

AP2022 et feuille de route : des pistes d'évolution susceptibles d'impacter fortement les agents

La deuxième réunion du groupe de travail relatif à Action publique 2022 (AP2022) et ses conséquences sur la feuille de route du ministère de l'Agriculture s'est tenue le 6 mars 2018 sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture (MAA).

La CFDT était représentée par Myriam Prigent, Philippe Hédrich et Stéphanie Clarenc.

En introduction, la secrétaire générale indique que, s'agissant des chantiers AP2022 pouvant impacter le MAA, aucune décision ou arbitrage n'a été prise pour le moment. Sur les contributions du MAA, seules des précisions ont été apportées depuis la présentation faite lors du [groupe de travail du 13 décembre 2017](#).

La CFDT regrette que les propositions faites par le MAA auprès du comité Action publique 2022 (CAP22) ne soient pas transmises dans leur intégralité aux organisations syndicales du ministère.

Effectifs

Les orientations prévoient une baisse de 130 ETP sur le BOP 215 (économie agricole) et une stabilité pour les autres BOP dont le 206 (sanitaire). Toutefois la secrétaire générale admet que les estimations chiffrées à l'horizon 2020 sont

susceptibles d'évoluer.

Calendrier

Le comité CAP22 chargé d'effectuer la revue des missions et des dépenses publiques a auditionné tous les ministres fin 2017. Ses recommandations, y compris celles qui concernent le ministère de l'Agriculture, devaient être soumises au conseil des ministres à la fin du premier trimestre ; elles sont reportées à fin avril-début mai.

Missions

Dans le cadre de ses réflexions, le comité CAP22 ne remet pas en cause les missions actuellement exercées par le ministère de l'Agriculture.

Notamment, l'enseignement agricole, technique et supérieur est reconnu pour sa qualité et ses bons taux d'insertion. La convention récente entre les ministères de l'Agriculture et de l'Éducation nationale renforce sa reconnaissance par toutes les institutions. son architecture spécifique et ses moyens ne devraient donc pas être impactés.

De même, il n'y a pas de débat sur de possibles transferts ou de nouvelles délégations de missions du MAA... excepté pour le Feader dont les dysfonctionnements ont été soulignés par CAP22. Dans le cadre des réflexions sur la PAC, la France porte la nécessité de conserver cette politique comme levier d'une souveraineté alimentaire. La PAC doit également intégrer les évolutions liées à la mondialisation des échanges, au changement climatique, à la demande sociétale dans les domaines de la santé et de l'environnement. Face à ces enjeux, il faut donc redonner du sens à la PAC.

– focus sur les contrôles sanitaires

Face à une demande d'action publique plus forte dans le sanitaire, notamment en lien avec l'affaire Lactalis et aux

difficultés à prévoir pour la mise en œuvre des suites des contrôles, le MAA défend la création d'une ressource propre pour financer les contrôles : une taxe affectée, d'un niveau modeste, que paieraient les 380 000 établissements agréés. Il n'est par ailleurs pas envisagé de déléguer les inspections dans le domaine sanitaire au-delà de ce qui est déjà délégué aux GDS et aux Fredon.

De plus, dans le cadre du Brexit, il a été demandé 60 à 100 ETP afin de renforcer les contrôles aux frontières.

– focus sur le Feader

La nouvelle architecture, qui s'articule autour de 13 autorités de gestion depuis 2014, entraîne des difficultés en terme de lisibilité et de cohérence, ce qui se traduit par des risques importants de sanctions de l'UE.

Trois scénarios sont ainsi proposés par le comité CAP22 :

- *1^{er} scénario : recentralisation*

L'objectif de ce scénario est de recentraliser le Feader pour une meilleure cohérence des décisions. L'analyse de ce scénario par le secrétariat général du ministère a permis d'identifier les avantages suivants :

- gouvernance : meilleur pilotage des actions du Feader permettant d'assurer une cohérence d'un territoire à l'autre ;
- usagers : meilleure lisibilité avec un seul interlocuteur ;
- agents : leur devenir et les objectifs de parcours professionnel sont préservés ;
- UE : réduction significative des risques d'apurements.

