

Plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA)

Les difficultés que rencontrent les DDT(M) dans la gestion de la campagne PAC sont inédites en 2016. En effet, compte tenu du décalage de la campagne PAC 2015, l'année 2016 cumule l'instruction de la PAC 2015, qui est la première année de mise en œuvre d'une réforme d'ampleur, et le retour à un calendrier normal pour la PAC 2016. De plus, cette année exceptionnelle fait suite à deux années déjà particulièrement difficiles, compte tenu de la mise en œuvre du plan FEAGA et de la réforme de la PAC qui a introduit notamment les DPB (droits à paiement de base), le paiement vert, et a modifié le calcul des surfaces admissibles.

Les SEA doivent également s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice de leur mission d'instruction des aides du 2^e pilier de la PAC depuis le transfert d'autorité de gestion du FEADER aux conseils régionaux. La mise en place de la nouvelle programmation est compliquée sur l'ensemble des mesures.

S'ajoutent au contexte PAC les crises actuelles pour lesquelles les SEA sont également en première ligne : crise de l'élevage, crise liée au prix du lait, crises sanitaires (FCO,



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

influenza aviaire), crise climatique (sécheresse 2015).

S'y ajoutent enfin des évolutions réglementaires, telle la révision du schéma des structures avec de nouvelles règles et des circuits de gestion allongés.

L'analyse de la situation menée conjointement par le secrétariat général, en lien avec le réseau des IGAPS, la DGPE, les organisations syndicales, le groupement des DDT et des représentants des chefs de SEA, a conduit à proposer le plan d'accompagnement suivant, qui a fait l'objet d'une note publiée par le ministère le 15 avril 2016. L'ASP a également été associée aux travaux. Il s'agit, là où c'est possible, d'améliorer l'organisation opérationnelle autour des missions des SEA afin de rendre un service plus performant aux usagers et de permettre aux SEA de retrouver un fonctionnement plus serein, fluide et de se trouver moins fréquemment inutilement exposés.

Volet métier

La DGPE, l'ASP, les DDT(M) et les SEA travaillent conjointement à l'amélioration des 4 axes suivants qui pourront former une charte d'engagement :

1) une écoute active et permanente par une bonne remontée d'information des SEA et sa prise en compte;



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

- 2) un fonctionnement efficient des questions-réponses entre SEA, DGPE et ASP ;
- 3) la diffusion à tous les SEA d'une information claire et actualisée ;
- 4) la mise en place de calendriers, même approximatifs, permettant au service de s'organiser.

Une évaluation qualitative des engagements au travers d'un questionnaire annuel et partagé entre les différents acteurs pourra être réalisée et partagée avec les SEA et les organisations syndicales.

1. Une écoute active et permanente

La participation de représentants des SEA sera proposée systématiquement aux différents comités ou groupes de travail ad hoc qui pourrait être créés. Pour la désignation des représentants des SEA, les demandes seront adressées conjointement aux groupements des DDTM et au G13-SEA. Une liste des différents comités et groupes de travail sera tenue à jour sur intranet avec le rôle de chacun et les participants. Les instances sont les suivantes :

- **groupe de suivi**

– composition : G13-SEA, des représentants des DRAAF et des DDT, le SG et en tant que de besoin des représentants de l'ASP



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

et/ou de FranceAgriMer ;

– domaine d'intervention : l'ensemble des questions gérées par les SEA (PAC, PSE, foncier, 2^e pilier...)

– rôle : échange d'information, de questions et d'alertes et lancement de toute action jugée pertinente sur la gestion des missions du domaine d'intervention. L'instance doit permettre une vision globale des différents sujets traités par les SEA pour optimiser leur articulation, la répartition des ressources entre les sujets et le calendrier. Lorsque c'est opportun, le groupe de suivi décide du lancement de comités de pilotage ou groupes de travail, de leur composition et de leur rôle. Il assure le suivi du présent plan d'accompagnement ;

– fréquence : réunion téléphonique tous les 15 jours, à adapter selon les besoins.

• **comité stratégique PAC**

– composition : DGPE, SG, groupements DRAAF et DDT, des représentants du G13, de l'ASP et de l'IGN ;

– domaine d'intervention : pilotage stratégique de la PAC, 1^{er} et 2^e piliers ;

– fréquence : une fois par mois, à adapter selon les besoins.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

- **COPIL SIGC**

- composition : intégration de 6 responsables SEA et 4 responsables de pôle PAC représentant la diversité des régions ;

- domaine d'intervention : tous les aspects liés au SIGC, pilotage de la campagne PAC SIGC par l'ASP, gestion opérationnelle et technique en liaison avec les aspects réglementaires ;

- rôles : pilotage, échange d'information, de questions et d'alertes et lancement de toute action jugée pertinente sur la gestion opérationnelle, technique et stratégique, et les outils des campagnes d'aides SIGC. Validation du lancement et des phases de test des outils SIGC.

