



# Rencontre avec le Ministre Julien Denormandie

15 septembre 2020

Julien Denormandie, Ministre de l'agriculture et de l'alimentation, accompagné de son conseiller enseignement agricole et relations sociales, Michel Lévêque et de Philippe Mérillon, Secrétaire général adjoint a reçu, le 15 septembre, l'Alliance du Trèfle représentée par Valérie Boyé (EFA-CGC), Frédérique Lucas (CFTC-MAE), Olivier Lapôtre (SNISPV) et Gilles Van Peteghem (EFA-CGC).

Cette rencontre a permis à l'Alliance de Trèfle, après une brève présentation des syndicats qui la composent et de ses finalités, de porter à la connaissance du ministre ses principales préoccupations et de développer plusieurs dossiers spécifiques.

***Le ministre a indiqué que cette rencontre au démarrage de sa mission était utile, notamment pour faire le point avec les services concernés.***

## Quatre points fondamentaux pour l'Alliance du Trèfle

### **1- Des dotations budgétaires permettant des effectifs en adéquation avec les missions et l'amélioration du pouvoir d'achat des agents**

Dix ans de réformes successives ont conduit à une réduction drastique des effectifs mettant en péril l'exécution des politiques menées par les agents du ministère et des établissements. Les circulaires de l'été 2018 prévoyaient des recrutements supplémentaires dans des secteurs prioritaires, pour certains relevant de notre ministère. Nous les attendons toujours.

La médiocre revalorisation du point d'indice impacte de plus en plus le pouvoir d'achat et démotive les agents.

En conséquence, l'Alliance du Trèfle souhaite un rattrapage pluriannuel des rémunérations des titulaires et des contractuels. Les annonces du rendez-vous salarial n'ont pas été suffisantes. Il faudrait un rattrapage du point d'indice sur le taux d'inflation.

En complément elle demande:

- un accès à des indemnités particulières en lien avec les nouvelles formes de déplacement et de travail : forfait mobilité durable à mettre enfin en place, création d'un forfait "télétravail" pour toutes les charges fixes des agents qui optent pour cette modalité de travail,
- le bénéfice d'une complémentaire santé réellement « de groupe » et une revalorisation des aides pour le supplément familial.

***Le ministre indique avoir bien noté l'importance que l'Alliance du Trèfle attache à une réévaluation du point d'indice, élément majeur pour tous les agents. Ce sujet est récurrent depuis la fin de sa revalorisation annuelle, il y a plus de dix ans.***

***Les dépenses liées à la crise sanitaire, dont le plan de relance, doivent être distinguées des dépenses structurelles habituelles. Il ne faut pas croire au vu des annonces actuelles que la dépense publique n'est plus un sujet. Il confirme que le schéma d'emploi subsiste, ainsi que les demandes d'économies structurelles. Il admet que cela finit par être impactant pour les services et les agents.***

## **2- La défense d'une progression de carrière pour chaque agent**

La possibilité pour tous de mener des carrières diversifiées à responsabilité croissante implique une gestion des ressources humaines visant à :

