



# Rencontre avec le Ministre Julien Denormandie

12 février 2021

Julien Denormandie, Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, accompagné de son conseiller enseignement agricole et relations sociales, Michel Lévêque, de Sophie Delaporte, Secrétaire générale et de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, a rencontré en visioconférence, le 12 février, l'Alliance du Trèfle représentée par Catherine Ernoult-Tomasso (CFTC-MAE), Frédérique Lucas (CFTC-MAE), Valérie Boyé (EFA-CGC), Hélène Duchemin (EFA-CGC), Olivier Lapôtre (SNISPV), Déborah Infante-Lavergne (SNISPV et Annick Pinard (secrétaire-coordinatrice de l'Alliance du Trèfle).

***Le ministre rappelle l'importance qu'il accorde aux échanges réguliers avec les organisations syndicales, même si le lien se fait aussi par le canal de la secrétaire générale et du chef du service des ressources humaines.***

***Il souhaite remercier l'investissement de l'ensemble des agents et plus particulièrement ceux de l'enseignement agricole confrontés aux risques de la crise sanitaire mais aussi aux drames récents qu'ont connus les établissements scolaires. Les autres agents ne sont pas laissés pour compte : il cite en particulier les agents impliqués dans la mise en œuvre des dispositifs de crise sanitaire (influenza aviaire, peste porcine africaine), dans le déploiement de soutiens spécifiques essentiels pour l'accompagnement des filières aussi bien au niveau national que territorial (aides de crise, plan de relance) et pour les contrôles liés au Brexit .***

***Sa priorité est d'assurer la sécurité sanitaire des agents et il met l'accent sur l'importance du télétravail et du respect des consignes sanitaires. Il s'engage à être transparent sur la situation de santé des agents.***

***Il propose de relever trois défis.***

***Pour atteindre les objectifs de promotion, de souveraineté alimentaire, de mise en place de la nouvelle PAC, d'autonomie protéique, le premier défi porte sur la qualité de la gestion et notamment les pratiques de travail nouvelles et efficaces, particulièrement par le canal du numérique qui doit permettre à l'utilisateur d'accéder plus facilement aux services.***

***Le deuxième défi concerne les besoins d'évolutions des métiers de notre ministère. Il cite en exemple la décentralisation des mesures non surfaciques du FEADER vers les Régions, qui imposera une adaptation rapide de nos services qui géraient jusqu'alors ces dispositifs, adaptation qu'il souhaite anticiper. Une étude sera ainsi portée par le CGAAER sur l'évolution des missions du ministère.***

***Enfin, le troisième défi est la gestion de la fonction « ressources humaines » qui doit***



***intégrer une vision encore plus qualitative, plus déconcentrée, permettant la meilleure combinaison entre métier, territoire et individu. Pour l'enseignement agricole, une attention toute particulière du service des ressources humaines sera apportée à la mise en place des dispositions du Grenelle de l'éducation et pour réfléchir à la rémunération des contractuels.***

L'Alliance du Trèfle a abordé ensuite les sujets suivants qui impactent fortement les agents du ministère et des opérateurs.

## Plan de relance

Le plan de relance a été imaginé à l'été 2020, dans un contexte où l'épidémie semblait être derrière nous. Le volet « agriculture, alimentation, forêt » du plan de relance est doté de 1,2 milliards d'euros et comprend une vingtaine de mesures à mettre en place en deux ans.

Alors que tous les dispositifs ne sont pas encore ouverts, certains agents sont déjà en souffrance (arrêts maladie...) suite au surcroît d'activité généré par la volumétrie des dossiers (près de 15 000 dossiers pour la mesure « conversion du matériel d'agroéquipement ») et les autres s'inquiètent pour les dispositifs à ouvrir, pour lesquels, même s'ils ne les instruisent pas, ils devront fournir un avis qui peut s'avérer chronophage (services d'économie agricole). Comment peut-on croire que ce plan pourra être mis en œuvre à effectif constant et sans dégât sur la santé des personnels ?

