MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général **Délégation au pilotage et à la transformation**	**Note de service** **SG/DPT/2022-808** **26/10/2022**

Date de mise en application : 01/01/2023
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Protocole de gestion 2023 du programme 215

Destinataires d'exécution
Préfets de région Administrateur supérieur de Saint-Pierre et Miquelon Administrateur supérieur de Wallis et Futuna Haut-Commissariat de la République française en Polynésie française Haut-Commissariat de la République en Nouvelle-Calédonie Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt Direction régionale interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt Direction générale des territoires et de la mer de Guyane DTAM Saint-Pierre et Miquelon DSA Wallis et Futuna DAFE Nouvelle-Calédonie Directeur du LPA d'Opunohu Réseau d'appui aux personnes et aux structures

Résumé : Le protocole de gestion des moyens du programme 215 affectés aux directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, aux directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, à la direction générale des territoires et de la mer de Guyane et aux directions départementales des territoires et de la mer ainsi que les services du MASA outre-mer précise les principales orientations de l'allocation de ces moyens au titre de l'année 2023 ainsi que les

attributions respectives du responsable de programme et des responsables de BOP et d'UO dans le cadre de la programmation et de l'exécution budgétaire.

Il fixe les modalités du dialogue de gestion.

Le présent protocole de gestion du programme 215 à destination des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), des directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF), des directions départementales des territoires et des directions départementales des territoires de la mer (DDT(M)) intègre les orientations fixées par la circulaire du Premier ministre n°6251/SG en date du 10 mars 2021 relative à l'accélération de la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines.

Le protocole du programme 215 précise les principes de l'allocation des moyens dévolus aux services déconcentrés au titre de l'année 2023. Il fixe les attributions respectives du responsable de programme, des responsables de budget opérationnel de programme (BOP) et des responsables d'unité opérationnelle (UO) dans le cadre de la programmation et de l'exécution budgétaire. Il définit les modalités du dialogue de gestion.

Contrairement aux années précédentes, les éléments de construction du modèle de répartition des moyens, base de calcul de la dotation des moyens humains permanents, ne sont pas présentés. L'impact important du transfert aux conseils régionaux de l'instruction des mesures non surfaciques du second pilier de la politique agricole commune et le travail à conduire suite à la revue des missions amènent à reconduire pour 2023 le pré-cadrage 2022.

L'allocation des moyens 2023 intègrera la trajectoire budgétaire fixée par la lettre plafond et la loi de finances pour 2023 ainsi que les impacts liés aux transferts entrants et sortants concernant le programme 215, y compris les transferts décidés par les préfets de région en application de la circulaire du Premier ministre du 22 décembre 2022 enregistrés dans l'outil Repère (circulaire dite « 3 % »). Les moyens dévolus aux Missions régionales des Examens (MIREX) sont fixés au niveau de la cible validée par la direction générale de l'enseignement et de la recherche à compter du 1er septembre 2023.

Comme chaque année, une pré-notification est transmise à chaque R-Bop en septembre 2022. Cette pré-notification sera déclinée à titre indicatif par mission, à l'exception des missions économie agricole et forêt, qui ne seront pas déclinées afin de tenir compte de la globalité du transfert de postes aux conseils régionaux et de préserver les marges du RBOP pour trouver les meilleurs équilibres entre UO.

Les dialogues stratégiques avec les préfets de région, communs aux programmes du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) 215, 206 et 149, ont permis un premier échange sur les priorités et les contraintes des responsables de programme et des responsables de budget opérationnel. Les dialogues de gestion techniques permettront d'ajuster les dotations aux spécificités de chaque territoire.

Cette année est également la première année de mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 22 décembre 2021 consacrant la gestion déconcentrée des effectifs associés aux BOP déconcentrés des programmes 206 et 215. Les dialogues de gestion techniques permettront de partager un premier retour d'expérience.

Dans ce contexte de déconcentration renforcée de la gestion des moyens, j'attire votre attention sur l'importance d'assurer la qualité des données de déclaration d'activité dans l'outil SALSA. Celle-ci est nécessaire pour préserver dans le temps la pertinence des modèles d'allocation, en particulier au niveau départemental.

Les dialogues de gestion techniques du programme 215 et de FranceAgriMer se feront à nouveau cette année concomitamment.

Je vous serai reconnaissante de veiller à la bonne application de la présente instruction.

La Secrétaire Générale

Sophie DELAPORTE

Table des matières

1 STRATÉGIE NATIONALE PLURIANNUELLE DE PROGRAMME....4
.1.1 Missions régionales....4
.1.2 Missions départementales....7
.1.3 Fonctions support....8
.1.4 Modalités d'allocation des moyens....8

2 PÉRIMÈTRE ET ORGANISATION....9
.2.1 Périmètre fonctionnel et géographique....9
.2.2 Acteurs....9
.2.3 Étapes du dialogue de gestion....10

3 PILOTAGE DE LA PERFORMANCE....13
.3.1 Cadre général....13
.3.2 Indicateurs....14

4 CRÉDITS DE FONCTIONNEMENT (HORS TITRE 2)....15
.4.1 Périmètre....15
.4.2 Principes de répartition....16
.4.2.1 Crédits de médecine préventive (215-03-04) et de restauration collective....16
.4.2.2 Crédits de formation continue (215-03-05)....16
.4.2.3 Crédits immobiliers (215-03-06)....16
.4.2.4 Dotation de fonctionnement courant des DAAF (215-03-07)....17
.4.2.5 Moyens de fonctionnement courant des agents en DRAAF :....17
.4.2.6 Frais de changement de résidence et frais de déplacement sur convocation de l'administration centrale des DRAAF et DAAF (215-03-07)....17
.4.2.7 Dotation de fonctionnement spécifique des DRAAF et DAAF (215-03-07)....17
.4.2.8 Crédits de fonctionnement spécifique pour les missions de FranceAgriMer....17
.4.2.9 Dépenses d'assistance technique....18
.4.2.10 Fonds de concours....18
.4.3 Modalités de gestion 2023....18
.4.3.1 Programmation....18
.4.3.2 Mise à disposition des crédits - Règles de délégation....18
.4.3.3 Fongibilité....19

5 MOYENS HUMAINS (TITRE 2)....19
.5.1 Plafonds et dotations....19
.5.2 Moyens d'ajustement....20
5.3.Recrutement de contractuels sur moyens permanents art. L.332-22 CGFP....21
.5.3 Crédits relatifs aux prestations sociales et aux accidents du travail....21
.5.4 Répartition des emplois des DRAAF, DDT(M), DAAF pour l'exercice budgétaire 2 0 2 3 22
5.4.1 Principes....22
5.4.2 Atypiques et surnombres....23

ANNEXE 1 : MAQUETTE DE LA NOTE PRÉPARATOIRE AU DIALOGUE DE GESTION TECHNIQUE....24

ANNEXE 2 : GUIDE RELATIF A LA CONDUITE DU VOLET PERFORMANCE DU DIALOGUE DE GESTION TECHNIQUE DU PROGRAMME 215 (SD)....28

1 STRATÉGIE NATIONALE PLURIANNUELLE DE PROGRAMME

Le programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » est le programme de soutien transversal aux programmes concourant à l'action du MASA au sein des services régionaux, des directions départementales des territoires (et de la mer) (DDT(M)) et de l'administration centrale.

Les services régionaux du MASA (DRAAF et DRIAAF en métropole, et DAAF en Outre-mer) interviennent sur l'ensemble des politiques publiques conduites par le ministère, à l'exception de la pêche et de l'aquaculture : économie agricole, développement rural, enseignement et développement agricoles, forêt et bois, politique de l'alimentation, politique de l'emploi agricole.

Les actions ministérielles conduites par les DDT(M) et portées par le programme 215 concernent la mise en œuvre de la politique agricole et forestière au niveau départemental, et notamment les actions du programme 149.

..1.1 *Missions régionales*

Missions de pilotage

Les services régionaux animent, pilotent et coordonnent les politiques publiques de l'agriculture, de la forêt et de l'alimentation.

Ces missions sont conduites sous l'autorité du préfet de région en partenariat avec les autres directions régionales concernées et en lien étroit avec les collectivités territoriales et les partenaires des filières agricoles et forestières.

Elles impliquent un investissement particulier dans l'animation et la coordination des échelons départementaux (DDI et appui, pour ce qui concerne le périmètre ministériel, aux services interministériels des secrétariats généraux communs).

Des moyens spécifiques à ces missions de pilotage régional sont identifiés pour chaque domaine d'activité.

Économie agricole et développement rural

Les services régionaux contribuent à la définition, à la mise en œuvre et au suivi, au niveau régional, des politiques nationales et communautaires de développement rural et de l'aménagement et du développement durable du territoire. Ils animent et coordonnent les politiques de l'Etat relatives au développement des territoires ruraux. Ils assistent le préfet de région dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des documents contractuels relatifs à ces politiques.

L'accompagnement des filières dans leurs territoires, afin d'accroître leur performance économique, et l'appui aux transitions agro-écologiques, alimentaires et climatiques constituent des priorités d'action des DRAAF. La mise en œuvre de ces priorités doit intégrer les enjeux du dialogue sociétal.

Les DRAAF accompagnent les acteurs professionnels dans l'élaboration de démarches de structuration de filières et d'adaptation aux nouveaux enjeux avec l'objectif de créer de la valeur et de promouvoir l'emploi dans les filières.

Elles pilotent les actions menées dans les territoires dans le prolongement des États généraux de l'alimentation, elles coordonnent la mise en œuvre des mesures territorialisées du plan de relance ainsi que celle des mesures de soutien arrêtées pour répondre aux aléas sanitaires, climatiques et économiques.

Elles animent, avec les services départementaux et les opérateurs, les réseaux nécessaires à la mise en œuvre des politiques agricoles et de gestion des crises. Elles apportent leur expertise dans la veille sur les entreprises agroalimentaires.

Les DRAAF veillent à la mise en œuvre du plan stratégique national, assurent l'autorité de gestion régionale des mesures surfaciques du FEADER, et mettent en œuvre les cofinancements provenant des crédits nationaux portés par le MASA. Elles suivent, en lien étroit avec les DDT(M) le transfert de l'autorité de gestion des mesures non surfaciques du FEADER aux conseils régionaux.

Elles assurent la cohérence dans leur région des interventions des établissements publics sous tutelle du ministère chargé de l'agriculture avec les politiques territoriales conduites par l'Etat, d'une part, et avec les politiques des collectivités territoriales, d'autre part.

Elles contribuent à l'élaboration des programmes régionaux de développement agricole dans le cadre des orientations nationales, mobilisent les crédits du Programme national de développement agricole et rural dans le domaine du conseil agricole et appuient le préfet de région et les préfets de départements dans l'exercice de la tutelle des chambres d'agriculture.

Les DRAAF de bassin coordonnent les travaux des DRAAF en matière de politique de l'eau.

Forêt et filière bois

La politique en faveur de la forêt et de la filière bois est encadrée par plusieurs textes législatifs : notamment la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt du 13 octobre 2014 (titre V), la loi relative à la transition énergétique et à la croissance verte du 17 août 2015, ainsi que par le programme national de la forêt et du bois du 8 février 2017, dont les objectifs sont repris dans la stratégie nationale bas carbone (SNBC) et le contrat stratégique de filière bois (CSF bois) dont un avenant mettant l'accent sur l'optimisation du puits de carbone, la souveraineté industrielle et l'emploi a été signé en avril 2021.

La mise en œuvre opérationnelle du cadrage législatif est déclinée dans la feuille de route pour l'accomplissement des missions forestières en services déconcentrés qui sera redéfinie en 2023, au regard de l'évolution du partage des compétences entre l'État et les régions pour les mesures FEADER.

Les DRAAF sont ainsi chargées de la mise en œuvre du programme national de la forêt et du bois (PNFB) et de sa déclinaison en région. Elles assurent la mise en œuvre et le suivi des PRFB sous l'égide des commissions régionales de la forêt et du bois (CRFB) élargies à l'aval de la filière et co-présidées par le préfet et le président du conseil régional.

Elles ont des compétences spécifiques en matière de contentieux forestier, d'application du régime forestier, de ressources génétiques forestières et des matériels forestiers de reproduction, de contrôle et mise en œuvre du règlement sur le bois de l'Union européenne (RBUE) sur lesquels une attention renforcée est attendue.

Les DRAAF participent activement au développement économique de la filière forêt-bois (de la production de bois à sa première transformation). Elles soutiennent le renforcement du réseau de desserte forestière indispensable à la dynamisation de la gestion des massifs forestiers, accompagnent les investissements forestiers et participent à l'instruction du prêt sans garantie destiné à l'industrie du bois géré par BPI France, au regard des enjeux de la filière au niveau de leur région.

De plus, elles gèrent des dispositifs d'aide aux investissements forestiers notamment via le pilotage et/ou l'instruction et le suivi de mesures d'aides amont et aval dans le cadre de France Relance. Elles relaient les priorités du MAA dans l'objectif de dynamiser la gestion forestière et la sylviculture en forêt privée et publique et promeuvent à ce titre le regroupement de gestion des forêts, tout en contribuant activement, par leur connaissance fine des filières et des territoires, à la définition et à l'évaluation des orientations du MASA.

