRISSET		5	2	7	14
Total	1	50	2	59	112

M APSS - source mobilité interne DRAAF LRMP

De manière générale, tous postes confondus du nouveau micro-organigramme de la direction, la synthèse prévisible à ce jour fait ressortir les éléments suivants :

Etats des postes prévus dans la micro-organisation de la DRAAF LRMP par service								
NB Services	Services							
Code_Statut 01/02/16	Direct*	SG	SRAA	SRAI	SRFAM	SRFB	SRFD	SRISSET
Pourvus		11	28	33	55	86	11	40
Pprov2016				2		1		
Pprov2017						1		
Vacants		2	5	1	1	1		1
V Mob INSEE 2016								
V mob P2016			1		3			
Total		13	34	36	59	89	11	41

M APSS - source mobilité int

- 92% des postes seront pourvus à l'issue du processus en cours, qui prévoit les prises de postes dans les nouvelles fonctions pour la plupart des agents dès le 01/02 prochain ;
- L'annonce de la fermeture de 2% des postes a été faite dès la présentation du micro-organigramme en CT en décembre dernier. Cela concerne pour moitié des agents dont le départ en retraite est programmé. Pour les 4 restants, leur repositionnement sur un autre poste, en interne ou en externe doit être envisagé : ces agents sont accompagnés.
- 14 postes vacants sont recensés dans l'immédiat tous services confondus. Enfin, 6 postes vacants font l'objet d'une demande de publication dans les mobilités INSEE 2016 et MAAF P2016.

Le bilan d'ensemble s'établit comme suit à l'issue de ce processus de mouvement interne :

Bilan global DRAAF LRMP - postes pourvus par nature à l'issue de la mobilité interne					
NB Services	Code_poste 01/02				
Code_Statut 01/02/16	Création	Modif. substantielles	Sans modif.	Total	% total
Pourvus	78	19	206	303	92%
Pourvus provisoires 2016	2		3	5	2%
Pourvus provisoires 2017	1		2	3	2%
Vacants	7	3	4	14	4%
Vacants mob INSEE 2016	2			2	2%
Vacants mob P2016	3		1	4	
Total	93	22	216	331	100%
% Pourvus	87%	86%	98%	94%	

M APSS - source mobilité interne DRAAF LRMP

- 98% des postes ouverts sans modification substantielle ont été réattribués aux titulaires de ces postes avec leur accord.
- 94% des postes sont globalement pourvus et 20 postes restent dans l'immédiat vacants.

Pour conclure, de manière plus qualitative, un comité de suivi a été mis en place sur le site de Montpellier au titre du plan d'actions « RPS » mis au point pour la DRAAF34. Ce comité de suivi réuni sous la présidence d'un représentant de la direction, l'assistante sociale, le médecin de prévention, la secrétaire générale et l'IGAPS, pour échanger sur les cas particuliers d'agents identifiés en difficulté. Ce comité s'est jusqu'à présent réuni 2 fois au cours des derniers mois, et 2 des 4 agents à repositionner sont suivis collectivement dans ce cadre.

4.3. Annexe 3

Participation des IGAPS à des groupes de travail

Thème	Problématique Objectifs	Responsable	Calendrier de la concertation
Groupes de travail " transversaux "			
Mise en œuvre du dialogue social			
Droit syndical	Mettre à jour la circulaire de 1999 sur le droit syndical au MAAF	SRH (Y. Le Nozahic)	GT 3 mars 9h30 Salle Sully 2 ^{ème} session GT 5 mai 14h30 Salle Sully 3 ^{ème} session GT 23 juin 9h30 Salle Sully 4 ^{ème} session GT 21 juillet 9h30 Salle Trémouille
Règlements intérieurs des CAP-CCP	Améliorer les règlements intérieurs des CAP et CCP du MAAF à partir du modèle type FP	SRH (J. Clément)	GT 4 mars 14h30 Salle Trémouille
Temps syndical des membres des CHS CT	Adapter le temps syndical aux CHS, en fonction des orientations FP	SRH (Y. Le Nozahic)	GT 30 avril 9h30S alle Epicéa
Action sociale, amélioration des conditions de vie au travail, diversité			
Action sociale			
Nouvelles mesures	Mettre en place les nouvelles mesures d'action sociale ministérielle	SRH (Y. Le Nozahic)	Fait
ASMA	Établir la nouvelle convention MAAF / ASMA	SRH (Y. Le Nozahic)	GT 4 mars 9h30 Salle des Conférences GT 13 mai 9h30 Salle D076 Vaugirard GT 9 juillet 14h30 Salle Trémouille GT 13 novembre 9h30 Salle D076 Vaugirard