Les SERFOB font face à un afflux de dossiers alors que les modalités de saisie dans OSIRIS ne sont pas finalisées et se révèlent chronophages. Le CNPF n'a plus les moyens humains pour assurer la promotion de ce plan auprès des propriétaires privés, réduisant sa portée aux seules initiatives des coopératives forestières. L'ONF, en pleine restructuration, sur fond de suppression d'effectifs, doit sur un temps très court, en plein pic d'activité, porter le montage des nombreux dossiers.

Si le plan de relance est reconnu comme une réelle opportunité, les délais très contraints interrogent sur la capacité à mener des actions en phase avec les enjeux liés au changement climatique.

Un délai de deux ans est trop court pour garantir une chaîne complète d'approvisionnement des plants. Face aux pénuries, le risque est grand de se rabattre sur des plants trop jeunes ou de mauvaise origine.

Les forêts protégeant les populations contre les glissements de terrain, avalanches, blocs rocheux... sont fortement menacées par le changement climatique. Des exemples catastrophiques récents dans l'Himalaya viennent malheureusement illustrer ce propos.

Les dépérissements massifs augmentent considérablement les risques d'incendie par le maintien d'une biomasse sèche dans des régions peu rompues à la défense des forêts contre l'incendie (DFCI).

Pourtant, force est de constater que le montage des dossiers se concentre sur la rapidité de leur constitution, tant qu'ils rentrent dans des critères d'éligibilité, excluant une indispensable réflexion de long terme.

Concernant le Lidar, le recours, par l'Institut géographique national (IGN), à la sous-traitance interroge sur l'homogénéité et le calibrage des prises de données indispensables à leur valorisation.

Pour FranceAgriMer, le plan de relance représente un montant d'aide global de 500 millions d'euros pour le secteur agricole et 25 millions d'euros pour la pêche et l'aquaculture.



L'ASP a, quant à elle, la charge de 21 actions du plan de relance représentant une augmentation de près de 66% de son volume d'activité, impliquant le recours à des emplois en contrat de courte durée.

Au-delà de ce plan, la gestion des crises actuelles reste importante dans les missions de FranceAgrimer (aide de crise Covid-19 mise en place en 2020 et 2021, indemnisation des producteurs de pommes de terre, aide au stockage de vin et indemnisation des producteurs de pommes à cidre). Chaque année, c'est près de 600 millions d'euros qui sont versés pour l'ensemble des dispositifs et 40 000 contrôles réalisés.

Dans ce contexte, un nouvel effort est demandé à FranceAgriMer de contribuer à la réduction des emplois public, et depuis 2017, 87 ETP ont été supprimés. Malgré la mise en place de procédures dématérialisées, la volumétrie des demandes de soutien est très importante et, afin de pouvoir remplir ses obligations, FranceAgriMer va devoir recourir à l'intérim pour assurer le service public. La charge restera malgré tout conséquente pour les agents en poste, et sans doute génératrice de difficultés si les outils de travail ne sont pas bien adaptés, nécessitent de former des intérimaires ou demandent toujours plus d'adaptabilité.

***Le ministre convient que la mise en place des dispositifs et des budgets afférents nécessite beaucoup d'énergie et met sous pression les équipes. Pour monter les catalogues, les appels à projet mais aussi définir les guichets d'instruction et de paiement des soutiens, un travail détaillé est à mener avec les agents concernés. La charge de ce travail de précision peut être portée par les équipes au niveau national, mais nécessite un appui complémentaire, avec les chambres d'agriculture, pour les actions locales. Un réseau avec des contrats de Service civique est mis en place pour assurer cette mission d'information en contact direct avec les exploitants agricoles. Cette décentralisation de moyens permet de mener le plan de relance en y associant l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA).***

