

Nouvelle politique agricole commune 2023-2027

Dans le cadre de la nouvelle programmation PAC, au niveau de la France, l'Etat et les Régions ont souhaité revoir la répartition de la gestion des aides FEADER au sein du 2nd pilier. A compter du 1^{er} janvier 2023, l'Etat sera en charge des mesures dites surfaciques soutenues par le FEADER, telles que les mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC), les aides à l'agriculture biologique, ou encore l'indemnité compensatoire de handicap naturel (ICHN). Les Régions seront, elles, en charge des mesures dites non surfaciques soutenues par le FEADER. Précisément, la Région aura la responsabilité de la mise en œuvre des 13 interventions suivantes :

- ✓ MAEC API (Apiculture)
- ✓ MAEC PRM (Protection des Races Menacées)
- ✓ MAEC forfait transition
- ✓ Investissements productifs : Investissements pour la diversification des activités et des productions agricoles, Modernisation et adaptation des exploitations d'élevage au dérèglement climatique, Accompagnement des transitions agroécologiques des productions végétales
 - ✓ Méthanisation
 - ✓ Protection des cours d'eau et des sols
 - ✓ Investissements dans les industries agro-alimentaires
 - ✓ Préservation et restauration des sites Natura 2000
 - ✓ Investissements dans les dessertes forestières / Investissements dans les voies communales ou intercommunales
- ✓ Aides aux infrastructures hydrauliques agricoles
- ✓ Dotations jeunes agriculteurs
- ✓ Partenariat européen pour l'innovation
- ✓ Leader
- ✓ Aide à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences dans les domaines de l'agriculture et de la filière forêt-bois

Pour déployer ces interventions, la Région Bourgogne-Franche-Comté **bénéficiera d'une enveloppe FEADER de 254 millions d'euros pour 5 ans de programmation.** Prenant en compte le décroisement des mesures, les crédits accordés actuellement par l'Etat en cofinancement des mesures FEADER transférées seront donc également basculés à la Région sur ses crédits sectoriels à compter de 2023, afin de poursuivre ce cofinancement national public obligatoire dans le régime FEADER. La répartition entre Régions de l'enveloppe annuelle de cofinancement de l'Etat pourrait aboutir à une dotation de 43 millions d'euros pour la Région BFC pour 5 ans.

A noter que la conception des mesures régionales du PSN pour la période 2023- 2027 a conduit à basculer sur crédits sectoriels Région quelques dispositifs afin de sécuriser et simplifier leur mise en œuvre. Cela concerne notamment des dispositifs pour lesquels l'aide moyenne ou le nombre de

dossiers à traiter étaient également limités. Ce transfert sur crédits régionaux représente une enveloppe globale de l'ordre de **10 millions d'euros**.

Le transfert des moyens humains :

Compte-tenu du décroisement de la gestion des mesures surfaciques à l'Etat et des mesures d'investissement aux régions au titre du second pilier de la PAC 2023 - 2027, **il a été convenu que les moyens humains de l'Etat correspondants seraient transférés aux régions au 1^{er} janvier 2023.**

Les moyens humains transférés de l'Etat, et notamment des DDT (directions départementales des territoires), vers la Région Bourgogne-Franche-Comté ont été arrêtés au titre d'un arbitrage national à **32 ETP par l'Etat pour les dispositifs gérés par la DRAAF et les DDT. La création de ces postes a été actée lors de l'AP budgétaire de janvier 2022.**

Ces effectifs sont complétés, côté mesures FEADER Natura 2000 transférées, par compensation financière des moyens humains à hauteur **d'1,8 ETP en fonction des estimations de la DREAL**. Ce transfert devra, sur cet aspect, être cohérent avec les décisions récentes au titre de la loi 3DS portant sur NATURA 2000.

Ces 33,8 ETP seront a priori également enrichis de nouvelles compensations financières liées aux missions de contrôles sur place qui étaient jusqu'alors exercés par l'ASP, le transfert total des personnels de l'Etat est dès lors évalué à ce jour à 35 ETP au total.

A ces 35 ETP faisant l'objet de transfert de personnel ou de compensations financières, **il convient enfin d'ajouter 4 compensations financières pour des agents temporaires**, selon les dernières informations livrées par Régions de France au titre de la fin de gestion des programmes 2014-2022 (incluant la Relance) **ainsi que 2,8 ETP compensés au titre du transfert Natura 2000 issu de la loi 3DS**

Points d'alerte sur ce transfert :

- Il a été convenu nationalement que les Régions assureraient, en plus des missions qui leur sont transférées, **la fin de gestion des dossiers de l'actuelle programmation** ce qui représente à jour un montant approximatif global d'environ 500 millions d'euros à payer d'ici fin 2025. La nouvelle organisation ne devra donc pas perturber la clôture des programmes actuels sous peine de perdre des crédits européens non payés.
- Ce chiffrage du nombre d'ETP transférés par les services de l'Etat apparaît comme étant nettement en deçà des besoins estimés par les services de la Région pour mener à bien les missions confiées.
- Faute de transfert des personnels de l'Etat, ce transfert sera réalisé au moyen de compensations financières avec le risque de perte de l'expertise existante dans les services de l'Etat et des temps de formation à la gestion du FEADER très importants. **A ce jour, il apparaît que peu d'agents Etat souhaitent rejoindre la Région**, constituant une véritable alerte pour la gestion de la programmation 2023-2027 dès le 1^{er} janvier 2023 et l'absorption de l'instruction des dossiers restant à solder.

Méthode d'organisation pour mettre en œuvre cette réforme :

Depuis l'été 2021, les services de la Région anticipent pleinement cette réforme à travers la participation active aux réflexions nationales mais aussi localement. En effet, l'objectif est une mise en place opérationnelle de la nouvelle organisation de la gestion du FEADER **au 1^{er} janvier 2023**.

Dès la fin 2021, un prestataire a été recruté pour travailler à la fois sur le chiffrage des besoins réels de la Région pour assumer ces nouvelles missions, à l'élaboration de premières orientations pour la future organisation de la Région ainsi qu'à la bonne intégration des agents de l'Etat au sein des services de la Région. En parallèle, la direction générale et la direction des ressources humaines ont mis en place un processus de concertation et de dialogue privilégié avec les services de l'Etat, à travers la DRAAF et la DREAL.