- faciliter les mobilités et veiller à ce qu'elles restent équitables malgré la disparition des CAP :
  - en restant à l'écoute des organisations syndicales pour intégrer les spécificités des candidatures dans les décisions d'affectation,
  - en respectant absolument les priorités légales, y compris lors des mobilités inter-structures,
  - en améliorant la gestion des postes "au fil de l'eau" par le développement d'un outil numérique efficient,
  - et en diminuant la fréquence des publications au fil de l'eau qui réduit le nombre d'offres par poste et donc la possibilité d'adéquation entre le profil voulu et le candidat retenu. La surveillance continue des postes lasse les plus motivés.
- évaluer à leur vraie valeur les postes techniques et d'expertise par rapport aux postes d'encadrement, contrairement à ce qui a été constaté dans la mise en œuvre du RIFSEEP. La non reconnaissance des compétences techniques essentielles pour la réalisation des missions du ministère risque de mener à une fuite des experts vers d'autres structures ou vers le secteur privé, conduisant à recourir à la délégation privée aux dépens de la ressource interne et de n'être plus en capacité de superviser le travail délégué. Quel serait alors le sens de notre ministère ?
- prendre en compte correctement les postes en Outre-mer où une seule structure cumule les missions exercées par trois en métropole, avec un seul chef de service pour deux ou trois en métropole,
- bâtir une véritable gestion de carrières avec l'instauration d'outils de suivi collectifs mais surtout en recréant un espace de dialogue fluide entre l'administration et les représentants de nos syndicats. Cela limiterait le « tsunami » de travail qui s'abat actuellement sur les gestionnaires des ressources humaines de proximité et le risque de recours, faute de négociation et d'anticipation des situations,
- faciliter l'accès à des formations qui permettent de faire évoluer le projet professionnel de chacun au sein du ministère (créer des postes d'inspecteur conseiller en formation, développer le e-learning...),
- accompagner plus fortement les agents qui subissent des restructurations (MIREX, secrétariats généraux communs, fermeture de site, fusions de directions...), avec un suivi qualifié et surtout une présentation régulière aux instances telles que le comité technique



ministériel afin d'identifier les difficultés potentielles ou effectives et rechercher conjointement les mesures les plus adaptées,

- développer une politique de travail adaptée et bienveillante pour les fins de carrière, notamment en reconnaissant et en valorisant leur expérience... mais aussi en permettant à ceux qui veulent quitter l'administration, de le faire dans des conditions à la hauteur de la prise de risques,

Certains agents en fin de carrière demandent une rupture conventionnelle pour compenser une reconnaissance qu'ils n'obtiennent pas, un manque d'accompagnement à la modernisation du milieu professionnel et aux conditions de travail qui les inquiètent, aggravées par des risques sanitaires, ou pour soulager une certaine usure au travail. Nous estimons que ces choix individuels sont respectables et peuvent correspondre à un nouveau cap pour certains agents qui redonne du sens à leur vie.

***Le ministre indique avoir pris bonne note des différents points relevés par l'Alliance du Trèfle. En ce qui concerne le dialogue social, chaque ministère doit faire une évaluation à l'automne de la loi de transformation de la fonction publique ou loi Dussopt.***

### 3- La volonté de développer un environnement de travail plus favorable

L'amélioration des conditions de travail est une nécessité. Elle permet aux structures de concrétiser au mieux leurs missions.

L'Alliance du Trèfle souhaite apporter sa contribution aux évolutions suivantes qu'il est indispensable de mettre en œuvre rapidement :

- adaptation des sites à des conditions sanitaires optimales et instauration d'instances efficaces pour la prise de décision en cas de crise,
- modernisation des modalités de travail : accepter davantage de travail à distance, développer l'usage d'outils collaboratifs fiables et sécurisés et former les encadrants à leur utilisation et à de nouvelles formes de management.

Dans certaines régions métropolitaines ou dans les Outre-mer passés en zone rouge, la panique gagne et dégrade la qualité du travail des agents. La note de service sur l'organisation du travail dans les services doit être publiée d'urgence cette semaine, afin de permettre la mise en place de mesures différenciées suffisamment tôt pour éviter toute pandémie dans les bureaux.

Par une annexe à prévoir très rapidement, cette note de service devrait aussi intégrer la protection des contrôleurs et des inspecteurs confrontés à de vrais risques : pas de masques portés par les contrôlés, difficultés techniques de respecter les mesures de distanciation... L'interruption du contrôle serait à envisager.

Par ailleurs, de plus en plus d'agents, notamment ceux ayant des enfants scolarisés ou étudiants ou des proches malades, nous signalent leur crainte d'être une personne contact, ce qui imposerait leur isolement forcé par rapport au travail en présentiel, même s'ils ne développent aucun symptôme. Réfléchir à confier du télétravail de façon immédiate à tout agent est donc un impératif, sauf à considérer que le positionnement d'un agent personne contact est d'être mis en autorisation d'absence de façon exceptionnelle. L'agent ne peut pas être mis de facto en congé s'il est forcé de s'isoler pour le bien de son équipe.