***Conscient de l'hémorragie des effectifs de FranceAgriMer, le ministre annonce qu'il y aura l'équivalent de 24 ETP sur l'année sous contrat d'intérim pour l'opérateur afin d'assurer les missions liées au plan de relance (60 contrats de trois mois et une quinzaine de contrats allant jusqu'à la fin d'année).***

## L'urgence d'une politique nationale forte en matière forestière et environnementale

Lors du comité technique ministériel du 28 janvier dernier, la stratégie forestière du ministère a été présentée. A l'issue des débats, la secrétaire générale a souligné une différence d'approche entre les organisations syndicales et l'administration : les organisations syndicales parlent de ce qui est souhaitable pour la forêt alors que l'administration indique comment optimiser les moyens qu'on lui donne.

Cette réponse ne peut nous satisfaire !

Si les moyens manquent pour répondre aux défis à relever pour sauver la forêt française et aux enjeux du changement climatique, c'est que le modèle de financement doit être revu.



Le principe selon lequel le bois paye la forêt est obsolète et n'est plus en phase avec notre époque.

Au rôle initial de la forêt de production de bois, s'ajoutent l'atténuation des gaz à effet de serre, la préservation des sols, de la biodiversité et des ressources en eau, la production d'énergies renouvelables, l'aménagement du territoire, la sécurité des populations, sans parler de son rôle économique et touristique à travers le paysage et le cadre naturel qu'elle procure.

Toutes ces fonctions ont un coût !

Des fiscalités spécifiques sont à créer pour financer les multiples apports de la forêt à la société. L'État a-t-il exploré toutes les possibilités de rémunération de ces fonctions essentielles portées par la forêt ?

La taxe carbone ne devrait-elle pas logiquement contribuer à la préservation de notre poumon végétal ?

Les pistes ne manquent pas, mais il faut un changement de paradigme.

2021 est une année stratégique pour investir dans l'avenir de nos forêts, ou bien assumer de les laisser dépérir.

Agents du ministère ou de ses opérateurs, tous attendent un portage politique interministériel fort, offrant une ambition et une visibilité sur l'avenir.

Mais pour l'instant, l'érosion des moyens continue : fusions, suppressions de postes et même filialisations sont mises en œuvre, avant même la définition d'une stratégie et sa déclinaison en contrats d'objectifs.

Dans ce contexte, et sur un fond sociétal anxigène, tous les ingrédients pour des risques psychosociaux élevés sont malheureusement réunis. A l'ONF, la situation est alarmante ; au point où les représentants des personnels, après avoir utilisé, sans être entendus, tous les moyens pour alerter sur ces risques élevés, se voient contraints de saisir la justice pour que l'État assure ses obligations de protection de la santé des agents.

***Le ministre réfute le fait qu'il n'y aurait pas de portage de la politique forestière. Il s'implique sur le sujet plus que tout autre ministre avant lui. 200 millions d'euros sont injectés pour la forêt avec le plan de relance, auxquels s'ajoutent les mesures de lutte contre les scolytes et les replantations de haies notamment.***

***L'Alliance du Trèfle indique que les dernières tempêtes avaient suscité davantage de moyens et sur du plus long terme.***

***Le ministre considère que la situation actuelle n'est pas comparable à une tempête et que la tempête de 1999 avait grévé pour plusieurs années le marché forestier, impliquant la mise en place d'aires de stockage par aspersion.***

***L'Alliance du Trèfle souligne que l'ampleur de la crise sanitaire actuelle s'apparente à une tempête.***

***Concernant les financements, le ministre indique que la loi de finances 2021 a augmenté les crédits.***

***Pour le ministre, le vrai problème est celui de la dette de l'ONF de 50 millions d'euros par an. Il faut trouver des solutions pour arrêter l'endettement. C'est la pérennité de l'ONF qui est en jeu. Si le contrat d'objectif n'est pas encore sorti, c'est parce que c'est difficile et qu'il nécessite de nombreuses discussions.***