La secrétaire générale précise toutefois que ce scénario entraînerait une sortie du dispositif de 25 % des financements des programmes des collectivités territoriales ($\pm 3,5$

milliards d'euros), ce qui risque d'être difficile à négocier avec ces dernières.

- *2^e scénario : décentralisation des financements de l'État*

Ce scénario de décentralisation incluerait les MAEC et les PCAE.

Dans cette perspective, les questions suivantes se posent : quelle gestion de la responsabilité financière ? Incomberait-elle à l'État en cas de défaillance d'une région ? Quel impact sur les agents du ministère, avec des incertitudes sur leur devenir et leur parcours professionnel ?

- *3^e scénario : nouvelle répartition État-région*

En fonction des mesures, la répartition des missions entre l'État et la région serait réactualisée avec des « mesures État » et des « mesures collectivités », selon l'origine des financements. Dans le cas où il y a des financements État-région, c'est l'État qui serait chargé de l'instruction. Ce scénario aurait la préférence de Bercy.

– organisation des missions

La secrétaire générale précise que cette question sera étudiée dans un second temps, après la définition des missions. Cependant, au regard des objectifs d'évolution et considérant que les missions du MAA (hors Feader) ne sont pas remises en cause, seul l'échelon départemental serait impacté avec, là encore, [trois scénarios](#) proposés pour l'organisation territoriale des services déconcentrés :

- *1^{er} scénario : modularité*

Modularité du nombre d'unités départementales en fonction des territoires et des collectivités, de une à trois DDI selon les cas. Selon l'organisation ainsi définie, l'impact sur le fonctionnement se traduirait soit par une mise en commun des

fonctions supports avec rattachement des agents au programme de leur structure de tutelle, soit par le rattachement de l'ensemble des agents à un même programme avec création de corps uniques et de CAP décentralisées.

Dans le cas d'une fusion des corps et de la décentralisation des CAP se pose la question des perspectives en terme de parcours professionnels, des mobilités régionales et nationales, des conditions de rémunération, du maintien des compétences techniques...

Contrairement à l'annonce faite par la secrétaire générale, la CFDT indique que, selon [ses échanges avec les préfets Kupfer et Robin](#), l'hypothèse d'une fusion de corps pourrait concerner tous les corps administratifs (C, B et A).

- *2^e scénario : unité départementale*

Ce scénario va dans le sens de la conservation des unités départementales pour chaque ministère.

- gouvernance : délégation de signature du préfet au directeur régional ;
- agents : maintien des CAP nationales.

- *3^e scénario : agence*

L'ASP prendrait en charge les services instructeurs de la PAC, avec les avantages suivants :

- gouvernance : ce scénario permettrait de mettre l'instruction à distance des enjeux politiques ;
- agents : missions conservées, pas de changement de localisation (en DDT), maintien du suivi par les CAP nationales ;
- UE : meilleure harmonisation de l'instruction, permettant

une diminution du risque d'apurement.

Mais des points de vigilance sont identifiés et soulignés par le secrétariat général :

- agents : changement d'autorité hiérarchique ;
- ASP : à l'heure actuelle, l'ASP n'est pas prête à accueillir 1600 agents supplémentaires pour l'instruction et l'accompagnement des usagers. Dans cette éventualité, des moyens importants sur le plan de l'animation et de la gestion des ressources humaines devront être mis en œuvre ;
- usagers : différence de culture entre l'ASP et le SEA ;
- quel devenir des autres missions des SEA ?