- fréquence : tous les 15 jours, à adapter selon les besoins.

- **COMOP SIGC et hors SIGC**

Ce sont les instances qui associent les autorités de gestion (conseils régionaux) et l'organisme payeur (ASP) pour piloter la mise en œuvre du Feader. Des représentants des SEA seront invités aux réunions.

Ces instances permettent :

- d'élaborer un programme de travail partagé, assorti d'un calendrier prévisionnel, permettant aux SEA d'organiser le

travail de leurs équipes et de planifier au mieux les recrutements des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels ;

– recueillir les besoins consécutifs à des situations conjoncturelles difficiles éventuellement liées à des crises pouvant nécessiter la mise en place d'une organisation ad hoc (ex. : groupe de suivi pour la campagne PAC ; pilotage du plan de soutien à l'élevage, etc.) ;

– appuyer, en lien avec les DDT et les DRAAF, les chefs de SEA dans le pilotage de leurs services (définition des priorités, partage d'éléments organisationnels, repérage des besoins liés à des situations particulières) et proposer si nécessaire la mise en place de réunions nationales, d'ateliers, de visites sur place, etc.

À l'issue de ces instances, un compte rendu sera rédigé. Il reprendra les décisions prises et les responsables chargés de leur mise en œuvre, les questions des participants et les réponses apportées, un suivi des actions décidées lors de précédentes réunions jusqu'à leur pleine réalisation, un suivi des questions soulevées par les participants et n'ayant pas reçu de réponse immédiate.

2. Le fonctionnement du suivi des questions-



réponses entre SEA, DGPE et ASP

Le travail sur les règles de fonctionnement du suivi des questions-réponses entre les différents acteurs sera un point à l'ordre du jour du premier groupe de suivi qui décidera des mesures utiles à mettre en place.

3. La diffusion aux DDT et aux SEA d'une information claire et actualisée

Les chefs de SEA seront intégrés dans le processus d'élaboration des instructions techniques ou des consignes *via* une consultation systématique et formalisée. Le groupe de suivi sera informé des instructions techniques en préparation. Une réflexion partagée sur une évaluation systématique des instructions techniques ou des principales consignes sera engagée avec les services instructeurs.

La systématisation d'un test préalable auprès d'un groupe d'utilisateurs (chefs d'unité et responsables PAC des SEA des DDT) des outils mis à disposition des agriculteurs sera demandée à l'ASP. Engagement est pris de systématiser la diffusion des informations et des éléments de langage permettant d'expliquer sur le terrain les annonces nationales, dès la prise de décision. Une rubrique dédiée sera créée dans l'intranet du MAAF (pour aller au-delà de ce qui existe déjà) : ordres du jour, noms des représentants et comptes rendus du groupe de suivi, du COPIL SIGC, des autres comités et groupes

de travail, actualités, organisation, notes, stratégies, référentiels, etc.

Enfin, la DGPE s'engage à restituer aux SEA, *via* le groupe de suivi, et aux organisations syndicales, dans le cadre du CTM, les résultats de l'évaluation annuelle de ces engagements.

4. La mise en place de calendriers permettant aux SEA de s'organiser

Les cadres des SEA des DDT doivent, pour mener à bien les missions confiées, anticiper les travaux à réaliser, prévoir les recrutements nécessaires et adapter la charge de travail aux personnels présents.

Depuis 2014 et la mise en œuvre du plan FEAGA, l'absence de visibilité sur les tâches à réaliser pèse sur les SEA.

Il est déterminant que des calendriers, même estimatifs, soient mis en place et partagés entre les différents acteurs des dossiers traités et ce dans les délais les plus courts.

Volet ressources humaines

1. Gestion des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels

Augmentation du volume pour 2016

Pour faire face aux besoins exceptionnels, le MAAF a obtenu mi-mars un complément de 700 ETPT pour 2016, s'ajoutant aux 350 ETPT figurant en LFI. La notification aux DRAAF puis aux DDT des moyens supplémentaires interviendra après une phase de recueil des besoins. Elle complétera la notification initiale de décembre 2015 et la première rallonge intervenue en février 2016 suite au déblocage de la moitié du complément de 700 ETPT.

Augmentation de la durée moyenne d'embauche

Une gestion stricte du risque ARE conduisait jusqu'alors à limiter le plus souvent à 2 mois l'embauche, ce qui engendrait une charge importante en termes de temps passé au recrutement et temps de formation.