***L'Alliance du Trèfle indique partager la nécessité d'agir pour la pérennité de l'ONF, mais objecte que c'est la recherche de réduction des coûts qui est de nouveau privilégiée, alors que ce sont de nouvelles sources de financement durables qu'il faudrait trouver.***

***Le ministre reconnaît que l'ONF ne peut se financer uniquement par les ventes de bois et qu'on doit travailler sur l'impact Carbone des forêts car on a raté le sujet. Pour les ventes de bois, l'ONF a déjà évolué dans ses pratiques, avec notamment la contractualisation pour faciliter le sciage localement, même s'il convient que cela a ajouté du travail aux agents.***

***Le ministre évoque ensuite les filiales (de longue date) de l'ONF; il considère que ce sont des choix stratégiques de l'ONF qui ne se sont pas toujours révélés payants. Il fait le parallèle avec les choix de spécialisation des agents, faits au détriment de la territorialisation.***

***Il conclut qu'il faut aborder ces sujets avec sérénité, mais aussi avec courage.***

***L'Alliance du Trèfle demande un entretien spécifique car le sujet mérite d'être approfondi. Le ministre ne semble notamment pas être au courant de la filialisation en cours à l'ONF.***

## Enseignement agricole

Depuis le début de la crise Covid-19, les personnels de l'enseignement agricole se sont particulièrement investis dans leurs missions (formation à l'enseignement en distanciel...) et doivent constamment s'organiser en adaptant au jour le jour les nouvelles consignes sanitaires. Les dernières concernent le retour en présentiel, dans de strictes conditions sanitaires, des étudiants dans l'enseignement supérieur, le contrôle des masques (les masques « maison » étant désormais interdits) et de nouvelles règles d'aération des locaux et de distanciation physique. Sans certitude sur la suite de l'épidémie et des mesures qui en découleront, ils sont fatigués et inquiets pour la fin de l'année (programmes, examens...).

Alors que le Premier ministre vient de rappeler la nécessité de développer le télétravail pour casser les chaînes de contamination, le pourcentage de télétravail pour les agents de l'enseignement technique agricole, hors personnels d'enseignement et d'éducation, est trop faible par rapport à celui observé dans les autres structures du ministère et dans l'enseignement supérieur. Il faut favoriser le télétravail en identifiant et en levant les points de blocage. En particulier le sujet de l'équipement informatique de ces agents doit être réglé entre le ministère et les conseils régionaux.

Le recrutement de nouveaux apprenants est indispensable pour assurer la pérennité des effectifs et des établissements de l'enseignement technique agricole. Des moyens de communication innovants et adaptés doivent permettre de remplacer les « Journées Portes ouvertes » classiques qui ne peuvent plus avoir lieu compte tenu du contexte sanitaire.



La réforme de l'organisation des examens et la création des MIREX en septembre 2020 est un sujet d'inquiétude : en effet certaines sont « sinistrées » alors que l'organisation des examens, avec des modalités qui peuvent être modifiées jusqu'au dernier moment en raison de la crise sanitaire, nécessite une grande réactivité.

Enfin les directeurs d'EPLEFPA ont reçu des propositions indemnitaires qui ne sont pas à la hauteur des responsabilités assumées par ces cadres. Si elles ne sont pas revalorisées suffisamment, le ministère s'expose à une démotivation de ces agents et à une désaffectation de ces emplois.

***Le ministre estime essentiel de suivre les établissements et reconnaît que l'enseignement agricole a su s'adapter remarquablement au contexte sanitaire qui évolue sans cesse et qui impose des protocoles revus régulièrement. D'autres volets de l'enseignement agricole le préoccupent, en particulier les difficultés financières de certains établissements. Il se réjouit de la ligne de financement dédiée de 10,2 millions d'euros qu'il a obtenue en 2020 pour pallier la perte d'activité des établissements lors du premier confinement. Son déplacement dans le Lycée des 3 Chênes, au Quesnoy, le 11 février lui a permis de confirmer la bonne réception des fonds.***