***Pour le ministre qui prend note des différents points développés, le télétravail est à aborder sans idées préconçues. Il s'agit d'une révolution importante pour tous, tant à titre personnel que pour la collégialité. Son usage apporte des bienfaits et des méfaits, il faut trouver un équilibre qui ne remette pas en cause la force du collectif. Les nouvelles dispositions doivent paraître incessamment. Un bilan devra être dressé.***

- lutte contre tout type de discrimination, en intégrant notamment davantage les personnes en situation de handicap, et en activant le plan d'action sur l'égalité professionnelle femme/homme.

***C'est également un sujet très important à ses yeux. Pour lui, les processus de labellisation engagés vont dans ce sens ; il souhaite une attention particulière sur les questions de discrimination et d'égalité femmes/hommes. Son action va même au-delà des agents puisqu'il intervient pour demander au secrétaire général adjoint de s'assurer qu'aucun personnel des sociétés prestataires en charge du ménage, ne travaille hors heures ouvrées dans les bureaux du MAA mais aussi des opérateurs.***

#### **4- Des prérequis pour les missions du ministère et de ses établissements**

Les attentes de la société, comme de nos collègues, sont fortes quant à la bonne mise en œuvre de ces missions. Elle nécessite la préservation des effectifs, voire leur renfort (cf 1.), ainsi que le maintien des compétences techniques, qui sont l'essence et la force du ministère et de ses établissements publics, et qui ont forgé leur crédibilité auprès des professionnels et des citoyens.

La perte de technicité des services est déjà criante sur l'hydraulique, la forêt et la santé des végétaux, alors que ces sujets sont fondamentaux dans le contexte du changement climatique.

Les attentes sociétales sont également fortes en matière de protection animale et de sécurité sanitaire et d'impact environnemental de l'agriculture.

Les incertitudes sur l'avenir d'établissements et de structures (ASP, ONF, INFOMA, IFCE, services d'économie agricole (SEA et SREA)...), la perte du lien entre le ministère et les directions départementales interministérielles (quel sera l'impact du décret du 14 août dernier ?), les limites floues ou fluctuantes des champs d'action des ministères, voire des collectivités territoriales (FEADER), compromettent la bonne exécution des missions. Aujourd'hui, les agents quittent les SEA faute de visibilité et aucun candidat ne se manifeste sur les postes ouverts dans de nombreux départements.

***Le ministre nous indique qu'aucune modification n'est prévue à court terme pour les missions des SEA (aucun engagement après la mise en place de la nouvelle PAC en 2023). Il rappelle que l'enveloppe du plan de relance relevant du ministère est importante.***

La parution du décret plaçant les DDI sous le pilotage direct du ministère de l'intérieur, est une étape supplémentaire dans un long processus (création des DDI, puis d'un budget unique de



fonctionnement, ainsi que prochainement d'un secrétariat général commun) compliquant le pilotage des services territoriaux chargés de la mise en œuvre des différentes politiques publiques par les ministères techniques (et donc le MAA). Nous nous demandons si certains effets secondaires : complexification des procédures administratives, lourdeur du reporting, éloignement entre les directions générales ministérielles et les équipes opérationnelles, et donc une moindre emprise sur les politiques conduites, directeurs interministériels forcément moins techniques... ne vont pas entraîner une moindre efficacité de l'administration.