Depuis 2021, le plan de relance a permis de mobiliser des moyens inédits pour renouveler et rendre plus résilientes les forêts françaises, en cohérence avec les priorités mises en avant par la feuille de route pour l'adaptation des forêts au changement climatique et les différents documents stratégiques

visant au développement durable de la filière. Les DRAAF gèrent également les dispositifs du plan de relance mis en place pour soutenir la filière graines et plants. En 2023 les DRAAF feront du suivi de la bonne mise en œuvre du plan de relance pour la filière forêt-bois une priorité d'action. Par ailleurs, le rôle des DRAAF dans le cadre des dispositifs de soutien à la filière prévus au titre de France 2030 doit encore être précisé, notamment s'agissant de l'aide au renouvellement forestier.

D'octobre 2021 à mars 2022 se sont tenues les Assises de la forêt et du bois, qui ont permis de préciser les lignes de convergence entre les différents acteurs de la politique forestière (État, collectivités, ONG, amont, aval…). Les DRAAF ont été associées aux travaux et sont mobilisées dans le cadre de la mise en œuvre de plusieurs mesures.

Enseignement agricole et formation

L'enseignement agricole constitue un appareil de formation et d'éducation précieux pour la mise en œuvre de politiques publiques portées par le Ministère chargé de l'agriculture, et particulièrement bien positionné, organisé et mobilisé pour accompagner les transitions.

La DGER a porté à connaissance des DRAAF et DAAF, autorités académiques en charge de l'animation et du pilotage de l'enseignement agricole technique, les priorités d'actions pour l'année scolaire 2022/2023 avec la note de service DGER/SDPFE/2022-468 du 21 juin 2022, dont les points saillants relatifs à la gestion des moyens sont repris ci-après. **La mobilisation des communautés des personnels des établissements de l'enseignement technique agricole est particulièrement attendue tout au long de l'année scolaire 2022/2023 sur ces priorités.**

Il convient notamment que chacun s'efforce de gérer de façon rigoureuse les moyens alloués, en poursuivant le travail d'**optimisation des cartes de formation**, aussi bien pour les établissements publics que privés, y compris les MFR. Les DRAAF/DAAF privilégieront notamment les projets en lien avec les formations « cœur de cible » de l'enseignement agricole et interrogeront le maintien des classes dont les effectifs d'entrée de cycle sont faibles sur les deux dernières rentrées scolaires.

S'agissant des moyens d'enseignement, après trois rentrées avec autorisation de dépassement de la dotation globale horaire (DGH) cible, un respect strict des quotas alloués est attendu pour la prochaine rentrée, conformément au plan pluri-annuel défini en 2019 pour 4 ans. Il convient de **maintenir une grande rigueur dans la gestion de ces dotations.**

Il appartient également aux DRAAF/DAAF de veiller à la mise en place dans chaque EPL d'une **comptabilité analytique** et d'**une analyse des coûts** pour mieux maîtriser les budgets et clarifier les échanges entre les centres constitutifs (y compris pour justifier les besoins auprès des différents financeurs, dont les branches professionnelles et les conseils régionaux).

L'enseignement agricole étant encore insuffisamment connu, disposer d'éléments objectifs permettant de faire reconnaître sa valeur ajoutée, notamment sa capacité à faire réussir les jeunes, est un enjeu fort. C'est dans cet esprit que les travaux pour le **développement de l'évaluation des établissements** se poursuivent : préparation de l'utilisation pour l'enseignement agricole de l'outil « APAE » développé par l'Education nationale de mesure de la valeur ajoutée des établissements et démarche d'évaluation des établissements. Sur ce dernier point, cette démarche d'évaluation, qui vise à analyser l'établissement dans sa globalité grâce à une auto-évaluation participative du plus grand nombre possible sous la conduite du chef d'établissement et un regard extérieur d'évaluateurs externes, est généralisée à partir de l'année scolaire 2022/2023. L'objectif est que 20% des établissements de l'enseignement agricole soient évalués chaque année.

Enfin, la **qualité et l'exhaustivité des données sur les établissements, leurs effectifs et les formations** qu'ils assurent, ainsi que leur mise à jour régulière et aux moments attendus dans les différentes applications (REFEA, enquêtes effectifs, catalogue unique de l'apprentissage, Afflenet, Parcoursup, etc.), sont essentielles. Ces informations permettent un pilotage optimal de l'enseignement agricole et d'assurer une communication juste et actualisée.

Les services sont invités à prendre connaissance du protocole de gestion du programme 143 « Enseignement technique agricole » qui formalise le cadre de gouvernance et de pilotage du programme (instruction technique DGER/CAP/2022-358 du 5 mai 2022). Il a pour objectif de garantir la

cohérence globale du pilotage du dispositif d'enseignement agricole en rappelant la répartition des responsabilités, les modalités de gestion des crédits du P143 et le calendrier annuel en matière de dialogue social, pour une meilleure organisation et lisibilité.

Statistiques et analyses économiques territoriales

Les missions portent d'une part sur la collecte des données et leur diffusion dans le cadre de la réalisation du programme national des enquêtes statistiques publié chaque année au Journal officiel. L'enjeu majeur pour 2023 concerne la collecte de l'enquête sur les pratiques culturales dans la filière légumière en début d'année ainsi que la collecte de l'enquête sur la structure des exploitations agricoles 2023. Les missions portent d'autre part sur la poursuite d'opérations permettant d'avoir une bonne connaissance de l'organisation économique et territoriale des filières agricoles et forestière, des prix (y compris les activités de relevé de ces prix) et des marchés.

Les missions portent également sur l'exploitation et la valorisation des données agricoles, notamment les données sur recensement agricole 2020, mais aussi données sur la forêt, le territoire, l'aquaculture, la pêche et les industries agro-alimentaires afin de nourrir les réflexions, orientations et actions d'accompagnement des filières correspondantes.

L'exploitation des données territoriales doit permettre par ailleurs la production de données valorisées contribuant à une meilleure compréhension des enjeux de développement des territoires, à l'échelle régionale et départementale. Les services régionaux assurent l'administration et la valorisation transversale des données portant sur leur périmètre d'action géographique, et mettent à la disposition des services de l'État de la région, et en particulier des DDI, les méthodes et outils d'analyse territoriale nécessaires à l'exercice de leurs missions.

..1.2 ***Missions départementales***

Économie agricole et gestion durable des territoires

La priorité d'action des services d'économie agricole en 2023 **sera la mise en œuvre de la réforme de la politique agricole commune**. Cette réforme se traduira notamment par l'accompagnement de la population agricole aux changements réglementaires et opérationnels inclus dans la réglementation européenne et le plan stratégique national : éco-régime, conditionnalité renforcée, système de suivi des surfaces en temps réel.

Dans le même temps, les DDT(M) mettront en œuvre le transfert de l'autorité de gestion des mesures non surfaciques du FEADER aux conseils régionaux. Le maintien des moyens nécessaires (en effectifs permanents) à l'instruction des aides de la PAC (1er pilier et 2ème pilier – FEADER surfacique) est une priorité.

L'accompagnement de l'installation des jeunes agriculteurs tout comme la gestion des crises économiques et sanitaires dans leur volet économique constituent les autres priorités de l'action des services.

Compte tenu des enjeux pour l'agriculture, il est important de maintenir au sein des services d'économie agricole des missions relatives à l'interface agriculture - environnement (gestion quantitative et qualitative de l'eau en agriculture, artificialisation des sols…).

La question de la maîtrise de l'étalement urbain avec notamment la gestion des commissions départementales de la préservation des espaces naturels, agricoles et forestiers (CDPENAF) doit conduire les services déconcentrés à intégrer pleinement la dimension agricole dans les documents de planification urbaine ou lors de l'instruction des dossiers d'urbanisme.

L'implantation territoriale des DDT(M) en font des relais fondamentaux des DRAAF pour suivre au plus près de la population agricole les mesures exceptionnelles : mesures de crise (indemnisation du gel, de l'influenza aviaire, Ukraine, etc.).

Forêt

Pour 2021-2022, la mise en œuvre des mesures du plan de relance constitue une priorité pour les services du MASA. Les services forestiers départementaux seront mobilisés à ce titre, notamment sur le volet renouvellement forestier.

Sur la base d'une nouvelle feuille de route établie en 2023 qui définit les missions forestières en services déconcentrés, les services forestiers départementaux sont appelés à mettre en œuvre les dispositions du Code forestier afin de développer la filière forestière et d'inscrire ce secteur au cœur des stratégies de développement durable :

- garantir la gestion durable des forêts : contrôler la mise en œuvre effective des plans simples de gestion (forêt privée) et assurer la mise en œuvre du régime forestier ;
- instruire les demandes d'autorisation de coupes, de défrichement et contrôler la mise en œuvre des décisions afférentes ;
- instruire les demandes de certificats fiscaux ;
- instruire, engager, payer et assurer les contrôles des dossiers de demandes d'aides à l'investissement forestier sylvicole, notamment dans le cadre du plan de relance. Par ailleurs, le rôle des DDT(M) dans le cadre des dispositifs de soutien à la filière prévus au titre de France 2030 doit encore être précisé ;
- maintenir et renforcer la politique de prévention et de lutte contre les risques et participer à restaurer l'équilibre sylvo-cynégétique ;
- mettre en œuvre les outils régaliens permettant d'assurer une gestion durable dynamique ;
- assurer la prise en compte des enjeux forestiers dans les territoires.

Valorisation des données

Il n'y a pas d'allocation de moyen sur les missions de connaissance des territoires en département, ces missions étant désormais assurées par les services régionaux de l'information statistique et économique (SRISE).

..1.3 *Fonctions support*

Le pilotage et la gestion du BOP sont assurés par délégation du préfet par la DRAAF/ DAAF/ Service de l'Etat outre-mer, qui met en œuvre la politique budgétaire et des ressources humaines du ministère.

La circulaire du Premier Ministre précitée du 22 décembre 2021 renforce le rôle des responsables de BOP dans le pilotage du BOP et dans la gestion et le choix de recrutement de leurs collaborateurs, dans le respect des dotations notifiées par le responsable du programme.

Les fonctions support des directions départementales et des préfectures ainsi que celles de la DRIAAF et des DAAF sont mutualisées au sein des secrétariats généraux communs des départements (SGCD) depuis 2021. La rémunération des agents œuvrant dans ces pôles support inter-services en département est assurée par le programme 354. En conséquence, aucun moyen sur les fonctions support n'est plus alloué par le programme 215 aux DDT(M), aux DAAF et à la DRIAAF depuis 2021.

Concernant les effectifs des CPCM du bloc 2 (DRAAF-DREAL), l'allocation des moyens tient compte de la mise en place des services facturiers dans certaines régions, du transfert sur le bloc 1 (Ministère de l'intérieur) des dépenses relevant en DDI du programme 354 (fonctionnement des DDI) intervenu en 2022, ainsi que des premières expérimentations de centres de gestion financière.

Ainsi, dans les deux régions concernées par l'expérimentation d'un centre de gestion financière, les effectifs correspondants sont retirés de la dotation de la DRAAF à compter du début de l'expérimentation.

..1.4 *Modalités d'allocation des moyens*

L'allocation des moyens 2023 intégrera la trajectoire budgétaire fixée par la lettre plafond et la loi de finances pour 2023 ainsi que les impacts liés aux transferts entrants et sortants concernant le programme 215, y compris les transferts décidés par les préfets de région en application de la circulaire du Premier ministre du 22 décembre 2022.

Jusqu'à présent, l'allocation des moyens était construite par référence à l'activité réelle des services : à cet effet, pour chaque mission, la dotation d'un service était définie proportionnellement à son activité réelle, constatée sur la base de ratios d'efficience moyenne de l'ensemble des services exécutant les mêmes missions. Les dialogues de gestion permettaient, autour de cette référence, de prendre en compte des enjeux locaux spécifiques par des ajustements de dotations.

Toutefois, pour 2023 et au regard du contexte exceptionnel du transfert FEADER et de la revue des missions**, le pré-cadrage 2022 est reconduit, sans recourir au modèle d'allocation des moyens** :
- après déduction du transfert au bénéfice des conseils régionaux, des transferts décidés par les RBOP régionaux,
- des transferts vers les centres de gestion financière arbitrés au moment de la pré-notification des effectifs, et
- des ajustements pour atteindre la cible d'effectifs des MIREX au 1er septembre 2023.

2 PÉRIMÈTRE ET ORGANISATION

..2.1 Périmètre fonctionnel et géographique

Les BOP régionaux du programme 215, objets de ce protocole, participent à la mise en œuvre des actions 2 « Statistiques, évaluation et études » et 3 « Moyens des DRAAF, DAAF, directions compétentes des services de l'État outre-mer et DDT(M) » du programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » au niveau déconcentré :

- 215-02-10 : personnel : moyens d'ajustement statistiques ;
- 215-03-09 : personnel permanent des DDT(M), DRAAF et DAAF ;
- 215-03-03 : personnel : moyens d'ajustement des DRAAF, DDT(M) et DAAF ;
- 215-03-04 : actions sanitaires et sociales ;
- 215-03-05 : formation continue des DRAAF et DAAF ;
- 215-03-06 : gestion immobilière ;
- 215-03-07 : autres moyens de fonctionnement.

Le BOP recouvre les moyens du MASA en emplois (permanents et d'ajustement) de l'unité opérationnelle (UO) régionale et des UO départementales (DDT(M)), à l'exception des emplois portés par les DRAAF et DAAF au titre du programme 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation ».