❖ **Le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage :**

Afin de définir au mieux les principes d'organisation et les moyens associés, la Région a choisi de s'appuyer sur **une assistance à maîtrise d'ouvrage** pour préparer ce transfert et l'intégration des agents qui l'accepteront. Les missions confiées au cabinet sont les suivantes :

- ✓ Analyser l'organisation actuelle de la Région ainsi que les impacts du nouveau cadre FEADER 2023-2027 sur celle-ci.

- ✓ Proposer une organisation de l'autorité de gestion régionale FEADER incluant les services instructeurs pertinents à définir avec un déploiement temporel intégrant le transfert des agents de l'Etat et l'ensemble des directions impliquées dans la gestion du FEADER. Etablir des préconisations sur une organisation optimale au sein de l'autorité de gestion et des services instructeurs, et les lignes de partage entre le service instructeur et les GAL, en s'appuyant sur l'évaluation dédiée. Proposer un chiffrage des effectifs nécessaires au bon déploiement du FEADER.

- ✓ Accompagner l'autorité de gestion dans la mise en place de l'organisation retenue ainsi que la Région.

- ✓ Accompagner les agents de l'Etat à leur transfert pour poser les bases d'une intégration réussie (juridiquement, en termes ressources humaines, conduite du changement, moyens matériels, localisation)

Ce cabinet a commencé ses travaux dès le début de l'année 2022, notamment à travers des entretiens ciblés et la tenue d'ateliers de concertation avec l'ensemble des agents Etat et Région impliqués dans la gestion du FEADER.

❖ Le processus de concertation avec les services de l'Etat et de la Région :

La concertation avec les agents de l'Etat :

Dès octobre 2021, des points bi-hebdomadaires se sont mis en place entre la DRAAF et la Direction générale de la Région pour estimer les effectifs et mettre en place un environnement favorable à l'accueil des agents des services de l'Etat au sein de la Région. En effet, les agents susceptibles d'être transférés au sein de la Région ont tous des statuts très diversifiés et exercent des missions qu'il convenait d'objectiver pour mener à bien le transfert. Pour accompagner ce transfert, une foire aux questions nationales a également été mise en place au niveau national pour répondre aux interrogations des agents concernés par ce transfert.

Le 2 décembre 2021, la Région a souhaité organiser une réunion d'information des agents de l'Etat intéressés par le transfert pour leur présenter l'environnement professionnel de la Région, les éléments liés à la rémunération, à l'action sociale applicable au sein de la collectivité régionale.

Par la suite, dès lors que les informations concernant les agents inclus dans le transfert et les missions exercées ont été transmises par les services de l'Etat à la Région, il a été possible de mettre en place des entretiens individuels avec les agents de l'Etat intéressés par le transfert et la DRH du conseil régional. A ce jour, le 1^{er} bilan des différents échanges avec les services de l'Etat fait ainsi état d'une quinzaine d'agents effectivement intéressés à rejoindre la Région.

Pour faciliter le déploiement du FEADER et compte tenu du faible nombre d'agents de l'Etat intéressés par le transfert, la décision a été prise de ne cibler des postes que sur les sites de Besançon et de Dijon pour l'exercice des missions FEADER. Toutefois si des agents issus des autres départements que le 25 ou le 21 souhaitaient effectivement rejoindre la Région, des solutions seront envisagées pour faciliter le télétravail notamment. Ces dispositions concerneront en particulier les aides à l'installation en agriculture où l'organisation territoriale s'appuie en partie sur des missions de service public assurées par les Chambres d'agriculture et des compétences présentes au sein des DDT.

La concertation au sein des services de la Région :

Les principaux acteurs internes de la future gestion du FEADER ont tout d'abord été auditionnés par le cabinet en charge du conseil en organisation : élus, direction générale, encadrants et agents ont fait l'objet d'entretiens individuels ou d'atelier collectifs entre janvier et février pour prendre en compte leurs attentes vis-à-vis des propositions à venir. Par ailleurs, dès lors que les travaux du cabinet ont commencé et que le chiffrage des effectifs ciblés était stabilisé, des réflexions ont été organisées au sein des principales directions concernées (DAF, DERI, DEnv), Ces réflexions ont été menées d'abord au niveau des encadrants puis des premières propositions ont été partagées avec les agents.

✓ **La direction de l'aménagement du territoire (DAT)**

Le premier temps d'échange a permis de conduire à ne pas intégrer la DAT dans le périmètre de la réorganisation. En effet, même si la DAT avec Leader, s'est imposée comme un service instructeur important dans l'édifice de gestion du FEADER, la stabilisation des équipes étant récente, il a été

convenu d'envisager une organisation pour la future PAC en continuité avec l'organisation existante. Par ailleurs, une évaluation spécifique externe avait conforté cette perspective de continuité dans le système de gestion de Leader.

✓ **La direction agriculture et forêt (DAF)**

Dans une logique de concertation avec les équipes de la DAF, celles-ci ont été réunies à l'occasion de plusieurs séances de travail collectif visant à recueillir les réflexions de tous les agents et d'évoquer les pistes d'organisation les plus adaptées :

- Une première réunion avec toute l'équipe de la DAF a permis de présenter les premières informations issues de l'AMO « État des lieux, préconisations et accompagnement portant sur l'organisation de l'autorité de gestion FEADER et des directions opérationnelles de la Région Bourgogne-Franche-Comté, dans le cadre de la Politique agricole commune 2023-2027 » pilotée par la DERI et le pôle Stratégie.
- Puis deux ateliers internes ont été organisés : le premier a eu pour objectif de travailler sur une proposition d'organigramme (avec le principe du nombre d'ETP nouveaux identifiés pour la gestion des nouvelles mesures), le deuxième a permis quant à lui de travailler sur les contenus de postes afin de calibrer les besoins et de projeter les différents cadres d'emplois nécessaires (Filières administratives et techniques et par catégories A, B, C).

Le travail en atelier a favorisé le partage des réflexions et des expertises. Des contributions très riches ont été recueillies pour éclairer les propositions finales. L'expertise technique et administrative détenue au sein de la DAF sur la gestion des PDR actuels a été essentielle dans cette démarche.

✓ **La direction Europe et rayonnement international (DERI)**

Au sein de la DERI dont la future organisation sera plus en continuité que pour les autres directions, des échanges se sont tenus dans la cadre des réunions de direction et de service sur les modifications envisagées et le renforcement des compétences dans le cadre du rôle d'Autorité de gestion notamment.