***Le ministre considère que les évolutions récentes ne remettent pas en cause la place du ministère dans les DDI ; il est trop tôt pour évaluer la mise en œuvre des secrétariats généraux communs. Il reconnaît toutefois l'importance qu'un membre de la Direction, connaisse bien les spécificités du ministère, ce qui correspond à la demande portée par le secrétariat général du MAA d'un deuxième poste d'adjoint après la réforme des DDCSPP.***

Tous les services de l'État en département sont placés sous l'autorité des préfets pour une prise en compte du contexte local. Toutefois, la mise en œuvre de la PAC comme celle des politiques publiques relatives à la santé et à la protection animales, à la santé des végétaux, à l'alimentation, à la gestion et à la préservation des milieux et espaces naturels, implique une action coordonnée et cohérente sur l'ensemble du territoire national (textes européens). Ceci nécessite des effectifs renforcés à la DGAL, ainsi que dans les services déconcentrés.

L'absence de suite donnée à la mission parlementaire «Lactalis» et à la mission inter-inspections générales en matière d'organisation administrative des contrôles de la chaîne de l'alimentation nous semble anormale ; une police unifiée à tous les échelons améliorerait l'efficacité.

***Le ministre nous a dit être favorable à une police unifiée de la sécurité sanitaire des aliments (et opposé à une agence). Il ne veut toutefois pas assumer la totalité de ces missions tant que Bercy n'accepte pas le transfert des ETP correspondants. Il rappelle qu'il faut distinguer les dépenses liées à la crise COVID et au plan de relance de celles relevant du budget annuel de base pour lesquelles la règle demeure la maîtrise de ces dépenses. Il indique que les sujets de sécurité sanitaire et de protection animale ne peuvent pas faire l'objet de baisses de moyens.***

Il nous paraît nécessaire d'anticiper un Brexit dur, qui conduira à un renforcement des contrôles aux frontières (l'organisation prévue n'est-elle pas trop juste dans un contexte COVID avec des risques de blocage du trafic ?).

***Le ministre nous a immédiatement interrompu en disant « Bravo ! » et a demandé aussitôt au secrétaire général adjoint de préparer une note (pour demander plus d'effectifs à Bercy en cas de Brexit dur).***



## Des dossiers particuliers

Notre temps d'entretien avec le ministre étant limité, l'Alliance du Trèfle n'a pu aborder que les sujets particuliers suivants.

### Enseignement agricole

L'Alliance du Trèfle interroge le ministre sur la situation et indique demander quatre actions clés :

- remotiver les agents très investis lors de la crise : déprécier certains métiers (AVS, AESH) et accompagner l'évolution de carrière des enseignants comme des administratifs, y compris hors de l'enseignement agricole,
- inviter les collectivités territoriales à poursuivre les investissements dans les établissements afin d'être toujours plus opérationnel en cas de crise mais aussi pour attirer les apprenants à choisir un parcours dans un milieu rural (investissement dans le numérique, modernisation des structures pour accueillir au mieux apprenants et agents),
- valoriser par une communication adaptée les formations dispensées dans les établissements, notamment pour les métiers de demain, en ciblant scolaires, apprentis mais aussi adultes en quête d'une « nouvelle vie » suite au confinement,
- défendre auprès des collectivités territoriales et des entreprises l'intérêt socio-économique des lycées agricoles pour accompagner les besoins d'emplois de proximité et la création de nouveaux métiers.

*Si pour la rentrée 2019/2020, l'enseignement technique agricole a connu une augmentation du nombre d'apprenants, le ministre indique que leur nombre s'avère en baisse cette année, conséquence de raisons expliquées en partie par la crise sanitaire. C'est dans ce contexte que s'inscrit la diminution de 40 ETP. Cependant le ministre retient un principe : pas de fermeture de classes.*

*Il convient à présent de trouver comment développer l'attractivité de l'enseignement agricole.*

*Grâce au plan de relance, une grande campagne de communication dotée de 10 millions d'euros devrait permettre de nouvelles perspectives de recrutement.*

*Il considère également utile d'interroger les élèves de troisième sur les raisons pour lesquelles ils choisissent, ou non, de s'orienter vers l'enseignement agricole, plutôt que de partir sur des suppositions. La cause de cette baisse, selon lui, ne provient pas des locaux qui sont déjà de bonne facture et ont bénéficié de nombreuses réhabilitations récentes. L'internat n'est sans doute pas un frein non plus. S'agirait-il de l'écart entre les ambitions des professions souhaitées par les élèves et leurs idées sur les métiers accessibles suite aux études dans l'enseignement technique agricole ? Or ils ne connaissent pas et de loin tous les métiers accessibles.*

*La notion d'enseignement du « vivant », si proche de la stratégie de transition écologique lui paraît une entrée intéressante pour valoriser l'image des formations agricoles auprès des apprenants potentiels.*



L'Alliance du Trèfle suggère de cibler également les parents des apprenants et les conseillers d'éducation et d'orientation.