..2.2 Acteurs

La Secrétaire générale du MASA est responsable du programme (RPROG) 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture ».

Le suivi des BOP régionaux est assuré par le bureau du pilotage du budget et des effectifs de la délégation au pilotage et à la transformation.

Le préfet de région est responsable du BOP 215. La DRAAF/DAAF/service de l'État outre-mer assure le pilotage et la gestion du BOP par délégation, avec le soutien de la mission d'appui aux personnes et aux structures compétente.

Les DDT(M) et la DRAAF/DAAF/service de l'État outre-mer constituent les unités opérationnelles du BOP.

Les SGCD ont en charge la réalisation des actes de gestion RH et budgétaires dont les RUO sont ordonnateurs. Ils sont chargés de la mise à jour des communautés de travail dans Odissée

..2.3 Étapes du dialogue de gestion

- Présentation des étapes du dialogue de gestion :

1 - RPROG-RBOP :
Phase de dialogue stratégique (à la demande des RBOP)
juillet (RPROG+RBOP)

↓

2 - RPROG :
Définition des dotations en effectifs (moyens permanents et d'ajustement) par BOP et par domaine d'activité.
Définition d'une enveloppe de crédits hors titre II
= **crédits et DO pré-notifiés : septembre**

↓

3 - RBOP + UO :
Répartition des dotations pré-notifiées et des crédits hors titre II entre UO et par domaine (RBOP + UO). Mise à jour des communautés de travail (ODISSEE) en lien avec la MAPS et le RPROG. Renseignement des indicateurs de performance.
= **Pré-répartition entre les UO, performance et demandes de complément : septembre - octobre**

4 - DIALOGUE DE GESTION TECHNIQUE :
Discussion sur les demandes de complément et sur les indicateurs de performance : **octobre - novembre**
RPROG + IGAPS + RBOP

↓

5 – RPROG :
Répartition des dotations en effectifs (plafonds d'emploi) et des crédits par HT2 BOP = **DO (plafond d'emploi) et crédits notifiés : décembre ;**
Cible en ETP au 31/12 : notifiée en début d'année n au regard de la consommation effective n-1

↓

6 - RBOP + UO :
Répartition des dotations en effectifs entre UO et par domaine
= **Programmation d'activité – début janvier Examen des BOP en CAR (avant mi-février)**

↓

7 - RPROG s/c CBCM :
Établissement et validation du DRICE

↓

RPROG + IGAPS + RBOP : Les demandes d'ouverture de poste sont arbitrées par le RBOP dans la limité de la dotation allouée par le RPROG et dans le respect des règles de gestion vérifiées par les IGAPS.

8 : SUIVI DE LA PROGRAMMATION :

Le RBOP décide de la levée des réserves au recrutement au cycle de mobilité de printemps, et de la publication des postes au fil de l'eau, après échange éventuel avec le RPROG. Les communautés de travail sont mises à jour en vue des réunions décisionnelles du cycle de printemps (début juin).

1. **Juillet (RPROG-RBOP) : dialogue de gestion stratégique (programmes 215-149-206)**

Les RBOP transmettent une note stratégique qui expose les enjeux et les priorités régionales. Une réunion de dialogue stratégique est organisée avec les RPROG des programmes du MASA. Elle fait le point sur les priorités régionales du RBOP et le cas échéant sur les situations spécifiques de la région.

2. **Septembre (RPROG) : pré-notification**

Les dotations en moyens humains sont communiquées par le RPROG aux RBOP. Les dotations en crédits sont pré-notifiées à la même date.

3. **Septembre-octobre (RBOP + UO) : préparation du dialogue de gestion technique**

Pour préparer le dialogue de gestion technique, les RBOP, en lien avec leurs UO, procèdent à une répartition des dotations pré-notifiées (titulaires et moyens d'ajustement) entre UO et par domaine ainsi que des crédits hors titre 2 (HT2). Si le RBOP identifie des spécificités régionales non prises en compte dans le modèle national d'allocation des moyens, conduisant à une situation non soutenable à l'échelle de la région, ou d'une incapacité à atteindre la cible d'emplois fixée, il prépare des demandes de complément argumentées.

Le RBOP adresse au RPROG, en préparation de la réunion de dialogue de gestion, une **note de synthèse** (selon le modèle en annexe) dégageant les problématiques essentielles à discuter. Afin d'alimenter la discussion sur les moyens à allouer à la formation continue, les projets de documents régionaux de formation (DRF) sont également présentés lors des réunions de dialogue de gestion. La note de synthèse et le projet de DRF sont à adresser au RPROG dans toute la mesure du possible **7 jours avant la réunion de dialogue de gestion**. La préparation des réunions nécessite une vision la plus à jour possible des prévisions de mouvements de chaque structure. Il est donc demandé que les événements soient mis à jour dans ODISSEE.

4. **Octobre-novembre (RPROG + RBOP) : dialogue de gestion technique**

Les invitations aux réunions de dialogue de gestion sont adressées par le RPROG aux préfets de région.

Les demandes complémentaires de chaque RBOP et les indicateurs de performance sont discutés avec le RPROG et l'ingénieur / inspecteur général chargé de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) coordonnateur lors de la réunion de dialogue de gestion, suivie autant que nécessaire d'échanges écrits.

Le dialogue de gestion du programme 215 se tient conjointement avec le dialogue France AgriMer (FAM).

5. **Décembre (RPROG) : notification des crédits et du plafond d'emplois de chaque BOP**

A l'issue des réunions de dialogue de gestion, le RPROG arbitre les demandes des RBOP et notifie aux RBOP les décisions prises, tant sur les dotations en effectif (par domaine d'activité) que sur les crédits (T2 et HT2). Les notifications sont effectuées par BOP sans répartition par UO. Cette notification peut cependant subir des modifications en fonction des amendements parlementaires sur la loi de finances et ne devient définitive qu'après visa du CBCM.

La cible en ETP au 31 décembre 2023 sera notifiée au 1er trimestre par le RPROG au regard de la consommation définitive 2022, dans le respect du schéma et du plafond d'emplois.

6. **Décembre – janvier n+1 (RBOP) : programmation d'activité**

Dès réception de la notification, les RBOP répartissent les dotations notifiées entre UO et par domaine d'activité, à l'issue d'une nouvelle phase de dialogue avec les UO. Cette répartition prend en compte les priorités ministérielles traduites dans la répartition initiale pré-notifiée par le RPROG et les compléments attribués par le RPROG à l'issue du dialogue de gestion. La programmation d'activité sur l'ensemble du BOP est systématiquement égale à la dotation globale régionale notifiée.

Il est recommandé que le projet de BOP soit examiné en comité d'administration régional (CAR) et ce avant la mi-février 2022. La programmation est alors transmise par le RBOP au RPROG avant fin février 2023.

Le RBOP présente également au contrôleur budgétaire régional (CBR), avant le 1er mars 2023, le projet de budget, la programmation de l'activité ainsi que les objectifs et indicateurs de performance. Le CBR donne son

avis formalisé sur le BOP déconcentré (avis au BOP). Il s'assure de la soutenabilité financière du projet de BOP. L'examen du projet de BOP par le CBR doit également lui permettre d'identifier et d'évaluer les dépenses que l'État est juridiquement tenu de supporter, ainsi que toutes celles qui apparaissent d'ores et déjà comme inéluctables (dépenses considérées comme obligatoires).

Dès l'avis favorable du CBR et au plus tard le 31 mars 2022, le RPROG délègue 80 % des crédits notifiés pour l'année après avis au programme.

7. De janvier n+1 à décembre n+1 (RPROG+IGAPS+RBOP+RUO) : ouvertures de postes

Le RBOP assure un suivi régulier de la consommation du plafond d'emploi et des projections de consommation et de plafond d'emploi en fin d'année. Il procède aux ajustements nécessaires pour optimiser les consommations. Pour ce faire, les communautés de travail sont mises à jour régulièrement.

Pour favoriser l'atteinte de ces cibles, des échanges auront lieu régulièrement entre les services de la DRAAF et le responsable de programme. Ces échanges viseront en particulier à établir un diagnostic partagé sur la situation des effectifs et la prévision de consommation du plafond d'emploi et de réalisation du schéma d'emploi, tel qu'identifié dans le système d'information décisionnel Odissée.

Au mois de février, les RBOP, le RPROG et la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) vérifient la mise à jour des communautés de travail par les RBOP pour s'assurer que les demandes de publication de postes au cycle interministériel de printemps sont compatibles avec le schéma d'emploi. Si les données font apparaître une incompatibilité, elles sont transmises au RBOP. Celui-ci prend la décision de publication des postes du BOP en tenant compte de ces informations et de son estimation des vacances de postes.

Au mois de juin, les RBOP, le RPROG et la MAPS vérifient à nouveau la mise à jour les communautés de travail en identifiant notamment les postes publiés au premier semestre et effectivement restés vacants. Les décisions de recrutement au cycle de mobilité de printemps sont prises par les RBOP sur le fondement de cette mise à jour.

Au mois d'octobre, les RBOP finalisent la prévision de consommation du plafond d'emplois et de réalisation du schéma d'emploi en amont des dialogues de gestion techniques. L'impact des décisions de redéploiement prises par les préfets au titre de la circulaire du 31 décembre 2021 est pris en compte.

Ces différents temps d'échange permettent d'identifier les risques de sous-consommation ou de sur-consommation du plafond d'emploi ou de sur ou de sous-réalisation du schéma d'emploi et d'échanger sur les pistes d'amélioration envisageables avant l'échéance de fin d'année, ainsi que pour les années suivantes.

Il est souligné l'importance que revêt, pour la qualité de ces travaux, la bonne mise à jour des communautés de travail par les secrétariats généraux communs dans Odissée. Il s'agit d'un volet essentiel de la gestion des agents puisqu'il permet d'avoir une prévision la plus fiable possible de la situation des effectifs (ETP) au 31 décembre de l'année ainsi que de la consommation du plafond d'emplois sur l'année (ETPT).

Concernant les moyens d'ajustement, l'allocation en cadrage représentera 85% des ETPT prévus en loi de finances. Le complément est alloué en mai après un bilan d'étape demandé à chaque BOP pour fin avril.

Ce bilan est présenté dans un format défini par le RPROG au moment de l'enquête, tenant compte des enjeux de l'année ayant un impact sur le besoin des services en moyens d'ajustement.

Dans un souci d'allègement des formalités de gestion, il est recommandé de prévoir des contrats d'une durée minimale de deux mois.

Les structures doivent veiller à programmer l'ensemble des dotations allouées sans conserver de réserve de précaution. En effet, toute sous-consommation des enveloppes de moyens d'ajustement conduit à la réduction de l'enveloppe du programme en année n+1. Si chaque UO déconcentrée du programme conserve à titre de précaution 0,2 ETPT, la perte pour le programme en fin d'année est de plus de 20 ETPT.

Dans le même esprit, les structures sont encouragées à programmer les moyens d'ajustement tout au long de l'année. A cette fin, il est possible de prévoir dès le mois de septembre 2022 des contrats se terminant au-delà du 31 décembre 2022. Tout contrat qui se prolongerait après le 31 décembre 2022 doit faire l'objet d'un commentaire signalant la date de fin de contrat dans le fichier Nuxéo 2022 sans attendre la mise en ligne du fichier Nuxéo 2023.

8. Septembre n+1 (RPROG) : éventuel complément de programmation HT2

En 2023, en application de la circulaire du Premier ministre du 10 mars 2021 visant à accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines pour renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires, le cadrage budgétaire de décembre 2022 représentera la quasi-totalité des crédits inscrits en loi de finances pour les services déconcentrés du programme 215.

Seule une provision pour aléas sera conservée. Une reprogrammation interviendra en juillet pour prendre en compte les seules dépenses obligatoires ou non programmables ne pouvant être réalisées par le budget attribué en cadrage. Elle permettra également, sur la base de l'exécution constatée et prévisionnelle des crédits, d'assurer une première remontée de crédits sans emploi (notamment dépenses obligatoires au réel…) pour servir les dépenses obligatoires d'autres BOP.

9. Octobre-novembre n+1 (RPROG+RBOP) : réaffectations des crédits HT2

En cas de sous-consommation des crédits, le RBOP peut solliciter le report des AE allouées en cadrage, ainsi que le report des CP dans la limite de 3 % de leur cadrage. Cette demande est formulée en dialogue de gestion technique par le RBOP et au plus tard le 1er décembre 2022 pour 2023, de manière à intégrer les montants reportés dans le cadrage budgétaire pour 2023. La mise à disposition des crédits en 2023 sera dépendante du report accordé par la Direction du Budget sur l'intégralité du programme.

Pour les crédits non consommés et non reportés, le RPROG peut procéder à des réaffectations après échange sur ce point en dialogue de gestion technique.

10. Décompte des départs au 31 décembre 2023 dans le schéma d'emplois 2023

La situation des effectifs au 31 décembre 2023 inclut en principe les agents effectuant leur dernier jour de travail sur le programme le 31 décembre 2023.

Cependant, étant donné qu'une cible en ETP est désormais fixée pour chaque structure du programme, et que cette cible ne peut être atteinte sans une souplesse permettant de neutraliser les aléas liés par exemple à des départs non anticipés, il est possible pour la structure de retirer de la photographie des effectifs au 31 décembre les agents quittant leur structure ce 31 décembre.