Thème	Problématique Objectifs	Responsable	Calendrier de la concertation
Risques psycho-sociaux (RPS) Déclinaison au MAAF du protocole FP de 2013	Suivre la mise en place, au MAAF, du protocole FP d'octobre 2013 sur la prévention des RPS	Anne Perret SRH (G. Jourdan)	Suivi dans le cadre du CHSCTM
Incidents et agressions à l'encontre des agents MAAF dans l'exercice de leurs missions	Étudier les mesures à prendre ou à renforcer, notamment lors des contrôles (suite à la mission confiée à Mme MASSAT)	SRH (G. Jourdan)	GT 9 octobre 14h30 Salle C068 Vaugirard
Télé-travail : état des lieux	Présenter des pratiques de télé-travail dans d'autres ministères et chez les opérateurs	SRH (G. Jourdan)	GT 10 décembre 9h30 Salle D 076 Vaugirard après publication des textes (décret & guide DGAFP)
RIALTO - DRAAF / Administration centrale	Analyser l'opportunité d'une convergence des RIALTO des DRAAF et de l'administration centrale avec celui des DDI	SRH (Y. Le Nozahic)	GT 8 juillet 9h 30 Salle Trémouille
Temps de travail en abattoirs de volaille	Modalités spécifiques relatives au temps de travail en abattoirs de volailles	SRH (Y. Le Nozahic) + DGAL	GT 29 sept. 9h30 Salle Verte Lowendal
Logiciel gestion du temps de travail (CASPER)	Logiciel de remplacement de GESTOR	SRH (G. Jourdan) + MISIRH	GT 1 ^{er} octobre 9h30 Salle Sycomore
Handicap	Suivre la mise en œuvre du Plan triennal handicap 2014-2016	SRH (G. Jourdan) M. Magimel	GT 28 janvier 14h30 DGER (S.Verde)
Projet de relocalisation des services du MAAF	Relocation de certains services du MAAF Projets Barbet de Jouy et Lowendal		27 janvier 14h00 Salle Acacia 17 juin 15h00 Salle EPICEA 9 sept. 14h30 Salle BJ 262 29 oct 14h30 DGER (S.Anis) 4 décembre 9h30 Salle B 001

Agents contractuels

Vétérinaires contractuels	Réviser la grille de rémunération des vétérinaires contractuels	SRH (M. Gomez) DGAL Format CCP	GT 18 mars 9h30 Epicéa
---------------------------	---	--------------------------------------	---------------------------

Thème	Problématique Objectifs	Responsable	Calendrier de la concertation
Nouvelles conditions de recours au contrat et de gestion des contractuels dans la fonction publique de l'État	Améliorer les conditions d'emploi des agents non titulaires (axes 2 et 3 du protocole du 31 mars 2011) :	SRH (M. Gomez) (Y. Le Nozahic)	
	- programmes 206 et 215	+ RPROG 206-215	GT 16 avril 9h30 Salle D076 Vaugirard GT 16 décembre 9h30 Salle Acacia
	- Enseignement agricole (prog. 142 et 143)	+ DGER	GT 8 juillet 14h30 Salle Trémouille GT 16 décembre 14h00 Salle ANIS (DGER)
Parcours professionnels, mobilités, carrières, statuts, rémunération, gestion			
Mesures catégorielles 2015	Présentation du bilan 2014 et des perspectives 2015	SRH (B.Mullartz)	GT 30 juin 15h00 Salle Trémouille
Modification décret enseignement public	Toilettage du décret	SRH (Y. Le Nozahic) DGER (Ph. Cuccuru)	GT 13 mai 14h30 Salle Epicea
RIFSEEP : mise en place	Mettre en place le nouveau régime indemnitaire prévu par la FP	SRH (M. Gomez)	GT 25 février 14h30 Salle Sycomore
	RIFSEEP Attachés, SA et conseillers et assistants des services sociaux		GT 14 octobre 15h00 Salle D.076 Vaugirard
Requalification de C en B	Préparer et mettre en œuvre un plan de requalification pluriannuel d'agents de catégorie C en catégorie B	SRH (J. Frouté)	GT 17 février 9h30 Salle Trémouille 2 ^{ème} session GT 15 avril 9h30 Salle Trémouille
Chantiers "Assises des ingénieurs" : concertation avec les représentants des IAE	Présenter l'état d'avancement des 3 chantiers post-Assises	Format CAP	GT 25 mars 9h30 Salle Trémouille
	- projet stratégique des ingénieurs	SRH (B.Mullartz)	
	- parcours et mobilités	SRH (P. Chazal)	
	- formation initiale et continue	SRH (G. Jourdan)	