✓ **La direction Environnement (DEnv)**

Au sein de la cette direction dont les échéances de réorganisation avaient été fixées plus tardivement du fait de l'attente de la confirmation du transfert de Natura 2000 par la Loi 3DS, un accompagnement de la direction a été mis en place avec les conseillères en organisation de la Direction des Ressources Humaines. L'ajout de 17 postes supplémentaires (3 de l'AMM3 et 14 pour les transferts de compétences) dans une direction qui en compte 23 a amené l'équipe de management à solliciter un appui de la direction des ressources humaines, dans le cadre d'un audit organisationnel et d'un travail de co-construction de la future organisation associant l'ensemble des agents de la direction.

L'information des agents a été réalisée le 4 avril 2022 dans le cadre d'une réunion de direction, en présence des chargées de mission de la direction des ressources humaines qui ont pu présenter la démarche d'audit organisationnel de la direction de l'environnement et répondre aux questions des agents. Tous les agents permanents de la direction de l'environnement ont été auditionnés dans le cadre d'un entretien individuel guidé, entre le 18 avril et le 03 mai 2022. Ces entretiens ont fait l'objet d'un rapport rédigé puis partagé par la direction des ressources humaines à l'occasion d'un atelier de co-construction qui s'est déroulé le lundi 16 mai en présence de 18 des 23 agents que compte la direction. Les agents ne pouvant pas être présents à cet atelier ont pu partager en amont leurs avis et propositions auprès des chefs de service et des chargées de mission en organisation de la DRH.

A l'issue du travail de la direction des ressources humaines, 7 projets d'organigramme ont été proposés, en prenant en compte les propositions et avis des agents au cours des auditions. Sur les 7 organigrammes, 5 ont été retenus pour être débattus et discutés avec les agents de la direction, au cours d'un atelier participatif s'étant déroulé le 16 mai 2022.

La concertation de l'ensemble des agents Etat et Région, en charge de la gestion du FEADER

Pour donner suite à la première réunion de concertation du 2/12/2021, une nouvelle réunion d'information et d'échange a été organisée avec les agents de l'Etat. Afin de commencer à « faire équipe » et de mettre sur un pied d'égalité, il leur a été présenté les contours de la nouvelle organisation du FEADER, la méthode retenue pour candidater et prendre en compte les transferts des agents de l'Etat dans cet édifice.

Ce temps de concertation a permis de répondre à l'ensemble des questions posées par les agents de l'Etat et de la Région qui ont dès lors pu appréhender les perspectives d'évolution de la Région et leurs possibles évolutions professionnelles. La méthode de candidature leur a précisément été décrite.

Propositions d'organisations :

A) Le chiffrage des besoins

A ce jour, la fonction « FEADER » au sein de l'administration régionale repose sur 3 directions : la direction Europe et rayonnement international (DERI) qui assure les fonctions d'autorité de gestion, de pilotage et une partie d'instruction ; la direction agriculture et forêt (DAF) pour une partie d'instruction et la direction de l'aménagement du territoire (DAT) pour une partie d'instruction.

A compter du 1^{er} janvier 2023, dans le cadre du nouveau périmètre de responsabilité, l'organisation du FEADER au sein de l'administration régionale reposera sur 4 directions, la direction de l'environnement devenant service instructeur notamment sur Natura 2000.

L'instruction des 13 fiches-interventions, ainsi que des mesures « fin de gestion » des programmes 2014-2022, a été répartie au sein de ces quatre directions, dans une logique de cohérence entre les interventions régionales et les interventions FEADER. Certaines thématiques plus isolées seront en instruction à la DERI.

Sur le périmètre 2023-2027, la DAF sera service instructeur de 8 dispositifs (agricoles et forestiers), la Direction de l'environnement de 2 dispositifs (notamment Natura 2000), la DAT reste en charge de LEADER et la DERI instruira 5 dispositifs.

A ce jour, au global ce sont **43 ETP dédiés au FEADER** qui sont positionnés dans le tableau des effectifs au sein de l'administration régionale (postes permanents) ainsi que **7 ETP sous forme de Contrats de Projets pour la fin de gestion des mesures instruites par la Région pour 2014 – 2022**

Sur la base du travail de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, s'appuyant sur le retour d'expérience et les volumes de dossiers en stock et en prospective, **le besoin total pour assurer la fin de gestion 2014-2022, la gestion 2023-2027 et les conséquences de la loi 3DS, s'élève à 111 ETP.**

Une partie de l'accroissement d'activité est conjoncturelle, en raison du chevauchement de la fin de gestion (**plus de 6 500 dossiers aujourd'hui en stock seront à payer avant 2025**) et du démarrage de la nouvelle programmation, **12 ETP sur les 111 seront des contrats de projets**. Ils viendront en complément des 7 ETP consacrés à la fin de gestion sur les dispositifs régionaux déjà présents. Ce seront donc au final **118 ETP qui seront consacrés à la gestion du FEADER à compter du 1^{er} janvier 2023.**

Synthèse des besoins supplémentaires pour la gestion du PSN et compétence Natura 2000 à compter du 1^{er} janvier 2023

Nombre d'ETP nécessaires au CR BFC pour la fin de gestion 14-22 + gestion 23-27	Estimation ETP prévisionnels traitement fin programmation 14-22 + 65% programmation 23-27	Dont Postes permanents	Dont Contrats de Projets
Estimation ETP prévisionnels fin de gestion 14-22 + gestion 23-27	111	99	12
ETP CR BFC dédiés à la gestion FEADER au 01/02/22	43	43	0
ETP FEADER à créer au sein du CR BFC	68	56	12
Engagements de l'Etat	<ul style="list-style-type: none"> • 32 ETP physiquement transférés depuis les services DRAAF/DDT • 1,8 ETP DREAL, financièrement compensé par l'Etat • 1 ETP ASP, financièrement compensé par l'Etat • 4 postes de vacataires financièrement compensés par l'Etat • 2,8 ETP DREAL financièrement compensés loi 3DS TOTAL = 41 ETP		Soit un effort net à la charge de la Région de 27 postes (19 postes permanents et 8 CP « fin de gestion »)
Impacts sur la création de postes pour le CR BFC	Total	Dont postes permanents	Dont Contrats de projet « fin de gestion »
Postes créés à l'AP de janvier 2022 correspondant au chiffrage acté par l'Etat au titre du transfert (permettant de conserver les compétences présentes au sein des services DRAAF – DDT)	32	32	0
ETP à créer en complément (dont une partie (9) est compensée financièrement par l'Etat) à l'AP du 24 juin 2022	36	24	12