Cette souplesse n'est possible que pour les agents quittant leur structure pour prendre un poste sur un autre programme que le programme 215, à l'exclusion des agents quittant le programme du fait de leur départ en retraite.

Rôle des IGAPS

Les **IGAPS** assurent un rôle d'expertise et de conseil à l'ensemble des acteurs. Ils sont notamment chargés de veiller au respect des lignes directrices de gestion du ministère et de signaler toute difficulté d'application requérant une expertise de l'administration centrale, voire de proposer des solutions tenant compte des particularités de la situation signalée.

3 *PILOTAGE DE LA PERFORMANCE*

..3.1 Cadre général

Le volet performance de l'entretien de dialogue de gestion constitue le rendez-vous privilégié pendant lequel le RPROG 215 et le RBOP évaluent la réalisation des objectifs arrêtés par le RPROG, notamment au travers de l'analyse des indicateurs. Le RBOP présente les axes d'amélioration qu'il souhaite mettre en place afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs.

Le volet performance se construit ainsi en trois phases :

- une phase de compilation des données ;

- une phase d'analyse ;
- une phase de proposition d'axes d'amélioration.[1]

Pour accompagner les RBOP dans cette démarche, plusieurs formations / échanges de pratiques sont proposés régulièrement aux contrôleurs de gestion.

Un guide ayant vocation à aider les RBOP dans la préparation du volet performance des dialogues de gestion technique a été diffusé en septembre 2017 et est actualisé régulièrement. Il figure en annexe de la présente instruction.

Les deux objectifs suivants seront plus particulièrement étudiés lors de l'entretien de dialogue de gestion technique du programme 215 :

- Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions ;
- Maintenir et développer les compétences des personnels du ministère.

Les RBOP présenteront lors du dialogue de gestion technique un plan d'action récapitulant les axes d'amélioration proposés pour atteindre ces deux objectifs.

..3.2 Indicateurs

Les indicateurs retenus pour analyser l'atteinte de ces objectifs en 2023 sont :

Objectifs	Numéro NOMADE	Indicateurs	Cibles 2021	Cibles 2022
Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions PT0005_01	Taux de consommation de la sous-DO "Economie et développement durable de l'agriculture et des territoires" du P.215 en DDT(M), DAAF, DRAAF		100 %	100 %
	PT0005_02	Taux de consommation de la sous-DO "Valorisation des données territoriales" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %	100 %
	PT0005_03	Taux de consommation de la sous-DO "Forêt" du P215 en DDT(M), DAAF, DRAAF	100 %	100 %
	PT0005_04	Taux de consommation de la sous-DO "Enseignement et formation" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %	100 %
	PT0005_05	Taux de consommation de la sous-DO "Support et pilotage" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %	100 %
		Taux de régression des modèles d'allocation + courbe (national)	N/C	N/C
	PT0201_01	Taux de respect de la dotation d'effectifs (prog 215 - DRAAF/DAAF et DDT(M))	100 %	100 %
	FS0114	Taux de rotation des agents	-	-
Maintenir et développer les compétences des personnels du Ministère	FS0115	Taux de postes ouverts vacants non pourvus	-	-
	FS0206_00	Taux d'accès à la formation en DRAAF et DDT(M)	55 %	55 %
	FS0206_01	Taux d'accès à la formation des agents de catégorie A en DRAAF et DDT(M)	55 %	55 %
	FS0206_02	Taux d'accès à la formation des agents de catégorie B en DRAAF et DDT(M)	55 %	55 %
	FS0206_03	Taux d'accès à la formation des agents de catégorie C en DRAAF et DDT(M)	55 %	55 %

Calendrier de saisie des valeurs cibles dans Nomade

Les valeurs cibles sont saisies dans Nomade suivant le calendrier ci-dessous :

[1] Pour mémoire, un objectif est un but, une cible que l'on doit atteindre. Il est défini par le RPROG en concertation avec les contrôleurs de gestion régionaux.
Les indicateurs sont des outils qui aident le contrôleur de gestion dans le suivi de la réalisation des objectifs. Ils sont quantitatifs (ratio, nombre de dossier…), facilement calculables et ne sont pas des objectifs même si des cibles sont définies.

Date	Saisie dans Nomade
Avant le 31/08/2022	Le RPROG 215 saisit les valeurs cibles des indicateurs de sphère 1 et 2 dans l'application Nomade et ajoute un commentaire. Il met à disposition des RBOP ces valeurs cibles.
Avant le 25/09/2022	Les RBOP et les UO, après un dialogue de gestion local avec les UO, et avant le dialogue de gestion national, saisissent les valeurs cibles BOP et UO et les commentaires associés dans Nomade.
Avant le 31/12/2022	En décembre, après le dialogue de gestion national, les RBOP corrigent si nécessaire leurs valeurs cibles, les valident et les mettent à disposition des RUO pour éventuelle modification des valeurs cibles UO.

4 CRÉDITS DE FONCTIONNEMENT (HORS TITRE 2)

..4.1 Périmètre

Le tableau ci-dessous précise le périmètre des crédits de fonctionnement du programme 215 ainsi que, pour chaque type de dépenses, le programme du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ou du ministère de l'intérieur mobilisable au 1er janvier 2023 :

	DDT(M)	***DD-ETS-PP***	***DRAAF dont FAM, SRAL, DSF, SIVEP***	***Enseignement technique***	***Enseignement supérieur***	***DAAF dont agents 206***
Surveillance médicale	215	206	215	215	215	215
Restauration collective	216	216	215	Collectivité territoriale	215****	216
Formation continue : frais de déplacement	354	354	354	215	142	354
Formation continue : ingénierie de formation	215/354*		215/354*	215	142	215/354*
Gestion immobilière	354/309	354/309	354/309	Collectivité territoriale	142	354
Fonctionnement courant	354 yc FD/FCR**	354 yc FD/FCR**	354***	215 : FD/FCR**	215 : FD/FCR**	354***

***** 215 : ingénierie pour les formations métiers. 354: ingénierie pour les formations transverses et frais de déplacement (cf note du SGG du 2 mai 2011 pour la définition des formations transverses).*

****** FD/FCR : frais de déplacements sur convocation de l'administration centrale et frais de changement de résidence*

******* hors dépenses spécifiques des agents assumant des missions centrales ou interrégionales (portées par le 215)*

******** uniquement pour les établissements ne bénéficiant pas d'un restaurant scolaire*

Les crédits de fonctionnement des BOP métropolitains et d'Outre-mer, sont portés par le programme 354 (administration territoriale de l'État) dont le responsable de programme est le ministère de l'intérieur. Ces crédits concernent

- les dépenses liées à la formation continue transverse et les frais de déplacement liés à la formation, hors frais des agents des EPL ;
- le fonctionnement courant des DRAAF (hors dépenses spécifiques des agents assumant des missions centrales ou interrégionales, et hors frais de déplacement sur convocation de l'administration centrale et frais de changement de résidence des agents des EPL) ;
- les dépenses liées au nettoyage et au gardiennage des DRAAF et DAAF ;
- les dépenses immobilières et les loyers externes (pour les DAAF).

Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2022, les crédits de restauration collective des DDT(M), des DD(CS)PP et des DAAF ont été transférés au programme 216 du ministère de l'Intérieur**.** Les autres crédits d'action sociale à destination des agents de ces structures restent sur le programme 215 mais sont gérés par les secrétariats généraux communs départementaux en application de la convention de délégation de gestion du 4 mai 2021.

A compter de 2023 : transfert de la maintenance des équipements téléphoniques et de serveurs déployés au sein des DRAAF. Ce transfert vise à pérenniser les conséquences de la déconcentration de l'acquisition et de la maintenance des équipements téléphoniques et des serveurs MILUX et LINDA déployés au sein des DRAAF en dotant le P354 des crédits correspondants.

..4.2 Principes de répartition

A l'exception des crédits de formation, les crédits sont répartis proportionnellement aux dotations d'objectifs en effectifs 2023.

..4.2.1 Crédits de médecine préventive (215-03-04) et de restauration collective

Médecine préventive : les dotations forfaitaires sont calculées à partir des dotations en ETPT des DRAAF, des DAAF et DDT(M), y compris les moyens d'ajustement, auxquelles s'ajoutent les dotations en ETPT de l'enseignement secondaire et supérieur.

Restauration collective : les dotations sont calculées au regard des dotations en ETPT des DRAAF, de l'enseignement supérieur et des vacataires de ces structures. DDT(M) et DAAF ne sont plus concernées.

..4.2.2 Crédits de formation continue (215-03-05)

Depuis le 1er janvier 2017 pour les BOP de métropole et le 1er janvier 2020 pour les DAAF, la formation continue transversale (non métier) et les frais de déplacement afférents à la formation sont portés par le programme 354.

La formation continue métier reste portée par le programme 215. Il est donc important qu'un dialogue de gestion ait lieu avec le responsable de BOP T 354 afin que l'offre de formation proposée aux agents du MASA en région comporte des formations transverses notamment sur le management, le télétravail, la bureautique, la santé, sécurité au travail, ou encore les thématiques laïcité et labels égalité/Diversité.

A cet égard, le marché interministériel des formations Egalité/Diversité et laïcité est en cours de renouvellement pour une cible d'entrée en vigueur à partir du mois de juillet 2023. A compter de cette date, le financement de ces formations, porté jusqu'à présent au niveau central par le BOP C 215 sera porté par le BOP T 354, ces formations étant transverses. Or, des formations laïcité doivent être proposées aux agents du MASA afin d'atteindre l'objectif interministériel de 100% des agents formés à cette thématique d'ici 2025.

La dotation des moyens de formation continue est établie en coordination avec le bureau de la formation continue et du développement des compétences au vu des documents régionaux de formation (DRF) présentés par les DRAAF/DAAF lors du dialogue de gestion.

Concernant l'estimation des besoins budgétaires, les DRF intègrent l'ensemble des coûts générés par les actions de formation (ingénierie et frais de déplacement) et présentent les crédits du P354 sollicités pour les formations transverses. Un bilan technique chiffré de l'année 2022 (P.215 et P.354) est également à annexer au DRF 2023.

..4.2.3 Crédits immobiliers (215-03-06)

Seuls les services en charge de l'agriculture situés à Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-et-Futuna et la Polynésie sont concernés par des dépenses immobilières à imputer sur le programme 215. Les crédits seront affectés au réel pour les loyers et forfaitairement pour les charges.

Le programme 354 porte les frais de gardiennage et d'entretien des DRAAF depuis le 1er janvier 2017, et les loyers et charges des DAAF depuis le 1er janvier 2020.

..4.2.4 Dotation de fonctionnement courant des DAAF (215-03-07)

Suite au transfert des crédits de fonctionnement des DAAF effectif au 1er janvier 2020 au profit du programme 354, le programme 215 ne porte plus de crédits de fonctionnement courant à l'exception des frais de fonctionnement pour les agents du SIVEP basés en DAAF et des référents nationaux de la DAAF de La Réunion.

..4.2.5 Moyens de fonctionnement courant des agents en DRAAF :

Le fonctionnement courant des agents en DRAAF, y compris des agents en CPCM, est porté par le programme 354, à l'exception des agents du SIVEP, du département de la santé des forêts et de la délégation à la protection de la forêt méditerranéenne, basés en DRAAF.

..4.2.6 Frais de changement de résidence et frais de déplacement sur convocation de l'administration centrale des DRAAF et DAAF (215-03-07)

Les frais des agents des EPL et de l'enseignement supérieur, au titre de leur changement de résidence et des convocations de l'administration centrale, sont pris en charge sur le programme 215 par leur structure de départ.

Les frais de déplacement des agents des DRAAF et des DAAF (y compris les frais relatifs à la participation à des jurys de concours) sont pris en charge par le programme 354. Conformément aux règles appliquées par le ministère de l'Intérieur, les frais de changement de résidence sont pris en charge par la structure d'accueil (par le 354 pour un agent qui arrive en DRAAF, DAAF ou DDI, 215 pour un agent de DRAAF, DAAF, DDI qui rejoint l'administration centrale, une collectivité d'outre-mer, ou un établissement d'enseignement du ministère).

Les frais de changement de résidence et les frais de déplacement sur convocation de l'administration centrale sont répartis au réel des dépenses. Ces crédits positionnés en programmation permettent aux BOP de régler les remboursements aux agents.

Les remboursements aux BOP concernent les paiements intervenus lors de l'exercice en cours et lors du dernier trimestre de l'exercice précédent. Concernant les paiements intervenus lors du dernier trimestre de l'exercice précédent, la demande de crédits devra être transmise par le RBOP au RPROG 215 au cours du 1er trimestre 2022 pour être prise en compte. Passé ce délai, aucun complément de crédits ne sera accordé.

..4.2.7 Dotation de fonctionnement spécifique des DRAAF et DAAF (215-03-07)

Pour les DRAAF et les DAAF, les dotations de crédits de fonctionnement spécifique des agents assumant des missions centrales ou interrégionales font l'objet d'un examen avec les directions d'administration centrale concernées dans le courant de l'automne. Elles ne figurent donc pas dans la pré-notification précédant le dialogue de gestion.

Les agents concernés sont :

- les agents interrégionaux (MAPS, conseillers inter-régionaux juridiques, ISST, assistants sociaux, CEPEC) relevant du programme 215 ;
- les personnes ressources et référents nationaux relevant de la DGAL ;
- les correspondants métiers.