***Il a écrit au ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance pour demander l'augmentation de l'enveloppe budgétaire destinée à financer le basculement au RIFSEEP des directeurs des EPLEFPA.***

***Enfin, il reconnaît que le taux de télétravail est trop bas dans l'enseignement agricole, et a adressé aux DRAAF, autorités académiques, des lignes directrices rappelant la nécessité d'exemplarité.***

## Réorganisations

### 1. Tutelle des DDI

Le passage des DDI sous tutelle du ministère de l'Intérieur soulève des questions déontologiques, techniques et de gestion des ressources humaines.

Les agents des services déconcentrés de l'État sont employés pour faire appliquer la loi dans les territoires en tenant compte des particularités locales. La tutelle des ministères techniques - Agriculture et Transition écologique - garantissait jusqu'à présent une assez bonne indépendance vis à vis de pressions locales, essentiellement politiques.

Qu'en est-il dorénavant de l'exercice de l'interministérialité ?

Le Ministère de l'Intérieur, tourné vers la sécurité publique et le développement au service du citoyen et des collectivités, risque fort de conduire à privilégier la relance économique au bénéfice des entreprises et au détriment des textes protecteurs des consommateurs, de l'environnement et du territoire.

La possibilité de dérogation aux normes non européennes introduite par décret en 2020 accentue par ailleurs nos craintes. Cela fait peser sur les services préfectoraux une grande pression tenant à la fois des demandes locales de dérogation et de l'impératif de respecter les lois (sans avoir le Conseil d'État pour les guider...).

On déplore régulièrement des aménagements illégaux montrant que l'intégration des contraintes environnementales n'est pas la priorité des préfets : dérogations pour l'utilisation de produits phytosanitaires dangereux, défrichements en forêt pour installer des parcs photovoltaïques, faux



projets de bâtiments agricoles pour l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit, retenue collinaire à usage agricole construite sans autorisation ...

La préservation des fonctions du territoire, dont les fonctions agricoles, est en jeu.

En parallèle, la perte de compétence technique dans les services départementaux amènera sans doute bientôt à ce que ceux-ci ne soient même plus consultés ...

***Le ministre répond qu'on ne peut pas dire que le préfet va faire primer l'économie sur le sanitaire, précisant que le préfet représente l'ensemble des missions du territoire.***

***Selon lui, les préfets sont très sensibles aux missions du MAA. Ils les ont bien en tête et s'appuient sur les réseaux du MAA, notamment concernant le sanitaire et le phytosanitaire.***

***Le ministre indique être en lien régulier avec les préfets pour bien s'en assurer. Il pense que le ministère serait informé par ses services en cas de difficultés et nous invite, le cas échéant, à les faire remonter.***

***Si le ministre se montre particulièrement confiant sur la prise en compte des missions de notre ministère par les préfets, l'Alliance du Trèfle restera vigilante au vu du poids des acteurs économiques dans les territoires. Le risque est grand que d'autres missions, et l'environnement en particulier, fassent les frais des possibilités de dérogations préfectorales et nous imaginons mal, d'ailleurs, des agents de DDI venir se plaindre des décisions du préfet auprès du ministère.***

## 2. Loi de transformation de la fonction publique et SGCD

Nous souhaitons revenir sur le 5<sup>ème</sup> Comité interministériel de la transformation publique qui se félicite d'avoir supprimé « les commissions administratives inutiles ». C'est pour le moins abrupt pour celles et ceux qui ont œuvré pendant des dizaines d'années pour défendre les intérêts des agents, les accompagner et garantir l'équité des décisions individuelles ... Il est peu responsable de balayer ainsi des instances qui jouent un rôle important dans la perception qu'ont les agents de leur administration et de la considération qu'elle leur porte. Il est vrai qu'au MAA, déjà en 2020 certaines CAP, notamment celle des ISPV, n'avaient pas été réunies alors que jusqu'au 31 décembre, elles devaient l'être. Nous espérons toutefois que les possibilités permises par la LTFP pour aller au-delà des CAP par catégorie, seront mises en œuvre au MAA.