***Le ministre indique travailler en harmonie avec le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Il compte également beaucoup sur l'enseignement agricole pour la transition agricole.  
En matière d'enseignement supérieur, il examine les modalités et impacts de la création d'une école vétérinaire privée.***

## Attaques personnelles sur les réseaux sociaux

Des agents ou plus souvent des chefs de service, des enseignants et des chefs d'établissements sont de plus en plus souvent attaqués nommément sur les réseaux sociaux en raison de leurs actions ou décisions professionnelles, avec parfois des relais sur des centaines, voire des milliers de personnes, l'anonymat permettant des expressions débridées et calomnieuses.

Que pouvons-nous attendre du ministère pour soutenir ces agents, souvent très marqués par ces attaques ?

***Le ministre considère que ce sujet doit être traité avec une très grande vigilance et demande au secrétaire général adjoint d'examiner ce problème avec le service des affaires juridiques pour préparer une note, en exigeant d'aller au-delà de la seule protection fonctionnelle et d'assurer un véritable accompagnement des agents concernés.***

## Vétérinaires contractuels

La quasi-totalité des vétérinaires de l'administration en abattoirs et dans les postes de contrôles sanitaires aux frontières de l'UE sont des contractuels. Des vétérinaires contractuels exercent aussi en administration centrale ou dans les sièges des DDI et des DRAAF-DAAF. En ETP, environ 30 % des vétérinaires travaillant pour le programme 206 sont contractuels, et en nombre d'agents, leur pourcentage est encore plus élevé.

Ils sont cadres, prennent généralement des décisions régaliennes relevant de la santé publique et de la protection animale et souvent, isolés géographiquement, managent des équipes d'inspection permanente au sein d'entreprises privées. Ces missions, déjà complexes, sont de plus soumises à une forte pression sociétale et médiatique accrue par les réseaux sociaux.

Cependant, ils sont précaires, 6 ans de CDD renouvelés, parfois très courts, avant un CDI, et travaillent souvent en horaires décalés. Ces éléments amplifiés par une rémunération nettement inférieure au secteur privé, 2 590€ à l'embauche pour des BAC +7 avec concours sélectif (hausse de 112€ tous les 3 ans jusqu'à un plafond de 3 500€) expliquent que quasiment aucun vétérinaire français ne candidate dorénavant sur ces postes de contractuel. Si, pour le Brexit, des dispositions spéciales ont pu être prises, le Conseil d'Etat est ferme sur le principe de la nationalité française requise pour les décisions de puissance publique comme la saisie.



En outre, l'opacité des règles de gestion des vétérinaires contractuels, expliquée par certains "acquis" que nous jugeons insuffisants : référentiel de rémunération informel, progression d'échelon tous les trois ans, postes non remis à la mobilité tous les ans (sauf les premières années !), entraîne régulièrement des situations difficiles du fait de leur méconnaissance par certains secrétaires généraux de DDI non originaires du MAA. Ces difficultés seront exacerbées avec l'apparition des secrétariats généraux communs.