Par ailleurs, les dépenses de fonctionnement courant (socle de base) de ces agents sont portées par le programme 354.

..4.2.8 Crédits de fonctionnement spécifique pour les missions de FranceAgriMer

Les moyens de fonctionnement des agents de FAM affectés en DRAAF font l'objet d'un dialogue de gestion entre la DRAAF et FAM, qui se tient concomitamment avec le dialogue de gestion du programme 215. Les

crédits de fonctionnement des agents FAM sont rattachés par fonds de concours au programme 215 et délégués aux BOP.

Par ailleurs, certaines dépenses spécifiques au réseau des nouvelles des marchés (RNM) relèvent de FAM : équipement et maintenance du réseau informatique de composition et diffusion des messages, déplacements pour des réunions de pilotage du service et de concertation technique, formations spécifiques, prestations et études (démarche qualité, audit et conseil), communication (salons, encarts publicitaires, réalisations).

..4.2.9 Dépenses d'assistance technique

Un complément d'information sera apporté postérieurement à la publication du protocole de gestion s'agissant de ce poste de dépense.

..4.2.10 Fonds de concours

Les fonds de concours rattachés sur les BOP 215 des services déconcentrés sont délégués aux RBOP à leur demande.

..4.3 Modalités de gestion 2023

..4.3.1 Programmation

La programmation budgétaire est enregistrée et suivie sur Chorus au niveau national et régional. Les principes de la note de service décrivant les modalités de la programmation budgétaire 2014 et du déroulement du dialogue de gestion pour le ministère SG/SAFSL/SDABC/N2013-1518 du 24 juillet 2013 précisant les modalités d'utilisation par les RBOP de cet outil restent d'actualité pour 2023.

La programmation budgétaire initiale donne la visibilité nécessaire pour permettre aux BOP et aux UO d'optimiser la programmation de leurs dépenses au cours de l'exercice. Les révisions de la programmation budgétaire initiale en cours de gestion seront limitées à une reprogrammation au 2nd semestre.

Toute demande de compléments de crédits doit être exceptionnelle (cf 2,3) et justifiée de manière précise au regard des crédits attribués en cadrage ; sont notamment demandés les justificatifs des dépenses à supporter et une analyse sur l'exécution à date et prévisionnelle du BOP en lien avec la demande de compléments.

La reprogrammation prend en compte :

- les ajustements des dotations initiales correspondant aux dépenses prises en charge au réel par l'administration centrale (frais de changement de résidence, accidents du travail, prestations sociales, etc.) ;
- les fonds de concours rattachés dans l'intervalle ;
- les dépenses exceptionnelles et non programmables.

Il est demandé aux responsables de BOP de mettre systématiquement et instantanément à jour la programmation budgétaire des UO en cas de reprogrammation.

..4.3.2 Mise à disposition des crédits - Règles de délégation

Pour les crédits hors titre II, la validation du DRICE par le CBCM permet la mise à disposition maximale de 25 % des crédits disponibles prévus pour chaque BOP. La mise à disposition de 80 % des crédits prévus en cadrage pour chaque BOP ne peut être réalisée qu'après émission de l'avis au BOP validé par le CBR pour les BOP déconcentrés et après l'avis au programme par le CBCM. Il est nécessaire d'adresser au RPROG, l'avis du CBR pour pouvoir mettre à disposition le complément à la première mise à disposition.

. Le solde des 20 % est mis à disposition au plus tard en juillet au regard des besoins réactualisés. Des mises à disposition peuvent également être effectuées en cours de gestion selon les retours de crédits intervenant

sur le programme (retours de fond de concours...) et les reprogrammations arbitrées par le RPROG (dépenses obligatoires, dépenses impératives et non programmables...).

..4.3.3 Fongibilité

Le RPROG peut être amené tant en programmation qu'en gestion à opérer des redéploiements entre les BOP déconcentrés.

Concernant les crédits de fonctionnement, cet exercice est limité à des situations exceptionnelles.

Au sein d'un même BOP, le responsable local du BOP ou de l'UO ne peut faire jouer la fongibilité asymétrique (transfert de crédits initialement programmés sur le titre 2 vers les autres titres) que sur **autorisation expresse** du responsable de programme.

4.3.4 Contrôle interne financier

La mise en œuvre et le déploiement de la maîtrise des risques financiers au sein des services s'inscrit dans un cadre règlementaire (article 170 du décret GBCP et cadre de référence interministériel du contrôle interne financier du 18 décembre 2018). Les outils de pilotage tels que les cartographies des risques, les plans d'actions associés, les feuilles de route continuent d'être mis en place au sein des services.

En outre, la réforme relative à la **responsabilité financière des gestionnaires publics** instaurera, à compter du 1er janvier 2023, un régime unifié de responsabilité dont seront justiciables tous les acteurs de la chaîne financière (à l'exception des ministres et élus locaux) qu'ils exercent des fonctions d'ordonnateur ou de comptable.

L'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 réserve l'intervention du juge pour les **fautes graves ayant causé un préjudice financier significatif** au regard du budget de la structure ou du programme. Elle prévoit des amendes en référence à la rémunération de l'auteur de la faute en fonction de sa gravité. En cas de faits graves avérés, le juge appréciera **le dispositif de maîtrise des risques déployé** au sein de la structure. Le nouveau régime de responsabilité conduit donc à le renforcer en l'adaptant aux opérations à enjeux et à risques.

Dans le cadre du dialogue de gestion 2022 pour 2023, les services sont donc invités à :

- poursuivre l'actualisation des outils de pilotage et les faire valider en comité de direction,
- poursuivre la réalisation des actions de la feuille de route CIF,
- présenter **un bilan des actions** de contrôle interne financier mettant notamment en avant les choix et priorités retenus par le service, les actions importantes réalisées, les perspectives d'évolution et les freins éventuels.

En complément et en réponse au souhait des services de mieux appréhender la maîtrise des risques comme **outil de pilotage** de la structure, il est demandé de choisir des indicateurs NOMADE, y compris les indicateurs financiers au travers d'un diagnostic, et de présenter une analyse et un bilan des actions mises en œuvre pour améliorer la maîtrise des risques dans le champ de ces indicateurs. Les actions pourront utilement être rapprochées de celles de la feuille de route du contrôle interne financier.

5 MOYENS HUMAINS (TITRE 2)

..5.1 Plafonds et dotations

Le pilotage des effectifs est guidé par un triple objectif :

- **le respect du plafond d'emplois** exprimé en équivalents temps plein annuel travaillés (ETP-T). Ce plafond d'emplois est décliné sous forme de dotation d'objectif (DO) pour chaque BOP par le

RPROG, et pour chaque UO par le RBOP. Les structures doivent respecter leur DO notifiée en ETPT ;

- **le respect du schéma d'emplois**. Le schéma d'emplois correspond au solde des créations et des suppressions d'emplois sur une année civile (de décembre à décembre), hors mesures de périmètres (transferts entrants et sortants du programme). Les structures doivent donc maîtriser les effectifs présents de manière prévisionnelle en fin d'année (effectifs en ETP au 31 décembre dans la synthèse annuelle agglomérée d'Odissée avec atypismes et surnombre), afin de garantir l'accomplissement collectif du schéma d'emplois ;
- **le respect de la masse salariale** (rémunérations, prestations et autres charges de titre 2).

Notification en ETPt et en ETP

Pour la première fois en 2022, la notification des dotations a été réalisée en ETPT et en ETP. Les responsables de BOP doivent piloter leurs effectifs dans le strict respect du plafond d'emplois et de la cible en ETP au 31/12 qui leur ont été notifiés.

Les cibles au 31/12/2022 notifiées n'ont pas tenu compte de l'écart entre la consommation du plafond d'emplois constaté pour le BOP en fin de gestion 2021 et le plafond notifié pour 2022 et n'ont pas intégré de trajectoires de résorption des déséquilibres éventuels. Ces éléments pourront néanmoins être examinés pour les notifications futures.

Les RBOP sont ainsi incités à réfléchir dès à présent aux trajectoires et aux moyens à mobiliser pour une consommation optimale des plafonds et des cibles du BOP, en restant vigilants à l'équilibre entre les différentes UO et à l'adéquation moyens / missions.

Il est rappelé que les sous-consommations sont tout aussi pénalisantes pour le BOP et, plus largement, pour le programme, que les sur-consommations.

..5.2 Moyens d'ajustement

Les moyens d'ajustement spécifiques aux priorités listées ci-dessous (moyens d'ajustement additionnels aux recrutements possibles sous plafond d'emploi– cf 5.3) sont répartis entre BOP, sur l'action 215-03-03, à l'exception des crédits d'enquêtes (215-02-10).

Les UO disposent d'une enveloppe exprimée à la fois en masse salariale et en ETPT, notifiée en début d'exercice par le RBOP, pour recruter des contractuels en soutien de l'action des titulaires sur des missions ponctuelles (mise en œuvre de la PAC essentiellement).

Il est demandé aux RBOP et aux UO que leur consommation s'inscrive dans le strict respect des deux plafonds notifiés en crédits et en ETPT : il est notamment demandé de ne pas prévoir de réserve non utilisée, qui conduirait à une sous consommation sur l'année. Les RBOP et UO s'appuient pour ce faire sur les tableaux de suivi partagés via l'interface Nuxeo.

- **Répartition entre missions**

Les moyens sont destinés en priorité à l'instruction des dossiers PAC ainsi qu'à d'autres utilisations spécifiques selon les principes suivants :

➳ Mise en œuvre de la PAC :

L'enveloppe du pré-cadrage arrêtée au titre de la mise en œuvre de la PAC en 2022 est reconduite pour 2023.

➳ SRISE (DRAAF) :

- ✍ SRISE-RNM : l'enveloppe est répartie en fonction des demandes exprimées en dialogue de gestion et après avis du service statistiques et prospective (SSP) et de FAM ;
- ✍ Crédits d'ajustement statistique – sous action 02-10 : les crédits pour les enquêtes ne figurent pas dans la pré-notification. La ventilation par région sera arrêtée avec le service de la statistique et de la prospective dans le courant de l'automne. Cette sous-action correspond à des moyens de vacation horaire qui ne consomment pas d'ETPT.

➳ Volontariat de service civique - VSC (outre-mer uniquement) :

L'enveloppe 2023 sera notifiée à l'issue du dialogue de gestion au cours duquel les DAAF devront exposer leurs besoins en personnels relevant de ce dispositif.

- **Redéploiement**

Le RPROG peut être amené au mois de juillet, ou à un autre moment de l'année en cas d'impératif, à redéployer entre les BOP déconcentrés les moyens d'ajustement en personnel, en fonction des besoins et des consommations.

Ces moyens d'ajustement spécifiques à certaines missions peuvent être complétés par le recours à des contrats sur moyens permanents : les modalités sont détaillées au 5.3.

5.3.Recrutement de contractuels sur moyens permanents art. L.332-22 CGFP

Un des leviers d'optimisation de la consommation du plafond d'emploi consiste à remobiliser, au fil de l'année, les marges liées aux sous-consommations constatées en cours d'exécution sur le plafond d'emplois du BOP.

L'article L.332-22 du code général de la fonction publique (anciennement art. 6 *sexies* loi 84-16) permet de recruter, en plus des vacataires PAC, des agents contractuels sur moyens permanents pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (ATA), si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires d'État.

Ce type de recrutement peut s'effectuer à tout moment dès lors que la consommation du plafond d'emplois du BOP le permet. L'agent recruté à ce titre ne sera pas décompté dans la situation en ETP de la structure au 31/12 mais uniquement sur la consommation d'ETPT sur moyens permanents. Les conditions précises du recours à ce dispositif seront fixées en concertation avec les RBOP.

Aucune corrélation n'est requise entre la ressource d'ETPT mobilisée et l'activité de l'agent recruté. Ainsi, la vacance infra-annuelle d'un ou plusieurs postes de l'activité « économie agricole » peut tout à fait être mobilisée pour faire face à un accroissement de l'activité « bois-forêt » si la structure le juge prioritaire. De même, il n'y a pas nécessité de corrélation entre ressource et consommation, le bilan s'exécutant sur l'année. Ainsi, la vacance infra-annuelle de janvier-avril peut tout à fait être programmée pour un ATA sur septembre-décembre.

Ce type de recrutement peut être utile par exemple pour renforcer des missions qui ne rentrent pas dans le champ du 5.2 ou pour mobiliser des compétences de catégorie B ou A sur de telles missions ou en encadrement des vacataires PAC.

La fiabilité de l'évaluation de la volumétrie d'ETPT ainsi mobilisables en cours de gestion et la bonne identification de ces contrats dans les outils de suivi sont essentiels au pilotage de ce dispositif.

..5.3 Crédits relatifs aux prestations sociales et aux accidents du travail

Les enveloppes régionales des crédits relatifs aux **prestations sociales (pour le périmètre cf 4.1)** et aux **accidents du travail** seront établies et notifiées au mois de décembre, au vu des consommations de l'année précédente. Ces crédits sont imputés sur l'action 215-03-09 et ne consomment pas d'ETPT.

Les crédits correspondant aux **indemnités spéciales** (primes touchées par certains agents venant initialement de collectivités locales) ne figurent pas dans la pré-notification des BOP. Il appartient aux RUO lors du dialogue de gestion d'indiquer au RBOP - qui les agrégera pour sa région et les transmettra au RPROG - les noms et prénoms des agents concernés ainsi que le montant de l'indemnité spéciale qui doit leur être versée. La dotation du BOP sera ajustée en fonction. Ces crédits sont imputés sur l'action 215-03-03 et ne consomment pas d'ETPT.

