



# CR GT SEA -Rapport expertise ORSEU

11 mai 2017

Sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du Service des Ressources Humaines accompagné d'Anne Perret, présidente du CHSCTM, le groupe de travail sur les services d'économie agricole s'est réuni le 11 mai.

Y participaient le PDG de l'ASP et des représentants du SRH, de la DGPE, des IGAPS, des ISST, des DRAAF, des DDT, des chefs de SEA et des organisations syndicales.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Anne-Laure Delaporte, Franck Caussials et Annick Pinard.

Le président a rappelé que l'objectif du groupe de travail était d'échanger sur les préconisations du cabinet ORSEU qui, suite à son expertise sur les conditions de travail dans les SEA, a élaboré un plan qui se décline en 3 axes :

- axe Ressources Humaines
- axe Métiers
- axe Accompagnement

Ce groupe de travail, issu du comité technique ministériel a vocation à examiner plus particulièrement les aspects « RH » des préconisations d'ORSEU et de s'articuler avec le COPIL « RETEX PAC » mis en place en avril.

Le tableau des recommandations du cabinet ORSEU a ensuite été balayé point par point.

## 1. Axe Ressources Humaines

### ➤ Emploi de contractuels

Les discussions ont porté sur :

#### - durée du contrat

Les notes de service SG/SRH/SDMEC/2016-302 puis SG/SRH/SDCAR/2017-263 sont applicables. Les consignes d'allongement (recrutement possible de 12mois/18mois) sont passées régulièrement aux directeurs, aux SG, aux chefs de SEA avec quelques interventions ponctuelles ciblées.

**Les organisations syndicales demandent un bilan chiffré sur 2016 mais aussi 2017 de ces recrutements.**

#### - recrutement par concours externe

L'accompagnement des CDD pour se présenter à un concours est nécessaire mais se heurte à la forte charge de travail. L'administration propose des formations EDUTER (e-formation + devoirs) qui semble une solution satisfaisante (pas de déplacement et plus de 85 % de personnes satisfaites). Ce point pourra être reprécisé dans une note de service.

### - revalorisation de la rémunération

L'administration examine la possibilité de distinguer trois niveaux de rémunération en fonction de la qualification, des fonctions d'encadrement et de l'ancienneté de l'agent car il faut pouvoir augmenter les rémunérations pour éviter la concurrence entre les diverses structures employeuses (SEA/ASP et surtout OPA) et homogénéiser les pratiques pour éviter des distorsions entre DDT.

Un système de paiement d'avance permet de réduire les délais de paiement des agents contractuels mais une amélioration de l'accompagnement matériel est encore prévue.

Il existe une grande hétérogénéité entre les DDT qui font ce qu'elles peuvent pour accueillir les contractuels, mais il existe des limites matérielles telle que la taille des locaux.

**Un état de lieux est demandé par les OS depuis 2010 et n'a toujours pas été réalisé.**

### ➤ Reconnaissance du travail des agents permanents

L'administration confirme son objectif de stabilisation des effectifs des agents chargés de la PAC en 2017 dans un contexte de baisse des effectifs globaux.

Les OS indiquent que les difficultés réelles de recrutement dans certaines structures peu attractives ne doivent pas empêcher les agents qui souhaitent quitter les SEA de pouvoir le faire.

Le manque d'attractivité ne concerne pas que les SEA mais apparaît comme un phénomène plus complexe avec la célèbre « diagonale du vide » mais aussi les difficultés pour recruter des agents de catégorie B et C dans les grandes métropoles compte tenu du niveau des loyers.

L'administration refuse de modifier le dogme de la mobilité obligatoire en cas de passage de catégorie B en A pour les seuls SEA. Par contre des assouplissements pour l'ensemble des agents MAAF dans certaines zones peu attractives sont à l'étude.

Les postes non pourvus doivent être proposés aux contractuels sur des moyens permanents avec des durées de contrat jusqu'à la mobilité suivante et une prolongation possible.

### - renforcer l'accompagnement par les IGAPS et les ISST des agents des SEA

Les IGAPS effectuent des points réguliers (directeur, chef de SEA) en plus des visites annuelles, ainsi qu'un point de situation avec les ISST sur les SEA (vigilance, dispositif d'écoute, soutien).

La fin du tunnel est espérée à l'automne.

### - favoriser le passage des agents de B administratif en B technique

L'administration veut reprendre ce qui avait été fait au CAP des techniciens d'automne : affiner les critères (technicité du poste + parcours de l'agent) permettant plus de passages en B technique.

Il faut être toutefois vigilant à ce que l'agent ne demande pas son passage uniquement pour des raisons pécuniaires mais en fonction de réelles compétences et de perspectives de carrière.

### - privilégier les agents des SEA en terme de promotion pour 2017

Le représentant des chef SEA a confirmé que la mesure prise en 2016 avait été bien perçue par les agents concernés.