***Le ministre a demandé au secrétaire général adjoint d'établir une cartographie de cette problématique.***

### **Partenaires indispensables de la sécurité sanitaire: les laboratoires départementaux**

Le réseau de laboratoires départementaux d'analyses (LDA) a été transféré par l'État aux départements, en 1990, suite aux lois de décentralisation ; il était convenu que les analyses officielles y seraient effectuées. Les départements ont investi dans les LDA afin de répondre aux demandes de l'État en matière de surveillance sanitaire en santé animale (tuberculose, FCO, IA, etc.), hygiène alimentaire, surveillance des coquillages, santé végétale. Depuis ces dernières années, avec notamment la plainte APROLAB, ce réseau se retrouve fragilisé juridiquement et financièrement. La mise en place d'un SIEG à droits spéciaux (cf. rapport de la mission du CGAAER), sauf à considérer que le plainte APROLAB est classée, devient urgente pour garantir la pérennité de ce réseau de laboratoires dont l'indépendance par rapport aux acteurs économique est réelle comme sa réactivité.

D'autre part, suite aux États Généraux du Sanitaire, l'État a confié aux GDS la gestion administrative des prophylaxies. Or depuis la loi NOTRe, beaucoup de GDS ne perçoivent plus de subvention de fonctionnement des départements (ou des régions). Plusieurs GDS mettent en concurrence les laboratoires et confient (ou prévoient de le faire) les analyses de santé animale au plus offrant, sans tenir compte de la proximité ou des demandes des DDPP (Haute-Vienne, Bretagne), voire envisagent un partenariat privé à l'instar des autocontrôles dont on a vu les limites lors de la crise « Lactalis ». Par ailleurs, il est à noter que seulement 2 500 prélèvements officiels de produits alimentaires ont été effectués en 2018 à des fins d'analyses microbiologiques pour tout le territoire national.

Si cette situation se développe, le maillage territorial des laboratoires serait remis en cause, certains LDA verraient leur activité diminuée ou déséquilibrée et les départements seraient amenés à fermer le service de santé animale, notamment d'autopsie et de diagnostic vétérinaire (56), voire tout le LDA. Or, sans leur concours, les services déconcentrés ne peuvent pas gérer les crises en santé animale, santé végétale (flavescence dorée, Xylella,...) et même en sécurité sanitaire des aliments (intoxications alimentaires). Cette disponibilité nécessite, en contrepartie, la réalisation régulière d'analyses. Les éleveurs comme les services de l'État ont besoin d'un réseau territorialisé de laboratoires. La participation exceptionnelle des LDA dans la crise COVID-19, a été remarquée, mais sans les plateaux de biologie moléculaire liés à la santé animale, les LDA n'auraient pas eu la capacité d'aider le ministère de la santé. 32 LDA sur 70 ont été sollicités au plus fort de la crise, et à ce jour, une vingtaine de laboratoires font toujours des analyses COVID.

De même, sans un maillage de vétérinaires ruraux, les services de santé animale sont désarmés.

***Le secrétaire général adjoint a indiqué que la mise en place d'un SIEG était la piste retenue pour les laboratoires, la DGAL devant prochainement en informer APROLAB. Il a ajouté qu'il découvrait la problématique.***



## Forêt

L'Alliance du Trèfle souhaite que le ministère fasse de l'avenir de notre patrimoine forestier de métropole et d'Outre-mer un enjeu majeur de ses actions.

Si les gigantesques feux de Californie ou d'Australie et la déforestation sans précédent de l'Amazonie interpellent au plus haut niveau de l'État, la situation de nos forêts françaises, mais aussi de nos forêts européennes doit susciter le même niveau d'intérêt et d'engagement.

La situation dramatique dans laquelle se trouvent nos Forêts doit amener notre ministère à une réflexion globale sur leur nécessaire adaptation aux évolutions du climat. Il s'agit d'un enjeu stratégique qui relève des compétences de l'État, avec au-delà des 400 000 emplois de la filière Forêt-Bois, des enjeux de stockage du carbone, de prévention des risques naturels, de qualité des paysages et de préservation de la biodiversité.

Au regard des évolutions régressives des cours du bois liées notamment à une dépréciation des produits (sécheresse, scolytes...) et une saturation des marchés, le bois ne peut plus payer seul la Forêt. Il faut donc inventer un nouveau système pour financer la Forêt.