***Concernant la loi de transformation de la fonction publique, le ministre rappelle que la loi a maintenant deux ans et estime que le ministère doit naviguer dans le cadre de la loi en s'assurant de le faire avec une grande fluidité.***

***Le chef du service des ressources humaines (SRH) précise que le décret du 20 novembre 2020 prévoit la programmation de CAP uniquement quand des points spécifiques doivent y être traités.***

***L'Alliance du Trèfle constate que cette disposition du décret du 20 novembre 2020 n'est applicable que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, donc pas en 2020.***

***Sur la cartographie des CAP, le chef du SRH invoque un cadre interministériel, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques demandant un regroupement le plus possible par catégories. Le MAA va travailler sur la cartographie des instances dans le cadre de la préparation des élections, un groupe de travail est prévu prochainement sur le sujet.***

***L'Alliance du Trèfle rappelle que le décret du 20 novembre 2020 prévoit, pour la cartographie des CAP, des dérogations au regroupement par catégories.***

L'organisation des secrétariats généraux communs (SGCD) ne fait qu'entériner l'augmentation du poids du préfet.

Leur organisation est très variable selon les départements et les préfigureurs. On peut tout de même dégager quelques constantes :

- sur un plan logistique, les DDI perdent (plus ou moins selon l'implantation géographique des bâtiments) la proximité du service support des besoins des métiers qui sont en DDI (matériel, voitures, abonnements téléphoniques, accès aux plate-formes de visioconférence ...),
- la mise en place de la gestion des ressources humaines est hétérogène, laissée aux mains du seul préfigureur et souvent menée en méconnaissance totale du fonctionnement des ministères. Alors qu'elle était déjà compliquée en interministériel, la gestion des mobilités qui s'ouvrent (sur les cycles du MAA et du MTE) est catastrophique. Les agents ne trouvent personne pour les accompagner, ni les renseigner.

Nous citerons enfin la demande de préfets de faire participer DDT et DD(CS)PP au fonctionnement de la plate-forme téléphonique pour la campagne de vaccination Covid-19 (1 à 3 agents par jour) alors que les fonctions supports ont déjà été transférées au SGCD.

Une mise à disposition d'agents sur une situation de crise, limitée dans le temps, est compréhensible. Mais il ne faudrait pas que s'installe un mode de gestion préfectoral réquisitionnant son personnel en oubliant que les DDI doivent assurer leurs missions avec des effectifs plus que réduits. Un accord encadrant cette pratique est à trouver en lien avec les ministères techniques qui emploient les agents pour mener leurs politiques.

Puisque le comité interministériel de la transformation publique prévoit de réarmer, à effectifs constants, l'État dans les départements, nous osons espérer que les DDI ne seront pas oubliées.

### **3. FEADER**

Pour le transfert du FEADER aux conseils régionaux, si les grandes lignes sont désormais actées, il reste à définir un calendrier et le contour précis des postes qui seront transférés, dans un contexte où apparaissent de nouveaux acteurs comme la Communauté européenne d'Alsace dans la région Grand Est. Nous souhaitons savoir si cette opération sera qualifiée de restructuration ce qui permettrait aux agents concernés de bénéficier des mesures d'accompagnement, et de la nouvelle priorité légale s'ils ne souhaitent pas participer à l'aventure.