Il est important d'être particulièrement attentif à la bonne imputation de ces dépenses sous Chorus, la programmation étant calculée sur l'exécution des comptes généraux concernés. Ces moyens feront l'objet d'un ajustement en fin de gestion sur la base des consommations constatées et des demandes que les RBOP feront remonter au RPROG (cf 2.3.8).

..5.4 Répartition des emplois des DRAAF, DDT(M), DAAF pour l'exercice budgétaire 2023

5.4.1 Principes

La répartition des plafonds d'emplois repose depuis 2006 sur une mise en adéquation des missions et des moyens via un **modèle d'allocation des moyens**.

Chaque année, les évolutions des missions et des priorités des services dans chaque domaine font l'objet d'échanges entre le secrétariat général, les directions d'administration centrale et les représentants des services déconcentrés.

Les DO (pré-notifications) sont ventilées par le RPROG d'une part entre les niveaux régional et départemental et d'autre part entre les différents domaines d'activité :

- pilotage et support (région et outre-mer) ;
- économie agricole et gestion durable des territoires (région, département) ;
- forêt (région, département) ;
- formation et développement (région) ;
- valorisation des données territoriales (région) ;
- autres missions outre-mer.

Les principes du modèle d'allocation des moyens au sein d'un domaine d'activité pour un type de structure donné sont les suivants :

1. **Identification des missions** principales des services au sein du domaine concerné.

2. **Sélection des inducteurs**, éléments chiffrés objectifs mesurant un volume de tâches à effectuer (ex : nombre de dossiers ICHN, volume de crédits à gérer, nombre de départements à coordonner, etc.).
   Les données d'activité proviennent des applications « métier » du ministère ou à défaut sont fournies directement par les directions d'administration centrale.

3. Identification des thèmes du suivi d'activité des services permettant de mesurer le **temps moyen consacré à cet inducteur.** Les ETPT consacrés à chaque inducteur sont recensés dans l'outil de suivi d'activités renseigné localement (SALSA). Les données prises en compte sont les données « hors vacataires », incluant donc les titulaires et les contractuels sur moyens permanents.
   NB : pour certaines missions, l'estimation du temps nécessaire est évaluée à dire d'expert.

4. A partir des données nationales de l'année n-1, calcul d'un **temps moyen national** par unité de mesure de la mission (ex : 0,0005 ETPT/dossier ICHN), constituant la **pondération** de la mission considérée.

5. Calcul pour chaque service d'une **activité globale** pour l'année n-1, à partir de la mesure de l'activité du service sur chaque mission considérée (étape 2) et de la pondération calculée à l'étape 4.
ex : Activité SEA de la DDT = (Nombre de dossiers ICHN reçus)x(temps moyen national nécessaire par dossier ICHN) + (nombre de dossiers MAE)x(temps moyen national nécessaire par dossier MAE)+…

6. **Construction d'un « graphique d'efficience »** (année n-1) sur lequel chaque service est positionné, l'abscisse étant l'activité calculée dans l'étape 5 et l'ordonnée étant le temps déclaré dans le suivi d'activité SALSA pour l'ensemble des missions correspondantes.
Une courbe de régression est ensuite calculée, en utilisant une fonction puissance (afin de prendre en compte les économies d'échelle). Les services situés en dessous de la courbe sont plus efficients que la moyenne ; ceux situés au-dessus sont moins efficients.

7. Évaluation de **l'activité des services pour l'année n+1**, à partir des données de l'année n-1 et des évolutions des missions connues ou prévues (ex : hausse de l'activité d'exploitation des données en DRAAF suite au recensement agricole…).

8. Calcul d'un **effectif cible** pour le domaine considéré, en appliquant la fonction d'efficience moyenne calculée à l'étape 6 à l'activité de l'année n+1, puis en appliquant un coefficient correctif à l'ensemble des services pour ramener les effectifs au plafond d'emplois disponible pour le domaine d'activité considéré.

9. Ajout pour certaines missions **d'emplois répartis forfaitairement hors modèle.**

Pour le pré-cadrage 2023, les modèles d'allocation ne seront pas utilisés, du fait de l'impact important du transfert de postes vers les conseils régionaux et du travail restant à engager, dans la perspective du dialogue de gestion 2023-2024, pour repositionner les services suite à la revue des missions conduite en 2022.

5.4.2 Atypiques et surnombres

Un agent atypique est un agent travaillant à des missions nationales délocalisées en région ou département et placé sous l'autorité fonctionnelle de l'administration centrale. Un agent en surnombre est un agent affecté provisoirement dans la structure, du fait d'une situation particulière.

Le classement d'un agent (ou d'une partie de son activité) en atypique ou surnombre est neutre pour l'UO : il est compté dans les effectifs de l'UO mais une dotation équivalente supplémentaire est accordée.

Un agent atypique reste dans l'UO aussi longtemps que dure sa mission. Le classement en surnombre est, lui, accordé pour une durée limitée.

Les agents atypiques ne font pas partie du périmètre des effectifs de l'action territoriale de l'Etat : en effet ils sont chargés de missions à caractère national ou interrégional, ou qui sont indépendantes des missions de leur structure.

Les fractions de surnombre alloués aux structures sont également exclus du périmètre de l'action territoriale de l'Etat : il s'agit d'une dotation complémentaire dont l'allocation est décidée par le ministère de façon temporaire pour répondre à des situations particulières.

En préalable aux réunions de dialogue de gestion, les IGAPS recensent les demandes de classement en atypiques et surnombres et fournissent au RPROG leurs éléments d'expertise. **L'ensemble des arbitrages sur ces demandes est rendu par le RPROG avant le dialogue de gestion.**

La notification faite en fin d'année inclut le montant de la DO sans et avec atypiques et surnombres.

ANNEXE 1 : MAQUETTE DE LA NOTE PRÉPARATOIRE AU DIALOGUE DE GESTION TECHNIQUE

CARACTÉRISTIQUES ET ENJEUX DE LA RÉGION

FACULTATIF si ces éléments figurent déjà dans la note produite pour le dialogue de gestion stratégique.

Il s'agit de décrire de façon synthétique la place de l'agriculture et de la forêt dans le contexte économique régional, en identifiant les principaux enjeux et en déclinant le propos par département de la région.
Les interactions agriculture / environnement et les spécificités de la région (problématique montagne, périurbain, etc.) pouvant avoir une influence particulière sur l'allocation des moyens des services feront l'objet d'une courte description.

Les éléments seront synthétiques et devront être présentés **en une page.**

PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

La note de synthèse évalue la réalisation des objectifs arrêtés par le RPROG, notamment au travers de l'analyse des indicateurs. Le RBOP présente les axes d'amélioration qu'il souhaite mettre en place afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs.

FONCTIONNEMENT DES SERVICES – SITUATION 2022 ET PERSPECTIVES 2023

Présentation synthétique des conditions d'exercice des missions du MASA en région et dans les départements composant la région, en déclinant cette présentation selon les domaines d'activité suivants (et non par UO) :

- pilotage et support ;
- économie agricole et gestion durable des territoires ;
- forêt ;
- formation et développement ;
- valorisation des données territoriales.

La description des services mettra l'accent sur les conséquences des caractéristiques et enjeux de la région sur leur organisation.

Il sera fait référence aux indicateurs de performance du BOP par un commentaire approprié notamment sur les questions de respect des dotations d'objectif. Un point particulier portera sur le volet emploi des personnes handicapées.

En matière de formation continue et de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, le RBOP dresse un bilan et décrit les perspectives concernant les actions inscrites dans le Document Régional de Formation Continue. Un point synthétique sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans les domaines sensibles ou en redéploiement sera également présenté.

MOYENS

Outre le bilan de l'année en cours, les perspectives 2023 seront proposées et argumentées afin d'être débattues en réunion de dialogue de gestion.

Ce chapitre sera structuré en 3 parties :

PERSONNELS PERMANENTS
La présentation se basera sur la communauté de travail la plus à jour possible (temps partiels, mouvements certains et prévisibles, …) dans ODISSEE.

Transfert FEADER aux conseils régionaux : il est rappelé que la liste des postes transférés doit avoir été transmise fin septembre au RPROG 215.

Un point de situation qualitatif et quantitatif de l'impact du transfert FEADER sur le BOP est attendu : bilan des agents qui seront transférés, agents susceptibles de rester sur lettre de mission sur le BOP, impact des vacances de poste sur la plafond d'emploi 2022 et tout élément qualitatif pertinent.

Bilan année N MOYENS PERMANENTS (exemple)

BOP XX	**Notification 2022**	**Consommation prévisionnelle au 31/12/2022**	**Ecart prévisionnel au 31/12/2022**
Plafond ETPT (avec A/S)	434,7	428	-6,7
Cible ETP au 31/12/2022	433	424	-9

Demandes année N+1 MOYENS PERMANENTS

BOP XX	**Pré-cadrage 2023 (sans A/S)**	**Atypique et surnombre accordés**	**Demandes complémentaires***
Plafond ETPT			

*Le RBOP présentera de manière chiffrée et justifiée les demandes de complément de dotation (en ETPT, par structure et par activité), hors atypiques et surnombres.

Le RBOP indiquera ses besoins en cible ETP au regard de la cible en ETP au 31/12/2022.

BOP XX	**Rappel de la cible notifiée au 31/12/2022 (a)**	**Evolution souhaitée par rapport à la cible au 31/12/2022* (b)**	**Cible en fin d'année n+1 (a+b)**
Cible ETP			

* La cible au 31/12/2022 a été fixée hors atypiques et surnombres et la demande d'évolution est à présenter également hors atypiques et surnombres.

Le RBOP détaillera également les points suivants :

- perspectives de recrutement d'apprentis dans les DRAAF et DAAF pour 2023 ;
- perspectives de recrutement de travailleurs handicapés ;
- perspectives en matière de recours à des contractuels sur moyens permanents.

Nota bene 1 : le RBOP sera destinataire en retour de la consolidation des données par le RPROG sous forme d'histogrammes portant sur les DO, effectifs constatés et prévisionnels en ETP et ETPT pour chacun des domaines d'activité et pour chaque UO.

Nota bene 2 : aucune demande ou information relative aux surnombres ne doit figurer dans la note pour des raisons de confidentialité. Le classement en surnombre fait l'objet de discussions préalables à l'exercice du dialogue de gestion.

MOYENS D'AJUSTEMENT – 215-03 (moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)) et 215-10 (statistiques)

Le RBOP dressera un bilan de l'emploi des personnels contractuels sur les moyens d'ajustement et du déroulement de la campagne PAC dans la région ainsi que des perspectives de l'année suivante.

Bilan année N MOYENS D'AJUSTEMENT (exemple)

BOP XX	**Notification 2022**	**Moyens additionnels alloués en 2022**	**Consommation prévisionnelle au 31/12/2022**	**Ecart prévisionnel au 31/12/2022**
Plafond ETPT	23	4	25	-2

Année N+1 MOYENS D'AJUSTEMENT

BOP XX	**Pré-cadrage 2023 Ajustement**	**Demandes complémentaires***
Plafond ETPT		

Le RBOP présentera de manière chiffrée et justifiée les demandes de complément de dotation (en ETPT, par structure et par activité), en distinguant les demandes de volontaires du service civique (uniquement Outre-mer).

CRÉDITS DE FONCTIONNEMENT

Présentation d'un bilan qualitatif et quantitatif pour l'année 2022

Exécution 2022		**MADI**		**Besoins complémentaires en + ou -**	
		AE	CP	AE	CP
021503001	1)Actions sanitaires et sociales				
021503002	2)Formation continue				
021503003	3)Immobilier 215SD				
021503004	4)Fonctionnement courant				
021503	*TOTAL*				

Perspectives pour l'année 2023 sur les 4 volets suivants :

- Action sanitaire et sociale avec un focus sur la dynamique des dépenses de médecine de prévention,
- Formation continue des DRAAF
- Gestion immobilière (DAAF)
- Autres moyens de fonctionnement avec un focus sur la dynamique des frais de déplacement et de changement de résidence pris en charge sur le programme, et une évaluation des frais de fonctionnement « métier » non pris en charge par le P.354.

Programmation 2023 par activité		Pré-notification		Besoins complémentaires*	
		AE	CP	AE	CP
021503000401	1)Actions sanitaires et sociales				
021503000501	2)Formation continue				
021503000602	3)Immobilier 215SD hors FranceAgrimer				
021503000701	4)Fonctionnement courant hors FAM				
021503	*TOTAL*				

*Le RBOP présentera de manière chiffrée et justifiée ses demandes de complément de crédits.

DÉPLOIEMENT DE LA MAITRISE DES RISQUES FINANCIERS

Comme prévu au point 4.3.4, le RBOP détaillera les items suivants :

- Identification et couverture des risques financiers : actualisation et validation en comité de direction des cartographies et du plan d'actions associé,
- Evaluation du dispositif de contrôle interne financier : présentation d'un bilan des actions en mettant en avant les choix et priorités retenus par le service, les actions importantes réalisées, les perspectives d'évolution ou les freins éventuels,
- Pilotage de la structure : présentation au choix d'un bilan des indicateurs NOMADe de maîtrise des risques à travers un diagnostic, une analyse et les actions mises en œuvre (organisation, documentation, traçabilité) en lien, le cas échéant, avec celles de la feuille de route.