Sur la base des dispositifs qui seront de la responsabilité de la Région à compter du 1^{er} janvier 2023, la répartition entre les directions concernées au sein de la Région Bourgogne Franche Comté serait la suivante :

	Cible Permanents	Besoin de nouveaux CDP "fin de gestion"	Effectif cible "FEADER" hors CDP actuels	Effectif actuel permanent FEADER	Créations à prévoir	dont permanent	dont CP "fin de gestion"	Pour info CDP "existant"	Effectif total FEADER
DAF*	38	11	49	7	42	31	11	1	50
DAT*	22		22	22	0	0	0	3	25
DENV*	13	1	14	0	14	13	1	0	14
DRH*	1		1		1	1	0		1
DERI*	25	0	25	14	11	11	0	3	28
Total	99	12	111	43	68	56	12	7	118

*DAF : direction Agriculture et forêts

*DAT : direction Aménagement du territoire

*DENV : direction Environnement

*DRH : direction des Ressources humaines

*DERI : direction Europe et rayonnement International

Sur la base de l'engagement de l'Etat acté au niveau national et qui porte pour la Région Bourgogne Franche Comté sur le transfert de 32 ETP depuis les services DDT/DRAAF , la compensation financière d'1,8 ETP DREAL (instruction Natura 2000 au titre du FEADER), la compensation financières d'1 ETP ASP (contrôles), 4 postes de vacataires financièrement compensés pour la fin de gestion et 2,8 ETP DREAL financièrement compensés pour transfert de compétence loi 3DS, soit un total de 41 ETP, **l'effort net à la charge de la Région sera de 27 postes (19 postes permanents et 8 contrats de projets).**

Comme 32 postes permanents correspondant à la première confirmation de compensation financière ont déjà été créés lors de l'Assemblée de janvier 2022, différentiel de postes à créer est :

- **24 postes permanents**
- **12 contrats de projets**

Voici le détail des créations de postes par catégorie

Direction	Postes permanents				Postes contrats de projets				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
DAF	6	24	1	31		11		11	42
DENV	5	7	1	13		1		1	14
DRH		1		1					1
DERI	9	2		11					11
TOTAL	20	34	2	56		12		12	68
Déjà créés AP janvier	16	16		32					
A créer AP juin	4	18	2	24		12		12	36

Il est proposé de valider le nouvel édifice de gestion du FEADER impliquant la DERI comme Autorité de gestion et des services instructeurs de FEADER au sein de la DAT, la DAF, la DENV et la DERI et de créer le nombre de postes nécessaires, tel que précisés dans le rapport relatif à la mise à jour du tableau des effectifs examiné au point 4 de l'ordre du jour.

B) Les nouvelles organisations proposées :

→ La DERI :

La direction Europe et Rayonnement International se compose de 6 services dont l'un d'entre eux est dédié au FEADER.

Dans la nouvelle organisation, ce service intitulé « PDR-PSN » conserve sa double fonction :

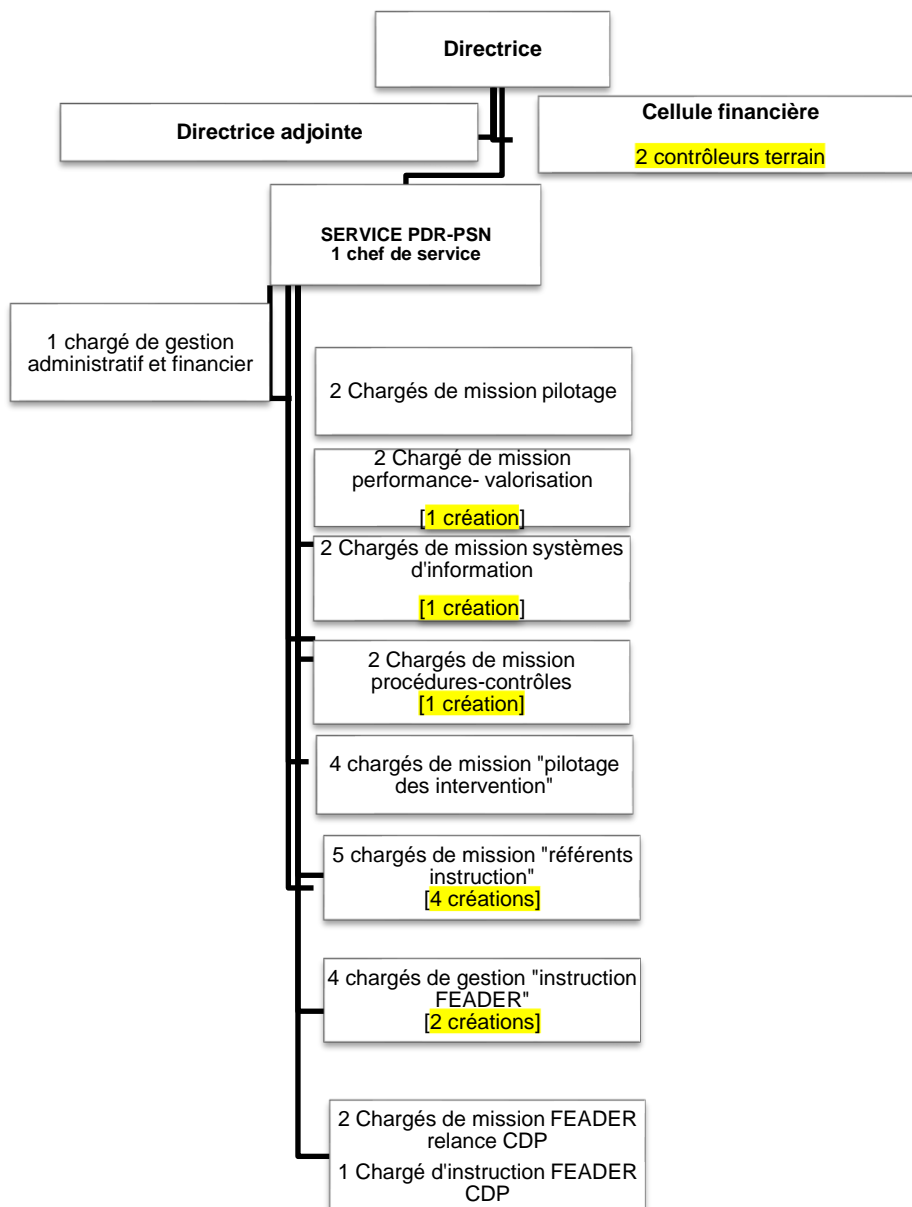
- Assurer les missions « régaliennes » d'autorité de gestion
- Instruire les dispositifs « isolés » par rapport aux périmètres des autres directions services instructeurs : Apiculture ; Formation ; Industries Agro-alimentaires (IAA), Méthanisation, Protection des Races Menacées, Tourisme (fin de gestion RDR3).