***Concernant le FEADER, bien que le calendrier soit prévu pour 2023, le ministre considère qu'il faut effectivement donner de la visibilité pour les agents et les Régions.***

***Cette double décentralisation repose sur la Constitution qui impose de transférer,***



***avec les missions, à la fois les moyens et les ETP.  
L'éventuelle qualification en restructuration va être étudiée au secrétariat général.***

#### **4. Réorganisation de l'ASP**

L'ASP a été chargée au printemps dernier de gérer en urgence le paiement de l'activité partielle en mobilisant une grande partie de son personnel. Elle se voit désormais confier l'instruction et le paiement de 21 actions du plan de relance, pour la plupart hors de la sphère agricole. Cela ne manque pas de causer une certaine déstabilisation de son personnel, à nouveau mobilisé sur des tâches hors de son périmètre d'affectation, comme l'instruction de dossiers, mais aussi l'assistance téléphonique, sans oublier la formation des agents en CDD qui s'avère difficilement conciliable avec les consignes préconisant le travail à distance.

La direction de l'ASP envisage de mettre en œuvre en 2021, un ambitieux plan de transformation dont l'un des aspects consiste à réduire à 10 le nombre de directions régionales métropolitaines et à 2 celles des DRAM.

Nous estimons la manœuvre un peu précipitée, car le retour d'expérience de la mise en place de premières fusions pour se caler sur la carte des régions administratives françaises, n'est ni totalement achevé, ni absolument positif.

De plus, nous avons sollicité l'avis de vos services juridiques sur le danger au niveau de la séparation fonctionnelle que constituait la disparition de la direction des contrôles de l'ASP absorbée par une autre direction au sein de laquelle se trouve regroupées les tâches d'instruction, de paiement et de contrôle.

La procédure d'assermentation d'une grande partie de ses contrôleurs, engagée ce mois-ci dans une grande précipitation, rend encore plus prégnante la disparition d'une direction des contrôles, effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, assurant la tutelle de ses fonctionnaires assermentés.

***La secrétaire générale indique ne pas avoir eu d'échos sur les transformations à l'intérieur de l'ASP et ne peut répondre précisément sur la situation de l'Établissement. Elle reviendra sur ce sujet ultérieurement. Cependant, elle estime normal que l'organisation s'adapte aux évolutions.***

## **Sujets vétérinaires et phytosanitaires**

### **1. Projet stratégique**

Nous souhaitons appeler votre attention sur le réseau de vos services déconcentrés (DRAAF, DD(CS)PP) qui est bousculé en ce moment par les crises (Covid et IAHP notamment) et par les réformes d'organisation (SGCD et création des DDETS-PP). Le lien se distendant entre les administrations centrales et vos agents dans des DDI de plus en plus intégrées aux préfectures, vos cadres sont appelés à gérer et à arbitrer entre de trop nombreuses priorités, et ce, sous l'autorité des préfets. Nous reformulons le vœu qu'une réflexion s'engage sur le pilotage des politiques de notre ministère, et plus particulièrement sur l'animation du réseau déconcentré tant régional que départemental, ce dernier glissant inéluctablement vers le ministère de l'Intérieur. Nous souhaiterions qu'un groupe d'analyse et de réflexion soit mis en place et que ce sujet puisse faire l'objet d'un projet stratégique construit collectivement.

## 2. Brexit

Si les 6 dernières semaines, ne permettent pas, du fait de la baisse considérable du trafic liée à la crise Covid, à des arrêts de certains échanges et aux stocks d'autres produits, d'évaluer précisément l'adéquation des moyens humains et matériels aux nouvelles missions, l'exiguïté de locaux nous a été rapportée dans des postes de contrôle frontaliers.

Le retard du Royaume Uni à communiquer ses exigences à l'importation, ne permettra pas de connaître d'ici juin les renforts nécessaires en DD(CS)PP et DRAAF pour la certification vétérinaire ou phytosanitaire. Les contrats devront être prolongés au-delà du 30 juin et cette mission perdurera en 2022 et après.

## 3. Influenza aviaire

Les effectifs des services vétérinaires des DD(CS)P de la région ne suffisant pas, outre le recrutement de contractuels, il est fait appel à des renforts de toute la France ; de même à la DGAL, des étudiants vétérinaires ont dû être recrutés pour éviter que l'extrême urgence chasse l'urgence (et l'essentiel est aussi à faire - exemples de sujets de fond)! La problématique des effectifs est primordiale sur le programme 206.