En conclusion, la secrétaire générale précise à nouveau qu'à ce stade aucun scénario n'est privilégié, que ce soit par le ministère de l'Agriculture ou le comité Action publique 2022. Si un scénario se précise, il ne sera accepté que si les points de vigilance mis en avant sont solutionnés de sorte que les agents soient le moins impactés possible avec des conditions équivalentes à celles qu'ils connaissent aujourd'hui.

Pour la CFDT, il est essentiel de redonner de la lisibilité et du sens aux missions. Les solutions retenues devront effectivement limiter au maximum l'impact sur les agents qui souffrent depuis plusieurs années des réformes qui se succèdent, aggravées par des baisses régulières d'effectifs. La garantie de parcours professionnels motivants, valorisants et sans mobilité forcée sont des points indispensables à prendre en compte et que la CFDT souhaite réaffirmer. Attention également au maintien des compétences « métier », indispensables à l'accomplissement des missions.

Les autres chantiers d'Action Publique 2022

Simplification

Dans une circulaire, le premier ministre demande à chaque ministère d'élaborer un plan de simplification prévoyant deux à trois grandes mesures de simplification. Aucune indication n'est apportée sur ce que pourraient être ces mesures au ministère de l'Agriculture.

Indicateur de qualité de service

D'ici 2020, tous les ministères devront faire figurer des indicateurs de qualité de service sur les lieux d'accueil des usagers. En 2018, les premiers à se lancer dans cet exercice sont la MSA et l'éducation, y compris l'enseignement agricole.

Circulaires

Au 1^{er} juillet 2018, l'ensemble des circulaires et notes de service devront être mises à jour avec un format pdf « texte » et non « image ». Près de 4 500 documents sont à reprendre pour le MAA !

100 % dématérialisation

L'objectif est d'atteindre 100 % de téléprocédure en 2022. Au MAA, plus de 700 formulaires ont été recensés par la DINSIC. Une feuille de route est à élaborer par chaque service ou opérateur d'ici mi-mars.

Chantiers spécifiques ressources humaines

Pour ces chantiers, annoncés par le gouvernement le 1^{er} février lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP), un document d'orientation précise les quatre thèmes qui seront abordés dans le cadre de groupes de travail qui se dérouleront de mi-mars à fin juillet 2018 :

- **un dialogue social plus fluide et dynamique, recentré sur les enjeux les plus importants.** Dans le cadre de ces réflexions seront notamment abordés les chevauchements des compétences entre CT et CHSCT, la décentralisation, la simplification et la dématérialisation des CAP ;
- **le recours au contrat.** Il s'agira de déterminer les secteurs concernés et les modalités juridiques et de gestion de ces contrats ainsi que les conditions d'emplois de ces agents sous contrat ;
- **une rémunération plus lisible, plus individualisée.** Les différentes composantes de la rémunération sont à formaliser, avec une réflexion sur la mise en place de composantes liées à la reconnaissance de l'engagement (individuel ou collectif) des agents publics. Évolution du RIFSEEP ou nouveau dispositif ?
- **un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière.** Les réflexions s'articulent autour de la formation, la mobilisation des acteurs RH, le développement de l'accompagnement personnalisé afin de favoriser les transitions professionnelles, les reconversions, notamment en cas de restructuration ou d'évolution importante des missions et des métiers. Dans cet esprit, le dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV) sera également révisé.

Si la CFDT n'est pas réfractaire à toute évolution, elle s'impliquera avec détermination pour que les choix retenus ne soient pas synonymes de reculs pour les agents, ni de démantèlement du service public. Elle souhaite un vrai débat, préalable à toute décision, sur les besoins et missions de service public. Lors de sa rencontre bilatérale au ministère de l'Action et des Comptes publics, le 12 février, [la CFDT Fonction Publique a réaffirmé auprès d' Olivier Dussopt la nécessité d'un dialogue social réel et nourri.](#)

♦ *Pour en savoir plus*

[Nos articles en relation avec Action publique 2022](#)

[Documents de référence Action publique 2022](#) (accès réservé aux adhérents).