Thème	Problématique Objectifs	Responsable	Calendrier de la concertation
Parcours professionnels de la catégorie A/A+ : - Expertise de domaine : en pratique	Définir et mettre en place la procédure opérationnelle de qualification de l'expertise et de suivi des experts au MAAF	SRH (J. Frouté)	GT 24 juin 9h30 Salle Sully
- Projet stratégique ISPV	Faire un point sur l'état d'avancement du projet stratégique des ISPV	SRH (J. Clément) Convoc SNISPV	GT 26 février 14h30 Salle Acacia GT 3 juillet 9h30 Salle Sycomore

Evolution des missions et des organisations

Revue des missions, réforme territoriale, déconcentration	Prendre en compte la réforme territoriale et la revue des missions ; préparer les évolutions qui en découlent	SM (A. Bossy)	GT 24 février 14h30 Salle Sycomore GT 14 avril 14h30 Salle D 289 Vaugirard GT 7 octobre 14h30 Salle Sully GT 16 novembre 14h30 Salle Verte DGER
Décentralisation FEADER	Faire un point sur la mise en œuvre du processus, par région	SM (A. Bossy)	cf. GT "Revue des missions" 23 avril 14h30 Salle Trémouille
" Décroisement " des emplois MAAF-MEDDE	Présenter les modalités du changement d'imputation budgétaire des emplois occupés par des agents du MAAF et consacrés aux missions relevant du MEDDE	SM (A. Bossy)	GT 19 février 9h30 Salle Trémouille GT 24 mars 9h30 MEDDE Salle 27P27a Tour Pascal B La Défense GT 11 mai 14h30 MAAF Salle Sully GT 25 septembre 9h30 MEDDE

Ateliers en séminaires IGAPS

Thématique	IGAPS pilote(s)	Date de l'atelier
Organisation du RAPS (synthèse des contributions des MAPS et préparation de l'échange avec la Secrétaire générale)	Dominique Pélissié	5/01/2015
Atelier NUXEO : présentation de la nouvelle architecture	Pascal Wehrleet SNRAPS	06/01/15
Organisation interne du RAPS en future configuration (5 MAPS territoriales) sur la base d'un document de questionnement	Bernard Gueguen, Emmanuel De Guillebon, Alain Maraval, Yann Dorsemaine Pascal Wehrle	23/02/15
Etalonnage des postes d'adjoints administratifs dans le cadre du RIFSEEP	Christine Mourrieras Marc Michel	09/04/15
Cotation des postes occupés par le IPEF	Yann Dorsemaine, Benoit Sermage, Emmanuel De Guillebon Alain Schost	18/05/15
Indemnité de performance et de fonction des IPEF	Emmanuel De Guillebon	18/05/15
Accompagnement RH de la réforme territoriale	Yves Royer	18/05/15
Echanges sur les enseignants en difficulté (avec participation DGER, SRH et Ministère Education Nationale)	Dominique Pélissié Yann Dorsemaine	07/07/15
Comité de pilotage mobilité	Alain Schost, Benoit Sermage	14/10/15



**Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt**
Secrétariat général

Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS)
78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP

Photos de couverture :
« Tuiles réduites »
Photo libre de droit

Réalisation :

Mars 2016