**Toutes les organisations syndicales s'opposent à ce que cette mesure, présentée comme exceptionnelle en 2016, soit reconduite en 2017, au nom de l'équité, car de nombreux autres agents du MAAF n'ont pas démérité en 2016 et 2017 (influenza aviaire, ...) et se trouvent aussi dans des situations difficiles. Le « déclassement » dans des listes de promouvables de certains agents a été particulièrement mal vécu.**

## 2. Axe Métiers

Stéphane Le Moing, PDG de l'ASP, a livré son analyse sur les nombreux problèmes signalés par les agents des SEA à propos des logiciels d'instruction et de paiement de l'ASP que sont ISIS et OSIRIS.

Les situations selon lui sont différentes :

- il n'y a pas de réelle défaillance de l'outil ISIS (SIGC) mais une gestion lourde de « *l'héritage de l'accident industriel* » que constitue la reprise du RPG imposée par la Commission en 2015.

Plus d'une année a été gelée par la mise en place du plan d'action. Une grande partie du retard a été rattrapé en 8 mois pour payer la campagne 2016 (au lieu de 12 mois habituellement).

Pour lui, le rattrapage du retard est pratiquement achevé et les calendriers sont désormais stables et réactualisés toutes les 2 semaines. Les modes opératoires sont améliorés.

Toutes les semaines sont organisées des réunions de suivi, avec les SEA qui font remonter les difficultés.

L'ergonomie reste cependant à améliorer et le développement du module de paiement des MAEC-BIO qui n'avait pas été considéré comme urgent en 2015 est devenu la priorité absolue.

- il y a par contre un vrai problème structurel avec l'outil OSIRIS (hors SIGC) qui est un outil conçu pour un seul donneur d'ordre et s'est très mal adapté à un univers décentralisé avec une vingtaine de régions novices dans l'utilisation du dispositif qui se heurtent à la complexité de la réglementation FEADER (le domaine agricole étant plus exigeant que les autres fonds structurels) . Pour lui, le système sera « *insatisfaisant jusqu'à la fin de la programmation* », ce qui met les SEA dans une situation très inconfortable.

Les plus gros problèmes de gouvernance ont cependant été revus et 80 % des paiements sont possibles avec l'outil qui est en voie de sécurisation. Une discussion avec les Régions est indispensable pour une évolution impérative du système.

Les organisations syndicales ont réaffirmé qu'il s'agissait là d'un sujet central de l'exaspération des SEA et se sont étonnées d'une prise de conscience aussi tardive car les problèmes mentionnés avec les Régions avaient fait l'objet de nombreuses alertes. Elles espèrent une meilleure prise en compte de leurs avis pour les prochaines réformes. Elles exigent un renforcement des effectifs ASP non seulement au niveau du développement mais aussi pour que les agents en SEA aient enfin des interlocuteurs (« hot line » utilisateurs).

L'Alliance du Trèfle est naturellement favorable à l'amélioration des contacts entre SEA et l'ASP, mais sera vigilante à ne pas transférer les problèmes des agents des SEA sur ceux de l'ASP. Elle rappelle que les contrôleurs de l'ASP sont au bout de la chaîne et en première ligne pour subir le ressentiments des agriculteurs lors des contrôles.

Le représentant de la DGPE a affirmé que le problème des outils est un sujet central du groupe de travail RETEX PAC, qui sera traité « *sans complaisance mais de manière constructive* ».

## 3. Axe accompagnement

Seuls les aspects RH de cet axe de préconisations ont été traités.

### ➤ Formation

L'administration a indiqué que le dispositif existant (e-formation et formation en coopération avec l'ASP) serait renforcé.

Les OS signalent la difficulté de mobiliser les agents dans des dispositifs de formation ces derniers pratiquant l'autocensure du fait de leur charge de travail mais tous les participants s'accordent pour constater qu'il est urgent et important « *de faire sortir*

**les agents » de leur tâche quotidienne, en particulier en situation de crise dans la durée.**

➤ **Réseau d'experts et Forum SEA**

La mise en place d'un réseau de référents experts par région sur les différentes thématiques est envisagée sur le modèle du réseau d'expertise de la DGAL.

**L'Alliance du Trèfle interroge l'administration sur le rôle des DRAAF dans ce réseau et plus globalement dans leur soutien aux SEA pour le 1er pilier et surtout le 2ème pilier, notamment pour les dispositifs cofinancés par l'Etat et les relations avec les Régions.**

Un travail doit également être conduit pour réguler et réorganiser le forum des SEA.

➤ **Gestion des situations d'agriculteurs en détresse**

Des formations sont mises en place localement. Les délégués régionaux FORMCO ont échangé et un recensement exhaustif des actions programmées et effectuées sera fait.

Il ne faut pas privilégier les formations uniques, mais tenir compte de la dimension locale et surtout reproposez les formations aux agents qui ne les auraient pas suivies la première année.

Il faut aussi encourager l'échange de pratiques d'accompagnement des managers (réunions de chefs de SEA, de chefs d'unité, constitution de fiches sur les cas recensés).

➤ **Revoir le plan d'action SEA 2016**

La mise en place d'un plan d'action V2 est prévue fin 2017 ainsi qu'une publication tous les trimestres d'un tableau de suivi du plan 1.