Le nouveau service se compose de 23 postes (18 A et 5 B), dont 9 créations (7 A – 2 B). Ces créations sont justifiées par la montée en puissance du FEADER sur cette nouvelle programmation 2023-2027, à travers le renforcement des missions liées aux procédures et contrôles, au système d'information, ou à la valorisation de données. Il s'agit aussi de renforcer les compétences d'instruction, liés au transfert plein et entier de la gestion de ces nouveaux dispositifs.

Deux postes de contrôleurs sur place (2 A) sont créés dans le cadre de la nouvelle compétence régionale sur le nouveau programme, compétence aujourd'hui exercée par l'ASP. Afin de respecter le principe de séparation entre les fonctions de contrôles et les fonctions d'instruction, ces deux postes ne sont pas au sein du service PDR-PSN, mais rattachés directement à la direction-adjointe dans la « cellule financière ».

Soit un total de 11 créations de postes pour la DERI, 9 A et 2 B.

L'organigramme modifié serait le suivant



→ La Direction Environnement :

Les lois DADDUE et 3DS ont transféré aux régions respectivement la gestion des fonds FEADER non surfaciques et le pilotage de la gestion des sites Natura 2000 exclusivement terrestres. Les conséquences de ces deux transferts entraînent, dans le périmètre de compétence environnement, de nouvelles compétences et des missions qui étaient jusqu'à présent exercées par les services de l'Etat : DREAL, DDT et dans une moindre mesure, DRAAF. La direction de l'environnement exerce des missions dont les objectifs sont proches des compétences transférées, les enjeux et objectifs étant la protection et la reconquête de la biodiversité et des milieux naturels.

L'organisation actuelle de la direction de l'environnement s'appuie sur 24 agents (21 agents permanents, 2 contrats de projet PAIR et 1 CDD en renfort) répartis dans deux services thématiques :

- Le service biodiversité
- Le service Eau, déchets, Education à l'environnement et au développement Durable
- Les agents en charge du PAIR sont rattachés à la directrice

Dans le cadre de l'AMM3, la direction de l'environnement va bénéficier de 3 postes supplémentaires (en cours de recrutement) pour renforcer la mise en œuvre des compétences et missions mises en œuvre :

- 1 poste de chargé de mission Déchets / économie circulaire au service EDEEDD
- 1 poste de chargé de mission Réserves Naturelles Régionales au service biodiversité
- 1 poste de chargé de gestion administrative et financière au service biodiversité

Les missions transférées sont :

- Le pilotage de la gestion des sites Natura 2000, qui concernent en BFC, 117 sites répartis sur l'ensemble du territoire.
- L'animation et la gestion par la Région des sites « orphelins » qui ne disposent pas localement d'animateur,
- La gestion administrative et financière de la mesure FEADER « préservation et restauration des sites Natura 2000 » et des contreparties nationales correspondantes
- La gestion administrative et financière de la mesure FEADER « protection des cours d'eau et des sols » et des potentielles contreparties nationales correspondantes
- La gestion administrative et financière de la mesure « Plantons des haies » du plan de relance de l'Etat – cette mesure n'étant pas reconduite pour la période 2023-2027.

La mise en œuvre de ces missions nécessite 14 postes supplémentaires, aucune de ces missions n'étant actuellement mise en œuvre par la Région. Sur ces 14 postes, 1 poste sera recruté en contrat

de projet pour gérer la fin de la gestion de la mesure « Plantons des haies », mesure du plan de relance de l'Etat non reconduite pour la période de programmation 2022-2027.

Parmi ces 14 postes, un poste de chargé de mission « Pilotage Natura 2000 » a été ouvert par anticipation afin de contribuer à la préparation du transfert et de la prise de compétence au 1^{er} janvier 2023. Une fois recruté, ce poste sera positionné dans le schéma d'organisation de la direction de l'environnement en tant que chef de service.

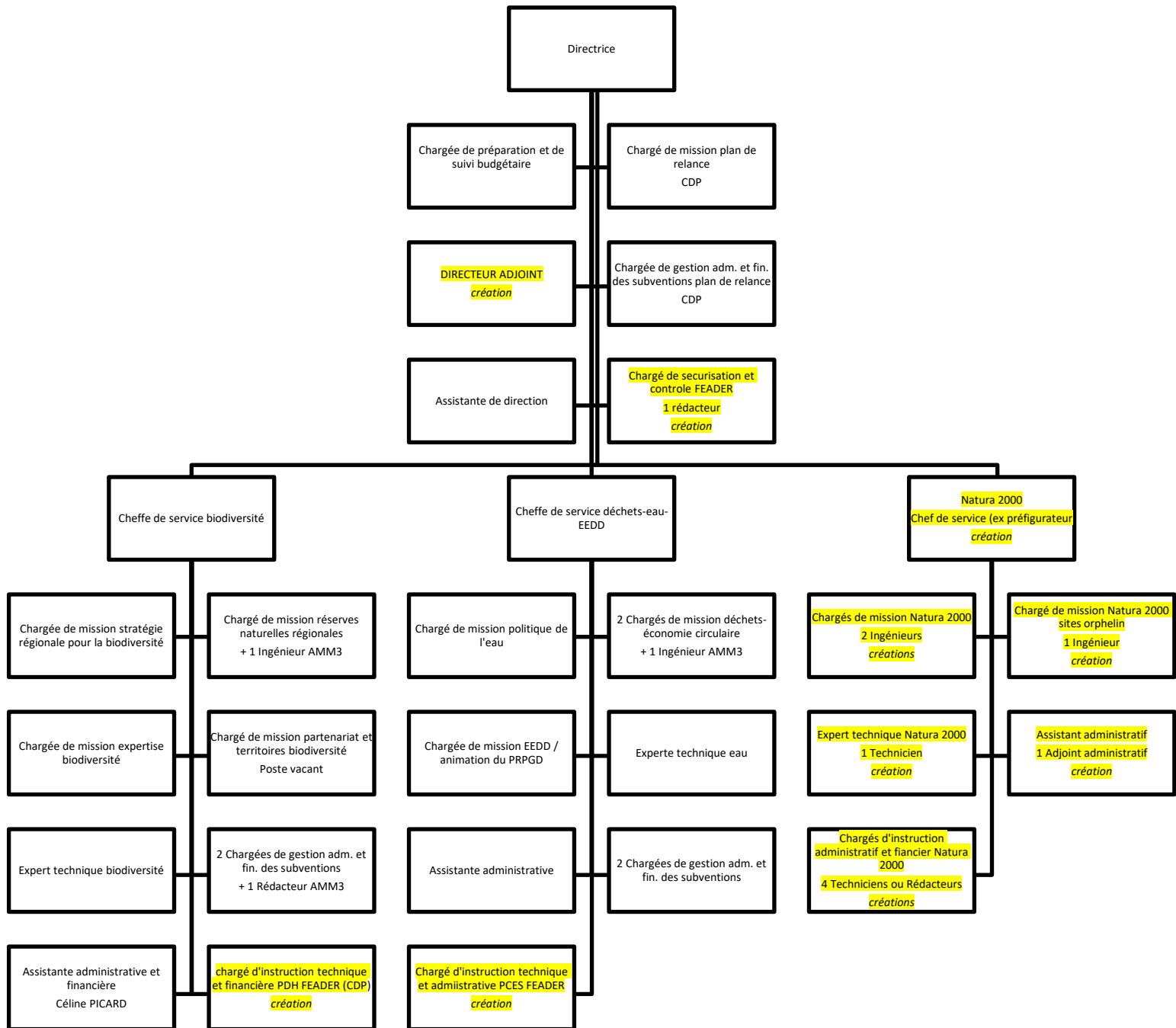
L'ajout de 17 postes supplémentaires (3 de l'AMM3 et 14 pour les transferts de compétences) dans une direction qui en compte 23 a amené l'équipe de management à solliciter un appui de la direction des ressources humaines, dans le cadre d'un audit organisationnel et d'un travail de co-construction de la future organisation associant l'ensemble des agents de la direction.

Les 2 propositions issues du travail collaboratif et du vote des agents entérinent la création d'un service ad-hoc pour Natura 2000 (pilotage, animation et gestion FEADER) et la mesure PCES et/ou PDH. L'intégration des mesures FEADER dans les services existants, ou le rattachement des missions eaux et biodiversité au sein d'un même service n'a pas été retenu.

Lors du travail collectif sur les organigrammes, les agents n'ont pas traduit ce qu'ils avaient dit lors des entretiens individuels, et notamment les pistes de rapprochement des politiques, et celles de l'intégration « inclusive » des nouveaux agents.

L'organigramme proposé qui voit la création d'un poste de directeur adjoint, la taille de la direction (40 agents) et les enjeux transversaux que portent les politiques publiques environnement nécessite de renforcer l'équipe de management. La création d'un service spécifique à Natura 2000 permet de conserver une homogénéité dans la mise en œuvre de cette politique. La mesure « plantons des haies » est rattachée au service Biodiversité, car complémentaire à la politique Vergers/Bocage. La mesure PCES (Protection contre l'Erosion des Cours d'eau et des Sols) est rattachée au service EDEEDD car complémentaire à la politique Eau.

L'organigramme proposé est le suivant :



→ **La DAF :**

Le changement de programmation européenne du Feader (2014-2022 à 2023-2027) et sa mise en œuvre conduisent à modifier l'organigramme actuel de la DAF. En effet, la collectivité régionale, Autorité de gestion se voit, confier de nouvelles mesures à gérer pour la mise en œuvre de la programmation à compter du 1er janvier 2023.

Cette nouvelle programmation est en outre accompagnée d'un transfert de gestion de mesures auparavant gérées par l'Etat. Le transfert de ces mesures s'accompagne d'un transfert de moyens humains et financiers.

L'organisation actuelle de la compétence FEADER au sein de la DAF

Elle repose sur deux services :

- **Le service « adaptation des exploitations »** qui gère la fin des mesures 1.2 (actions d'informations et de démonstrations et 2.1 (conseils) ainsi que la mesure 16 (Partenariat européen de l'innovation). L'instruction de ces mesures est réalisée par deux binômes rassemblant deux chargés de mission et deux chargés de gestion administrative et financière (agents de catégorie B)
Par ailleurs, l'animation des mesures diversification et PCAE (...) est assurée par un chargé de mission, l'instruction restant à la charge des DDT.
- **Le service « Développement des filières »** avec au titre des mesures forestières (8.6 « Aide à l'équipement des entreprises de travaux forestiers et 16.7 « Stratégie locale de développement forestier » ; mesures instruites aussi par deux chargés de mission (agents catégorie A) et 1 chargé de gestion administrative et financière (agent de catégorie B).
L'animation de la mesure desserte forestière est assurée par un chargé de mission, l'instruction restant à la charge des DDT. Enfin, le complément hors cadre familial de la DJA sur le PDR de Franche-Comté est géré administrativement par un binôme chargé de mission – gestionnaire (catégorie B), avec là aussi une instruction par les DDT.

Pour mener à bien les missions relatives aux contrôles, deux agents, l'un de catégorie A et le 2ème de catégorie B exercent cette activité relative à la sécurisation des procédures et des dossiers mobilisant du Feader rattachés hiérarchiquement à la directrice adjointe.

Les missions dévolues au service instructeur de Feader sont obligatoires et réglementaires.

L'arrivée de nouvelles mesures

Avec l'instruction de nouvelles mesures confiées aux régions pour la mise en œuvre du PSN, plan stratégique national, et le transfert de personnels des DDT, la DAF doit repenser son organisation.

La nouvelle organisation est pensée en fonction des nouvelles mesures Feader qui seront gérées et instruites par la DAF à compter du 1er janvier 2023, au titre de la prochaine programmation européenne.