TITRE 2 - SALAIRES pour Mayotte, Wallis et Futuna, Nouvelle-Calédonie, Saint-Pierre et Miquelon

Pour Mayotte et les territoires d'Outre-Mer concernés, les évolutions à prévoir en matière de masse salariale pour 2022 seront explicitées, notamment en fonction des arrivées et départs prévisibles. Le RBOP chiffrera le besoin prévisionnel de crédits en titre 2 pour 2023.

ANNEXE 2 : GUIDE RELATIF A LA CONDUITE DU VOLET PERFORMANCE DU DIALOGUE DE GESTION TECHNIQUE DU PROGRAMME 215 (SD)

Annexe 2 : Guide

Conduite de

la démarche de performance

du dialogue de gestion technique

Programme 215 (services déconcentrés)

SG/DPT/B-TRAS

Introduction

Le contrôle de gestion est un outil qui accompagne le responsable dans le pilotage de son service (direction, unité, cellule…), dans la connaissance des activités et des résultats de son organisation et dans la maîtrise de ses missions et des actions de ses équipes.

Aide à la décision et à l'anticipation, ce processus permet au dirigeant de vérifier que les ressources humaines et financières de son organisation sont obtenues et utilisées de manière :

- efficace : résultats / objectifs ;
- efficiente : réalisation / moyens ;
- de qualité.

… pour la réalisation des objectifs.

La démarche de performance permet au responsable de programme (R-Prog) et au responsable de BOP (R-BOP) d'évaluer la réalisation des objectifs arrêtés par le R-Prog, notamment au travers de l'analyse des indicateurs. A la lumière de ces éléments, le R-BOP présente les axes d'amélioration qu'il souhaite mettre en place afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs.

Le volet performance se construit ainsi en trois phases :

- une phase de compilation des données ;
- une phase d'analyse ;
- une phase de proposition d'axes d'amélioration.

Il est attendu des R-BOP, lors du dialogue de gestion technique, la présentation d'un plan d'actions récapitulant les axes d'amélioration proposés pour atteindre les objectifs fixés.

Pour accompagner les R-BOP dans cette démarche, plusieurs formations / échange de pratiques ont été proposées aux contrôleurs de gestion.

Le présent guide a ainsi vocation à aider le contrôleur de gestion et les services dans la préparation des dialogues de gestion techniques.

Sommaire

I. **Les principes : le pilotage de la performance du programme 215**

A. Notions d'objectif et d'indicateur

B. Format de l'entretien de dialogue de gestion technique

C. Présentation des objectifs et des indicateurs retenus pour le dialogue de gestion 2021

II. **La méthode : la démarche de performance dans la note préparatoire à l'entretien de dialogue de gestion technique**

A. Phase de compilation des données

B. Phase d'analyse

C. Phase de définition des axes d'amélioration

III. **Illustration de la méthodologie**

A. Objectif 1 : Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions

B. Objectif 2 : Reconnaître et développer les compétences des personnels du ministère

I. Les principes : le pilotage de la performance du programme 215

A. Notions d’objectif et d’indicateur

Un objectif :

- est un but, une cible que l'on doit atteindre ;
- est défini par le R-Prog en concertation avec les contrôleurs de gestion régionaux.

Les indicateurs :

- sont des outils qui aident le contrôleur de gestion dans le suivi de la réalisation des objectifs ;
- sont quantitatifs (ratio, nombre de dossiers…) ;
- facilement calculables ;
- ne sont pas des objectifs même si des cibles sont définies.

Concrètement, ce n'est pas parce qu'une structure atteint les cibles des indicateurs qu'elle a réalisé ses objectifs. Seule une analyse plus approfondie permettra de le déterminer.

B. Format de l’entretien de dialogue de gestion technique

La performance constitue le point d’entrée de la discussion sur les demandes de compléments de dotation d'objectifs formulées par le R-BOP suite à la notification du pré-cadrage. Elle permet de donner au R-Prog une clef de lecture sur la situation et les besoins du BOP pour conduire ses missions et atteindre ses objectifs. La démarche de performance constitue ainsi une aide pour l’arbitrage de la répartition du complément de dotation. Sur cette base, l’entretien de dialogue de gestion technique se déroule en plusieurs parties :

1) Introduction

L’introduction est réalisée par le R-BOP. Elle vise à donner des éléments de contexte régional. Elle permet de présenter les grandes orientations stratégiques du BOP.

2) Volet « Effectifs »

Le volet « effectifs » permet au R-BOP de discuter avec le R-Prog des demandes de complément de dotation d’objectifs en ETPT. Ce volet s’intéresse autant aux effectifs imputés sur les moyens permanents qu’à ceux imputés sur les moyens d’ajustement.

3) Volet « Crédits de fonctionnement »

Le volet « fonctionnement » est l’occasion d’échanger sur les crédits de fonctionnement portés par le programme 215. A l’instar du précédent volet, le R-BOP peut exprimer et argumenter ses demandes de complément.

4) Volet « Formation »

Le volet « formation » est mené par le bureau de la formation continue. Lors de cette phase du dialogue de gestion technique, le document régional de formation est examiné ainsi que le budget alloué en année n+1.

5) Volet « FranceAgriMer » :

Depuis 2019, le dialogue de gestion de FranceAgriMer se tient conjointement avec celui du programme 215. Cette séquence permet d'une part la présentation d'un bilan de l'année écoulée et d'autre part une discussion avec le R-BOP sur les moyens humains et budgétaire de l'année N+1.

*
**

En préparation de l'entretien de dialogue de gestion technique, le R-BOP transmet au R-Prog une note de synthèse dont le contenu est détaillé chaque année dans le protocole de gestion du programme 215. Le R-Prog 215 transmet début septembre le pré-cadrage par BOP et par UO de dotation d'objectifs et des crédits de fonctionnement pour l'année N+1.

De même, le R-Prog notifie le calendrier des entretiens de dialogue de gestion technique et envoie les résultats des indicateurs de performance non alimentés automatiquement dans l'application NOMADE.

Après la réalisation de l'ensemble des entretiens de dialogue de gestion technique et l'arbitrage des demandes de complément, le R-Prog transmet aux différents R-BOP le cadrage de l'année n+1.

C. Présentation des objectifs et des indicateurs retenus pour le dialogue de gestion 2023

Chaque année, le protocole de gestion du programme 215 définit les objectifs et les indicateurs retenus pour le dialogue de gestion de l'année n+1.

Pour 2023, le R-Prog a retenu les objectifs suivants :

- Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions ;
- Maintenir et développer les compétences des personnels du ministère.

La détermination d'objectifs permet de fixer des orientations qui favorisent le pilotage des structures. Ces deux objectifs ont été retenus car ils correspondent au cœur de l'entretien de dialogue de gestion, c'est-à-dire l'allocation des moyens.

Vous trouverez en page suivante les indicateurs de performance associés à ces objectifs qui ont été retenus pour le dialogue de gestion.

Objectifs	Indicateurs	Définition
Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions	Taux de consommation de la sous-DO "Valorisation des données territoriales" du P215 en DAAF et DRAAF	Cet indicateur permet de suivre la programmation par UO validée par le R-BOP sur le domaine "Valorisation des données".
	Taux de consommation de la sous-DO "Economie et développement durable de l'agriculture et des territoires" du P.215 en DDT(M), DAAF, DRAAF	Cet indicateur permet de suivre la programmation par UO validée par le R-BOP sur le domaine "Economie agricole".
	Taux de consommation de la sous-DO "Enseignement et formation" du P215 en DAAF et DRAAF	Cet indicateur permet de suivre la programmation par UO validée par le R-BOP sur le domaine "Enseignement".
	Taux de consommation de la sous-DO "Forêt" du P215 en DDT(M), DAAF, DRAAF	Cet indicateur permet de suivre la programmation par UO validée par le R-BOP sur le domaine "Forêt".
	Taux de consommation de la sous-DO "Support et pilotage" du P215 en DAAF et DRAAF	Cet indicateur permet de suivre la programmation par UO validée par le R-BOP sur le domaine "support et pilotage ».
	Taux de régression des modèles d'allocation + courbe (national)	Le taux de régression des modèles d'allocation des moyens permet de s'assurer du bon fonctionnement des modèles d'allocation. Plus le taux est proche de 1, plus la dispersion est faible et plus les inducteurs utilisés sont cohérents. Cet indicateur n'est pas déclinable au niveau des BOP et des UO.

Objectifs	Indicateurs	Définition
	Taux de respect de la dotation d'effectifs (prog 215 - DRAAF/DAAF et DDT(M))	Cet indicateur permet de vérifier qu'une structure a respecté sa dotation d'objectifs.
Maintenir et développer les compétences des personnels du ministère	Taux de rotation des agents	Il permet d'évaluer le turn-over d'une structure. Ce dernier a des conséquences sur la bonne réalisation des missions notamment en terme de maintien de la compétence ou encore de renouvellement des équipes.
	Taux de postes ouverts vacants non pourvus	Il renseigne sur la capacité de chaque structure à pourvoir des postes dans un délai court.
	Attractivité des postes ouverts au cycle de mobilité	Cet indicateur permet d'évaluer l'attractivité d'une structure.
	Taux d’accès à la formation des agents de catégorie A en DRAAF et DDT(M)	Cet indicateur a pour objectif d'évaluer le taux d'agents de catégorie A formés dans les services déconcentrés.
	Taux d’accès à la formation des agents de catégorie B en DRAAF et DDT(M)	Cet indicateur a pour objectif d'évaluer le taux d'agents de catégorie B formés dans les services déconcentrés.
	Taux d’accès à la formation des agents de catégorie C en DRAAF et DDT(M)	Cet indicateur a pour objectif d'évaluer le taux d'agents de catégorie C formés dans les services déconcentrés.
	Taux d’accès à la formation en DRAAF et DDT(M)	Cet indicateur a pour objectif d'évaluer le taux d'agents formés dans les services déconcentrés.

II. La méthode : la démarche de performance dans la note préparatoire à l'entretien de dialogue de gestion technique

A. Phase de compilation des données

La compilation de données consiste à rassembler les résultats des indicateurs qui permettront d'analyser l'atteinte totale, partielle ou non des objectifs examinés lors de l'entretien de dialogue de gestion. Ils peuvent être directement extraits des outils du contrôle de gestion (NOMADE et VALSE). Le R-BOP a également la possibilité d'ajouter des indicateurs supplémentaires (calculables uniquement au niveau local et pouvant appuyer l'argumentaire du R-BOP).

La compilation des données peut être synthétisée par un tableau. Il n'est en effet pas nécessaire de rédiger cette partie. Toutefois, il est demandé que le tableau respecte la forme suivante :

Objectif	Indicateur	Cible N	Résultat N	Résultat au 30/09/N	Cible N-1	Résultat N-1	Evolution N / N-1

La colonne « Objectif » correspond à l'objectif étudié en entretien de dialogue de gestion :

- Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions ;
- Maintenir et développer les compétences des personnels du ministère.

La colonne « indicateur » correspond aux indicateurs permettant d'éclairer l'atteinte de l'objectif.

La colonne « cible N » renvoie à la cible arrêtée en année N-1 au titre de l'année N dans NOMADE.

Le « résultat de l'année n » est une extrapolation faite à partir des résultats au 30/09/N et des évolutions connues ou prévues sur l'année N.

Le « résultat au 30/09/N » est la donnée renseignée pour l'indicateur en préparation de l'entretien de dialogue de gestion.

Les « cible N-1 » et « résultat N-1 » correspondent aux données des indicateurs de l'année précédente.

La colonne « évolution N – N-1 » donne l'évolution du résultat de chaque indicateur.

Le R-BOP peut également recourir aux cartes régionales proposées dans les modules cartographie de NOMADE et de VALSE pour mettre en avant la disparité de situation entre UO ou domaines d'activités. Il est également possible de proposer des restitutions VALSE par thématique pour parvenir à cette même finalité.

B. Phase d'analyse

L'analyse consiste à évaluer l'atteinte totale, partielle ou non d'un objectif. Pour ce faire, le rédacteur est invité à utiliser les résultats des indicateurs afin d'objectiver son analyse et à se baser également sur sa connaissance du contexte régional et départemental.

Ce point doit être rédigé de manière synthétique et argumenté. Le R-BOP analyse les données qu'il a sa disposition (indicateurs, expertise…) et propose une conclusion :

- l'objectif est atteint ;
- l'objectif est partiellement atteint ;

- l'objectif n'est pas atteint.

Le R-BOP peut également préciser les facteurs qui, selon lui, ont permis d'atteindre (partiellement ou totalement) ou non les objectifs. Ils pourront servir de base pour la partie relative aux « axes d'amélioration ».

C. Phase de définition des axes d'amélioration

L'objectif de cette phase est de proposer *a minima* des axes d'amélioration suite au constat établi lors de la phase précédente. Ces axes d'amélioration peuvent être généraux (exemple : améliorer les modalités de recrutement) et doivent également être déclinés en plan d'actions.

Pour ce faire, vous pouvez vous reporter à la partie levier d'actions de la liste des objectifs et des indicateurs.