À titre exceptionnel, des embauches d'une durée plus longue sont possibles pour les agents contractuels embauchés en 2016 en vue de répondre aux besoins occasionnels liés à la PAC, compte tenu des enjeux financiers en cas de non-respect des règles communautaires, conformément à la recommandation de la mission IGA-IGF de mars 2016, et eu égard à la technicité des tâches confiées et des délais particuliers. Il convient de procéder à des embauches en fonction des durées nécessaires pour l'accomplissement des différentes tâches, telles qu'estimées par les services. De plus, il est recommandé d'embaucher un ou deux agents contractuels, sur la base de leurs aptitudes, pour la totalité de la campagne afin

d'assurer la continuité et de seconder de manière plus efficace les titulaires. Les DRAAF veilleront à l'application de ces dispositions.

Le coût supplémentaire des allocations de retour à l'emploi (ARE) qui seront induites en 2016 et 2017, voire 2018, par l'allongement de ces contrats sera pris en charge par mutualisation au niveau central.

Déconcentration de certains actes de gestion

Dans une logique de simplification et de meilleure gestion, la déconcentration de la procédure de fin de contrat au niveau départemental (DDT) et non plus au niveau central sera recherchée. L'étude technique pour mettre en œuvre cette mesure de déconcentration est en cours ; la nouvelle procédure fera l'objet d'une expérimentation préalable. Le calendrier et les modalités pratiques visant à généraliser cette mesure seront précisés dans les meilleurs délais.

En revanche, compte tenu de la centralisation de la paie, il n'est pas possible de déconcentrer la signature des contrats.

Par ailleurs, une note rappelant les règles et les échéances à respecter pour le recrutement des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels a été publiée le 7 avril 2016. Elle permet notamment de mieux garantir la mise en place des salaires.

2. Report de la date de l'examen professionnel des SA

L'examen qui était programmé pour le 10 mai a été reporté au 24 mai afin qu'il soit situé à l'issue de la période de télédéclaration PAC (1^{er} avril-17 mai).

3. Affectations d'urgence en SEA

Pour remplacer les départs des encadrants en SEA, des affectations rapides, en dehors du calendrier habituel, pourront être autorisées à titre exceptionnel afin de ne pas laisser un poste vacant trop longtemps. Dans ce cas et toujours à titre exceptionnel, les CAP compétentes seront informées de telles affectations.

Au-delà de l'affectation d'urgence, le travail en SEA a évolué et il devient déterminant de disposer de personnels de catégorie A ou B confirmés au-delà du rôle des chefs d'unité. Ces éléments sont pris en compte dans le cadre du dialogue de gestion avec les DRAAF.

4. Évolution de carrière des agents en SEA

Pour les titulaires, il a été demandé aux IGAPS d'être particulièrement vigilants aux agents en SEA, et d'en tenir compte lors des propositions d'avancement de grade et de corps.

Les agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels pourront bénéficier d'un appui pour passer le concours de technicien (Infoma) ou de secrétaire administratif.

Volet accompagnement

1. Télédéclaration 2016

Le passage à la télédéclaration obligatoire va conduire à une mobilisation accrue des SEA en 2016 pour accompagner les agriculteurs qui déclaraient encore sous forme papier en 2015. Un guide des bonnes pratiques a été diffusé en début d'année et accompagnement spécifique sous forme de conférences téléphoniques pour les départements les plus concernés est en cours.

2. Échanges de pratiques

Des échanges de pratiques professionnelles et managériales entre chefs de services et chefs d'unité des SEA, au niveau interrégional, avec participation des SREA, sont en cours d'organisation. Ces échanges ont pour objectif de rompre l'isolement qui peut être ressenti devant les difficultés, de favoriser la mutualisation des pratiques, de rechercher des solutions collectives, de faire remonter les difficultés qui ne peuvent être traitées au niveau local. Ils permettront également de renforcer la place des SREA dans l'animation et

l'appui aux SEA.

Une réunion nationale en fin d'année 2016 pourrait faire en outre le point sur le plan d'action et permettre une mutualisation nationale de certaines bonnes pratiques.

3. Appui à la prise de poste, appui pour l'organisation d'un service

En lien avec le plan managérial du MAAF, les besoins des SEA seront pris en compte. Tout chef de SEA nommé pour la première fois à cette fonction pourra recevoir un appui (tutorat, appui par les formateurs internes en management).

Le fonds de modernisation et de réforme (FMR) qui permet de financer des prestations intellectuelles pourra également être sollicité pour les SEA pour des prestations telles que l'accompagnement des agents dans leur prise de fonction de chef de service ou la révision de l'organisation du service.

4. Formation au management pour les agents de catégorie C et B encadrant des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels

Une attention particulière sera portée à ces besoins spécifiques de formation.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF