



Adéquation missions/ressources humaines et compétences

Rencontre avec le Ministre le 27 juillet 2017

Pour l'Alliance du Trèfle, la définition des effectifs doit nécessairement partir des missions. La qualité du service public rendu aux usagers dépend de la bonne adéquation entre les missions et les effectifs. Il est également nécessaire d'assurer la préservation des compétences, notamment dans la perspective des départs en retraite à intervenir au cours des prochaines années.

La baisse des effectifs subie depuis 2004 entraîne des situations tendues dans les différents secteurs du ministère et des établissements publics.

Services d'économie agricole et opérateurs : *une surcharge de travail chronique, des effectifs à conforter*

Dans les services d'économie agricole ainsi qu'à l'ASP, les équipes connaissent une surcharge de travail devenue insupportable depuis la mise en œuvre de la dernière réforme de la PAC aggravée par la décentralisation du FEADER. Pour la mise en œuvre des dispositifs de l'OCM vitivinicole, notamment les mesures de restructuration du vignoble et d'investissements vitivinicoles, le retard dans le traitement des dossiers, l'impatience de la profession liée à l'impact sur la trésorerie des exploitations et des entreprises, la surcharge de travail dans les services et les risques encourus sur le terrain par les contrôleurs ont entraîné de nombreuses demandes de mutation. Les effectifs supplémentaires promis à FranceAgriMer par un de vos prédécesseurs seraient les bienvenus.

Enseignement agricole : *maintenir les moyens*

Dans l'enseignement agricole, les recrutements de ces dernières années ne doivent pas être le prétexte d'une réduction sensible des effectifs. L'attractivité des filières d'enseignement agricole ne se dément pas, de même de plus en plus de jeunes souhaitent intégrer les établissements d'enseignement supérieur du ministère.

Secteur sanitaire : *faire face aux crises successives*

Dans le secteur sanitaire, après avoir perdu 1 000 postes entre 2005 et 2014, soit 20% des ressources humaines, 180 postes ont été ouverts dans les services déconcentrés depuis 2015. La DGAL continue à être en sous-effectif (comparaison avec les effectifs des autres Etats membres). Les services ne sont plus calibrés pour répondre aux situations de crise qu'ils rencontrent, l'inadéquation moyens/missions au regard des exigences sanitaires européennes est un sujet récurrent qui pénalise la crédibilité des actions conduites par les services de votre ministère. La répétition des crises sanitaires et les évolutions sociétales en terme de bien-être animale impliquent d'y consacrer plus de moyens tant humains que financiers.



Filière forêt-bois : l'État garant du patrimoine forestier

La forêt nécessite une vision à long terme et le rôle de l'Etat est primordial dans cette perspective. Si d'importants efforts ont été faits par le ministère pour l'élaboration de documents stratégiques, il reste souvent à traduire dans les faits les bonnes intentions affichées. Nous nous inquiétons donc que le ministère, malgré un message affiché d'une politique forestière renforcée, ne perde ses compétences techniques, remettant en cause l'avenir de notre patrimoine forestier.

- En DDT, les services en charge de la forêt se sont vus peu à peu dépouillés de leurs effectifs de personnels forestiers, remplacés *a minima* et par des agents la plupart du temps sans compétence forestière.

- En DRAAF, les cadres disposant des compétences forestières se voient trop souvent refuser les postes de chef de SERFOB, pour lesquels les profils de managers généralistes semblent prendre le pas sur les compétences techniques.

- Au CNPF, la réduction des effectifs nous inquiète fortement : un plafond d'emploi réduit de 9% entre 2011 et 2017, 18 ETPT perdus si l'on englobe l'ensemble des personnels y compris les CDD et CDI sur ressources externes ; la gestion des conventions et l'encadrement qui pèsent lourd sur les personnels statutaires de l'établissement ... Si aucune pause n'est annoncée pour les années 2018 et suivantes, l'effort demandé met en danger la réalisation des missions de l'établissement et le place au-dessous d'une taille critique, ce qui est contraire aux objectifs du PNFB.

- Le contenu technique de la **formation forestière d'IAE** réouverte en 2016 est dorénavant beaucoup plus généraliste puisque intégré dans la formation d'Agrosup Dijon qui comporte un tronc commun d'une année avec les formations agricoles. La gestion de la forêt et des espaces naturels ne peut être abordée comme la gestion d'espaces agricoles. La gestion forestière sur le long terme nécessite une approche beaucoup plus intégratrice de l'impact de l'évolution de l'environnement, notamment les évolutions du climat. Après une première étape capitale de réouverture du recrutement d'IAE forestiers, nous demandons qu'il soit redonné de la lisibilité et une identité à cette formation forestière. Le recrutement doit être augmenté à la hauteur des besoins de l'Etat pour remplir ses missions forestières et des besoins de l'ONF pour le remplacement des IAE qui partent à la retraite.

Simplification et organisation collective : une réflexion à mener

Dans un contexte budgétaire contraint, l'Alliance du Trèfle préconise l'engagement d'une réflexion avec les agents en vue d'une simplification et d'une amélioration de l'organisation collective du travail (suppression de tâches redondantes, temps excessif consacré à rendre compte de son activité,...). Cette démarche devrait permettre de dégager du temps et de l'énergie. Une réflexion sur les zones ou postes non attractifs devrait être menée, avec une incitation financière ponctuelle sans recourir à des dispositifs pérennes.