Cette situation est identique dans toute l'Europe. C'est l'objet de la motion portée par l'Union Européenne des Forestiers (UEF), dont EFA-CGC est membre fondateur en 1958 et occupe le poste de 1<sup>er</sup> Vice-Président, auprès de toutes les structures de l'Union Européenne dans le cadre du « GREEN DEAL ». L'UEF, reconnue comme lobby officiel auprès de la Commission Européenne, a demandé à tous ses membres de diffuser cette motion auprès de toutes les structures politiques de leur pays. C'est ce qu'EFA-CGC réalise dans le cadre de l'Alliance du Trèfle.

Notre ministère a donc un rôle de tout premier plan à jouer dans ce domaine en cohérence avec la longue histoire forestière de notre pays dont il est le dépositaire.

Il est indispensable que celui-ci s'appuie, non seulement sur les compétences de ses services, notamment du Département Santé des Forêts (DSF), mais aussi sur les compétences avérées et reconnues du Centre National de la Propriété Forestière (CNPF) et de l'Office National des Forêts (ONF). Ce n'est pas en réduisant les effectifs de ces structures que l'État garantira la pérennité du couvert forestier de notre Nation.

Le plan de relance du gouvernement intègre un volet forestier, ce qui est un pas favorable, mais le ministère doit aller plus loin et mesurer l'importance de conserver et de valoriser les compétences des personnels de ces structures, internationalement reconnues, pour mettre en œuvre ce plan, mais aussi pour soutenir et développer la formation initiale et continue autour de la gestion forestière.

La Forêt a rendu et rend des services immenses à nos sociétés sans que celles-ci n'en aient toujours conscience. Il est donc nécessaire que nos sociétés et nos états apportent leur soutien financier et technique à nos forêts et définissent une politique forestière ambitieuse avec une vision stratégique claire, pour que celles-ci, grâce à tous ceux qui les gèrent au quotidien, continuent à nous produire les bienfaits dont nous avons tant besoin.

***Le ministre rappelle son fort tropisme pour la forêt. Il considère que, comme pour l'enseignement agricole, ce n'est pas au budget de guider la politique mais à la politique de guider le budget : « Le sens doit porter ».***

***Il se réjouit d'avoir enfin obtenu un plan de relance pour la forêt et la filière bois, doté de 200 millions d'euros, dont 150 millions destinés aux opérations de***



***reboisement pour planter 50 millions d'arbres, ainsi que 20 millions pour le projet Lidar HD qui constitue un important signal de capacité d'innovation en matière forestière. A cela s'ajoute le fond stratégique de la forêt et du bois. Se pose ensuite la question des essences à choisir pour les plantations, à la fois pour répondre aux besoins mais aussi à l'adaptation des changements climatiques.***

L'Alliance de Trèfle a sollicité auprès du ministre, qui en a validé le principe, deux entretiens spécifiques avec lui ou ses conseillers, pour aborder dans le détail les problématiques liées, d'une part, à l'avenir de l'ONF, du CNPF et de la forêt française, et, d'autre part, à la santé publique vétérinaire et ses différents acteurs. Elle a également proposé à Michel Lévêque de participer à tout échange pour bâtir la stratégie de communication prévue par le plan de relance dans le cadre de l'enseignement agricole.

Soucieuse de défendre la pérennité d'un ministère dont les missions sont indispensables au monde agricole et forestier, l'Alliance du Trèfle a également porté la demande d'établissement d'un plan stratégique ministériel pluriannuel.

***Le ministre comprend la demande d'un plan stratégique à 5 ans et envisage de travailler sur cette demande avec le secrétariat général.***

***Il considère que ce qui compte dans l'agriculture, c'est le temps long. Pour lui, marquée par la crise sanitaire, la France doit développer une vision en matière de durabilité, de souveraineté et d'indépendance de l'agriculture et de l'agro alimentaire, et que l'agro-écologie n'est qu'un moyen pour servir cette vision et non un but en soi.***