Ces mesures sont les suivantes :

- Dessertes forestières
- DJA (dotation Jeunes agriculteurs)
- Diversification
- Modernisation
- Transformation
- MAECS transitions
- Hydraulique
- PEI (Partenariat européen de l'innovation)

La proposition d'organisation :

Elle répond à un double objectif :

- Prendre en compte les nouvelles mesures Feader désormais instruites par la DAF,
- Garantir la cohérence des services par rapport à des logiques de politiques publiques agricoles et forestières. Ainsi les services géreront des dispositifs purement régionaux ainsi de des dispositifs comportant du Feader.

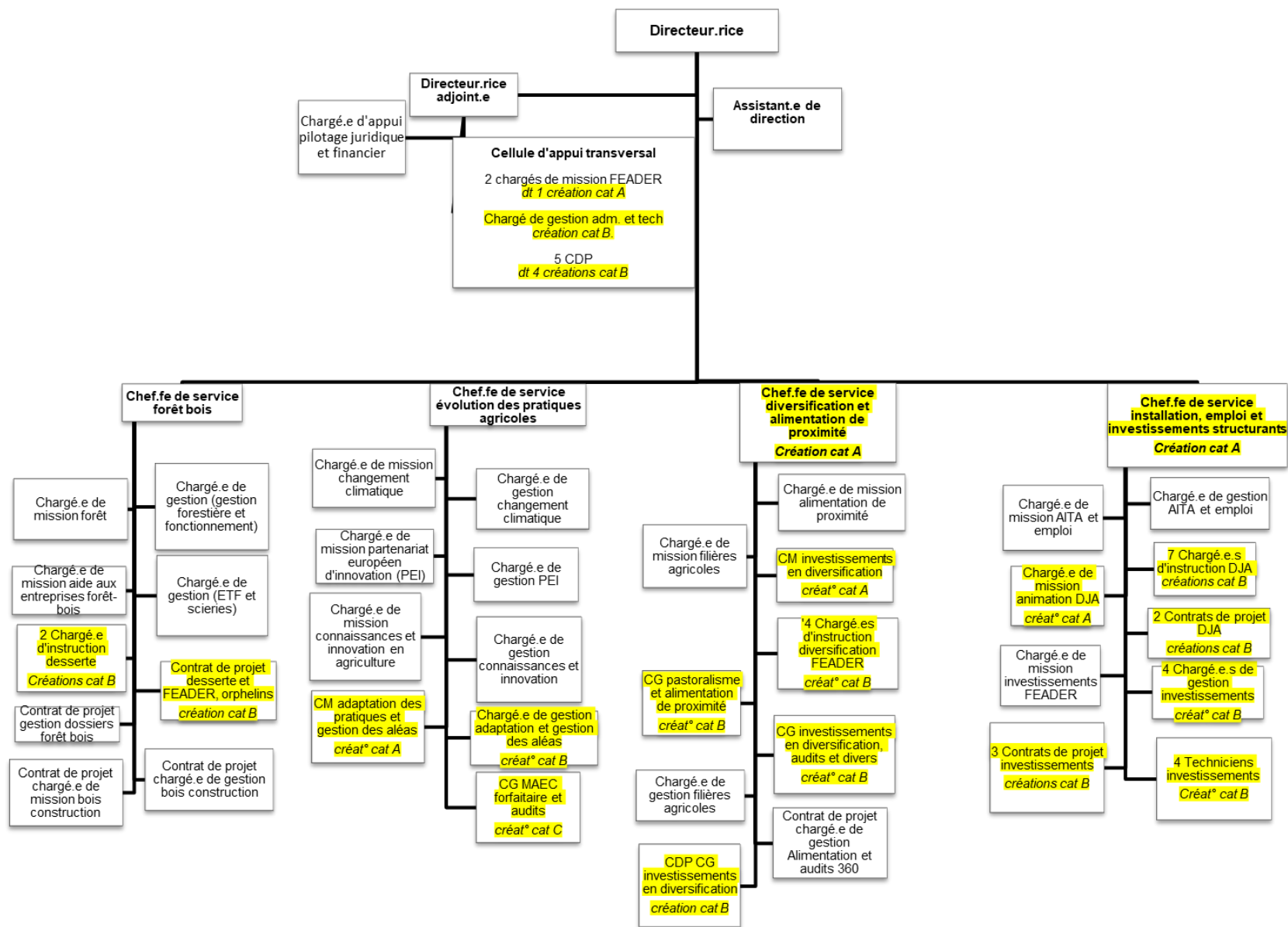
La proposition d'organisation repose sur 4 services et une nouveauté, la création d'une cellule transversale d'appui avec des missions relatives aux contrôles tant internes qu'externes sur les dossiers Feader et une fonction transversale au niveau du pilotage budgétaire, évaluations des politiques.

Compte-tenu des éléments énoncés ci-dessus, **les effectifs budgétaires seront les suivants :**

- Un service forêt/bois composé de **7 postes permanents et 4 contrats de projet,**
- Un service « Adaptation des exploitations et des pratiques » composé de **10 postes permanents**
- Un service « Diversification et alimentation de proximité composé de **11 postes permanents t 2 contrats de projet**
- Un service « Installation/emploi et investissements structurants composé de **20 postes permanents et 5 contrats de projet**
- Une cellule d'appui transversale de **3 postes permanents et 5 contrats de projet**
- Ainsi **qu'un poste de directeur.rice et un poste de directeur.rice adjoint.e,** appuyés par un.e assistant.e de direction et un chargé d'appui au pilotage juridique et financier.

Il est à noter que la DAF se verra confier la fin des paiements sur la fin de gestion des PDR (plan de développement rural) de Bourgogne et de Franche- Comté sur ses périmètres agricole et forestier. Pour ce faire et pour absorber **le surplus de travail entre 2023 et 2025,** la logique de renfort de postes sous **forme de contrat de projets a été retenue.** Les dossiers qui seront transférés depuis les DDT vers la Région doivent en effet être payés au plus tard le 30 juin 2025 par la DAF, permettant ainsi de réaliser les contrôles le cas échéant sur le second semestre 2025 par l'ASP ; la fin de limite des paiements étant actée au 31 décembre 2025.