La présentation de cette partie peut être réalisée sous un format tableau. Ce tableau doit contenir *a minima* :

- le libellé de l'objectif ;
- une colonne présentant l'axe d'amélioration ;
- les indicateurs qui permettront d'analyser l'efficacité de l'axe d'amélioration ;
- les cibles des indicateurs de l'année n+1.

Le plan d'actions, pour sa part, peut être présenté sous la forme d'un tableau qui contiendra les éléments suivants :

- le libellé de l'objectif ;
- l'intitulé de l'action à mettre en place ;
- le numéro de l'action ;
- un descriptif de l'action ;
- le responsable de sa mise en œuvre ;
- une date prévisionnelle de début et de fin de l'action ;
- les indicateurs qui permettront d'analyser le résultat de l'action ;
- les cibles des indicateurs N+1.

III. Illustration de la méthodologie

Un R-BOP prépare le dialogue de gestion technique qu'il va conduire avec le R-Prog. A partir de la dotation pré-notifiée par le R-Prog, le R-BOP exprime les demandes de compléments de dotation qu'il estime nécessaire pour la réalisation de ses missions. Pour porter ses demandes, il doit s'appuyer sur la démarche performance de la note préparatoire à l'entretien de dialogue de gestion technique.

Il s'agit donc pour chaque demande de complément de :

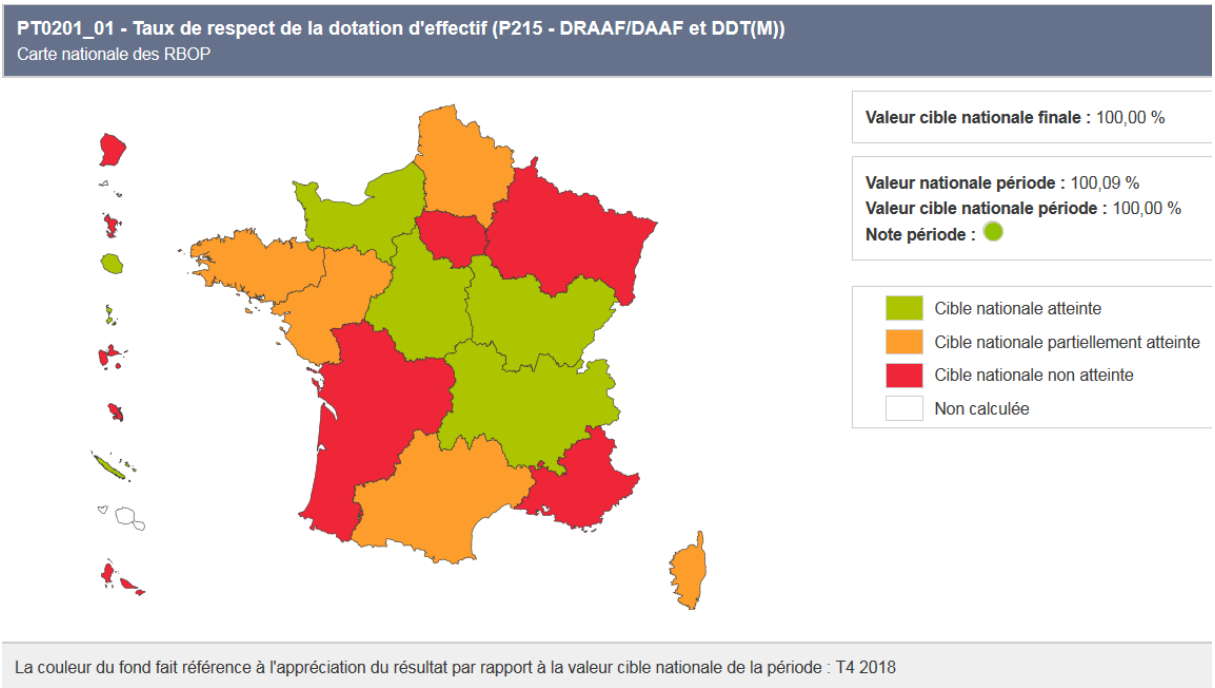
- compiler les données, à savoir rassembler les résultats des indicateurs jugés pertinents pour appuyer l'argumentaire du R-BOP ;
- analyser, c'est-à-dire évaluer l'atteinte des objectifs et expliquer les raisons de l'atteinte (partielle ou totale) ou de la non atteinte des objectifs ;
- établir des axes d'amélioration à partir notamment des leviers d'actions, lister les axes d'amélioration, fixer les valeurs cibles 2023 et rédiger ou suivre le plan d'actions pour l'année 2023 dans le but de garantir l'utilisation la plus efficiente possible des moyens complémentaires qui seront alloués.

A. Objectif 1 : Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions

Compilation des données

A partir de l'outil NOMADE, le R-BOP peut extraire différents tableaux de bord (synthèse des résultats des indicateurs et éditions au niveau du BOP et des UO) et consulter une cartographie de la performance au niveau national et régional pour faciliter l'analyse de la performance de son BOP.

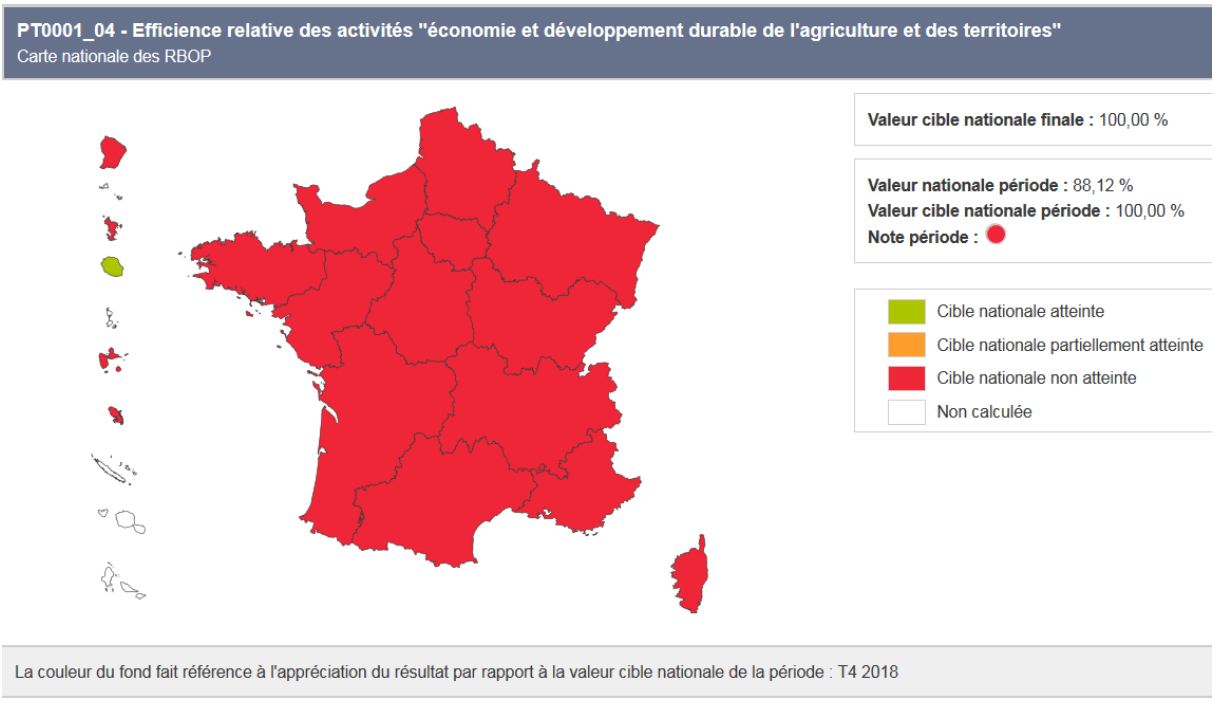
Exemple : Indicateur PT0201_01 - Taux de respect de la dotation d'effectif



En sélectionnant son BOP à partir de la carte nationale, le R-BOP dispose du même niveau d'information à l'échelle régionale ce qui lui permet de visualiser la situation entre UO.

A partir du constat réalisé globalement sur le taux de respect de sa DO, le R-BOP souhaite connaître la situation par domaine d'activité.

Exemple : Indicateur PT0001_04 – Efficience relative des activités « Economie et développement durable de l'agriculture et des territoires ».



Analyse possible

Le sous-effectif dans le domaine « Economie et développement durable de l'agriculture et des territoires » traduit un déficit d'attractivité des métiers du MAA qui résulte d'une part des difficultés relatives au chantier de la réforme de la PAC et d'autre part de la réduction de la variété des métiers du MAA.

Axe d'amélioration possible

Renforcer l'attractivité des SEA.

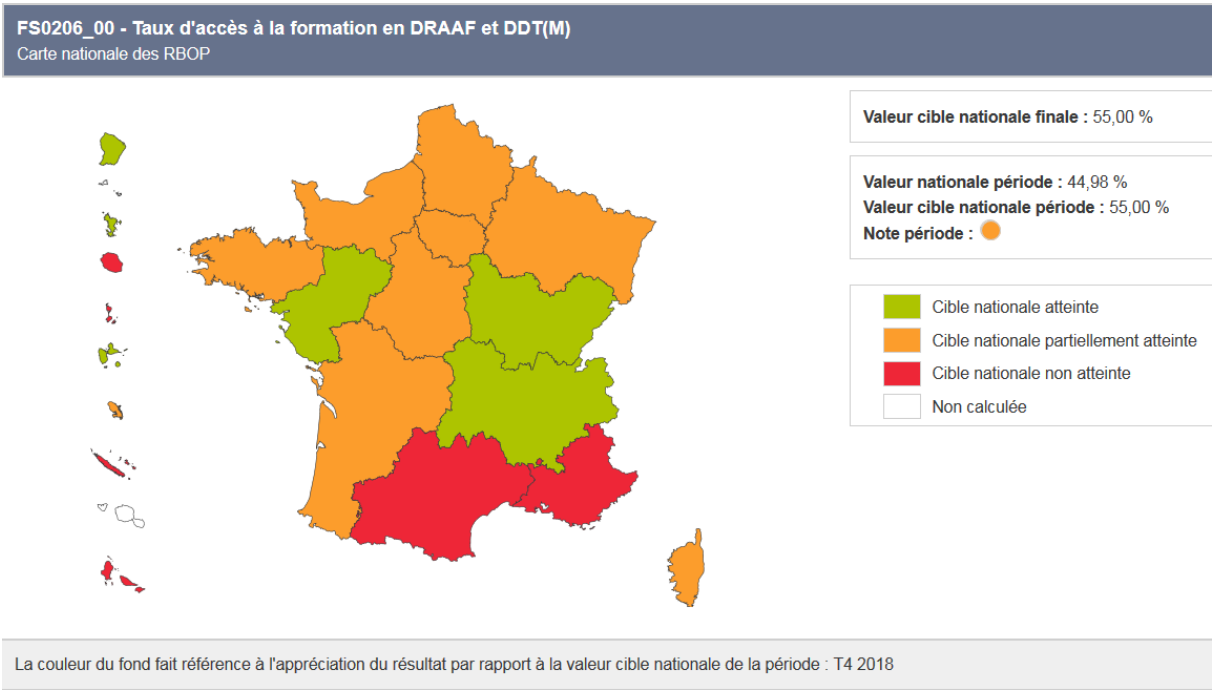
Actions possibles

Favoriser le redéploiement interne.
Intervenir dans les lycées agricoles pour promouvoir les métiers du MAA.
Organiser des séminaires thématiques sur la PAC.

B. **Objectif 2 :** ***Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions***

Compilation des données

Exemple : Indicateur FS0206_00 - Taux d'accès à la formation en DRAAF et DDT(M)



Analyse possible

Le taux de formation est plus faible pour les agents de catégorie C.

Axe d'amélioration possible

Renforcer l'offre de formation à destination des agents de catégorie C

Actions possibles

Amélioration de la saisie des agents dans SALSA.
Présentation du pôle formation aux agents de la DRAAF.
Systématiser l'offre de formation.
Proposer des actions de formations au plus proche des agents.

Valeurs cibles des indicateurs retenus pour le dialogue de gestion

Objectifs	Indicateurs	Cible 2022
Assurer la bonne adéquation des effectifs pour la réalisation des missions	Taux de consommation de la sous-DO "Valorisation des données territoriales" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %
	Taux de consommation de la sous-DO "Economie et développement durable de l'agriculture et des territoires" du P.215 en DDT(M), DAAF, DRAAF	100 %
	Taux de consommation de la sous-DO "Enseignement et formation" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %
	Taux de consommation de la sous-DO "Forêt" du P215 en DDT(M), DAAF, DRAAF Taux de consommation de la sous-DO "Support et pilotage" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %
	Taux de consommation de la sous-DO "Support et pilotage" du P215 en DAAF et DRAAF	100 %
	Taux de respect de la dotation d'effectifs (prog 215 - DRAAF/DAAF et DDT(M))	100 %
Maintenir et développer les compétences des personnels du ministère	Taux de rotation des agents	-
	Taux de postes ouverts vacants non pourvus	-
	Attractivité des postes ouverts au cycle de mobilité	-
	Taux d'accès à la formation des agents de catégorie A en DRAAF et DDT(M)	55 %
	Taux d'accès à la formation des agents de catégorie B en DRAAF et DDT(M)	55 %
	Taux d'accès à la formation des agents de catégorie C en DRAAF et DDT(M)	55 %
	Taux d'accès à la formation en DRAAF et DDT(M)	55 %