L'organigramme proposé est le suivant :



IV) Déploiement de la nouvelle organisation : Procédure de positionnement des agents de l'Etat et de la Région :

La procédure de positionnement qui est envisagée pour mettre en place la nouvelle organisation du FEADER est inspirée de celle mise en place à la fusion, à travers une démarche de positionnement, et qui s'est répliquée dans la réorganisation de la DERI pour la gestion du FEDER et du FSE. Cette procédure de positionnement favorise en effet les agents en place et ce n'est qu'une fois que les agents déjà en place sont positionnés que les candidatures extérieures sont possibles.

Ainsi les principes généraux qui ont été retenus pour cette réorganisation sont les suivants :

- Ouverture de tous les postes concernés par la réorganisation du FEADER afin de garantir la transparence de l'exercice et l'égalité de traitement des équipes concernées par le nouveau FEADER dans les services de l'Etat et dans les directions ciblées de la Région : DERI, DAF, DEnv. Les agents ciblés de l'Etat sont tous ceux qui ont été mentionnés dans le cadre du transfert, quelle que soit la part de gestion de FEADER dans leur fiche de poste. Ce fléchage large des agents de l'Etat vise à privilégier au maximum l'intégration d'agents expérimentés au sein des services de la région et de garantir un maximum de continuité dans la gestion des dossiers.
- Application du principe selon lequel chaque agent, qu'il soit des services de l'Etat ou de la Région, est prioritaire sur son poste d'origine.
- Comme l'organisation pensée étant, notamment pour la DAF, en bi-site, les postes seront ouverts en bi-site (Besançon ou Dijon) lors des positionnement internes : la localisation administrative du poste sera donc celle choisie par l'agent retenu pour le 1^{er} tour et le 1^{er} tour bis indiqué ci-dessous. Comme à la fusion, le principe est de ne forcer aucune mobilité et de respecter les choix des agents.
- Une localisation précise sera en revanche affichée lors de la publication générale des postes restant vacants, qui constitue la dernière étape de la procédure, après le positionnement des agents actuellement en poste afin d'aboutir à un équilibre entre les deux sites.

Le calendrier qui a été proposé aux agents est le suivant :

Au préalable, il convient de noter qu'il est proposé d'ouvrir la période de positionnement des agents dès le 1^{er} juin et ce en avance de phase par rapport à l'assemblée plénière des 23 et 24 juin et au CT du 31 mai pour permettre aux agents de l'Etat de se mobiliser pleinement en faveur d'un transfert au sein des services de la Région. En effet, avant de pouvoir disposer des propositions d'organisations et de fiches de postes offertes par la Région, une partie des agents de l'Etat se sont inscrits dans un processus de

*mobilité interne à l'Etat. En cas d'entrée dans ce processus de mobilité, les agents doivent communiquer leurs décisions définitives concernant leurs demandes de mobilité internes à l'Etat au **15 juin au plus tard**. Après cette date, ils ne pourront plus modifier leur choix. En avançant le planning des candidatures au 1^{er} juin, les services de la Région ont souhaité se donner la possibilité d'intégrer des agents de l'Etat, qui sans informations précises, préféreraient assurer leur processus de carrière au sein des services de l'Etat.*

Un 1^{er} tour de positionnement du 1^{er} au 9 juin inclus : positionnements pour les postes de chefs de service et les agents internes DAF, DERI et Etat. Dans cette première phase, cette publication des postes sera ouverte de façon exclusive :

- Pour les agents permanents (titulaires, stagiaires, CDI, CDD 3 ans hors contrats de projets, CDD TH) affectés sur des missions FEADER au sein de la Direction Agriculture Forêt (DAF), de la Direction Europe et Rayonnement International (DERI) au sein de la région ;
- Aux agents de l'Etat souhaitant être transférés à la Région par le biais dans un premier temps d'une mise à disposition (titulaires, stagiaires, CDI, CDD TH) ;
- Chaque agent devra faire deux choix priorités sur un formulaire et accompagné d'un CV ;
- Si le 1^{er} choix est le poste actuellement occupé par l'agent, celui-ci est prioritaire et automatiquement retenu, sans entretien, y compris en cas de concurrence sur le poste ;
- Si l'agent n'est pas retenu sur son vœu 1, et que son vœu 2 correspond à son ancien poste, il est prioritaire et automatiquement retenu, sans entretien, y compris en cas de concurrence sur le poste ;
- Dans tous les autres cas, en cas de positionnement sur un poste autre que son poste actuel avec ou sans concurrence, des entretiens seront organisés avec ou sans présence DRH ;
- Les positionnements des chefs de services seront confirmés dans les meilleurs délais, afin qu'ils puissent participer aux étapes suivantes ;
- Les premières confirmations d'affectations d'agent suite à ce 1^{er} tour pourront être communiquées à compter du 13 juin, notamment pour les agents de l'Etat ayant émis un vœu de mobilité dans le cadre des circulaires mobilité Etat devant rendre leurs décisions pour la date du 15 juin, pour les positionnements ne nécessitant pas d'entretiens.

Un 1^{er} tour BIS pourra être envisagé **du 25 juin au 15 juillet**, en interne uniquement, pour permettre aux agents des DAF, DERI et Etat qui n'auraient pas été retenus sur leur choix n°1 de se positionner sur un poste, laissé vacant à l'issue du 1^{er} tour. Cette étape permet d'assurer à l'ensemble des équipes de se positionner sur un poste convenant le mieux à leurs compétences avant publicité externe et de proposer de façon privilégiée aux agents en place les postes libérés par la « 1^{ere} vague de positionnements ». Ce 1^{er} tour BIS sera organisé selon les mêmes modalités que présentées avant pour le 1^{er} tour.

Enfin, à compter du 20 juillet jusqu'à mi-septembre pour les postes qui seront vacants à l'issue des positionnements, **une ouverture plus large en interne et à l'externe** sera organisée par la voie de publications d'offres d'emplois et avec des dépôts de candidature par le biais d'un CV et d'une lettre de motivation déposés sur l'outil dématérialisé de recrutement régional. Des entretiens conjoints DRH et direction qui recrute seront systématiquement organisés pour cette dernière vague conformément aux procédures du CRBFC.

L'objectif est que toutes les compétences soient mobilisées et que la nouvelle organisation soit prête à fonctionner au 1er janvier 2023.

Les positionnements seront effectifs à cette date, les recrutements directs hors positionnements pourront intervenir sur fin 2022.