Nous réitérons notre demande (laissée sans suite lors des deux crises précédentes), qu'un retour d'expérience global (AC, DR et DD) soit effectué à l'issue de cette troisième crise en 5 ans.

## 4. Protection animale

Plusieurs rapports et enquêtes effectués au sein du ministère apportent une vision plus objective des différentes problématiques que la sélection tendancieuse d'images parmi des heures d'enregistrements. Si, pour éviter des transferts de production qui n'apporteraient rien de bon pour la condition animale, beaucoup de décisions doivent être prises au niveau européen (et prises en compte lors des négociations internationales), certaines actions relèvent du niveau national. Là encore, se pose le problème des effectifs qui agissent en urgence et ne sont plus en capacité d'effectuer le travail de fond.

Nous demandons que la protection fonctionnelle soit accordée à tous les agents du ministère dont le travail est mis en cause dans ce domaine, notamment par certaines organisations opposées à toutes les formes d'élevage.

## 5. Santé animale en Bretagne et hors Bretagne

La décision de GDS Bretagne d'intégrer en juillet prochain une structure (INNOVAL) regroupant trois autres structures et la création d'un laboratoire privé le placera en situation de monopole entraînant, sur les 25 départements où cette nouvelle structure agira, un risque fort de voir disparaître les missions de service public assurées par les laboratoires départementaux pour l'État, une accélération du délitement du maillage vétérinaire déjà mis à mal et une rupture de l'équilibre nécessaire entre les acteurs du sanitaire et permettant une bonne prévention de l'apparition de maladies et de gestion de crise.

La situation est grave, d'autant plus que le sujet dépasse de loin la région Bretagne car cette nouvelle fusion touchera au moins 25 départements.

En conclusion, la recherche du moins disant ne peut guider à elle seule la décision de ne plus travailler avec un laboratoire public, car ce sont les missions telles que l'entretien des compétences, la réactivité, la disponibilité et l'indépendance des laboratoires, en définitive, les missions de service public, qui, faute de rentabilité, risquent à terme de ne plus être assurées.

Nous souhaitons que vous puissiez conduire, par exemple par le CGAAER, une mission d'analyse et d'expertise sur toutes les conséquences locales et nationales liées à cette situation et permettant une sortie de crise en Bretagne.

***Compte tenu de l'heure, les réponses du ministre sur ces sujets ont été rapides.***

***Le ministre estime que les réorganisations dans les services déconcentrés ne peuvent pas avoir d'impacts négatifs sur les missions exercées par le ministère. Il compte sur les préfets pour porter les politiques de tous les ministères. A chacun de ses déplacements, il en parle au préfet qu'il rencontre et compte aussi sur certaines réunions organisées entre préfets pour que soient relayées les préoccupations et les enjeux.***

***L'Alliance du Trèfle craint que cette vision soit vraiment trop optimiste.***

***Le ministre estime que la crise Influenza aviaire, en partie suite au recrutement de quelques dizaines de contractuels supplémentaires, a été bien contenue en assez peu de temps, malgré un virus hautement pathogène. L'abnégation et la volonté des agents mobilisés depuis décembre ont été remarquables. Il a pu entrer en contact avec les responsables des filières et les parlementaires lors de sa visite dans les Landes et le Gers.***

***La bataille reste longue : il faut éteindre les derniers foyers, organiser l'indemnisation pour les pertes d'activité, en y associant la DGPE et la DGAL. L'opérateur FranceAgriMer est un maillon essentiel pour aider les éleveurs.***

***Il indique qu'il va falloir réfléchir collectivement afin d'éviter une nouvelle répétition de cette crise.***

***L'Alliance du Trèfle espère qu'un retour d'expérience global sera au moins diligent.***

***Selon le ministre, la gestion de l'eau (un des exemples de sujet essentiel cité par l'Alliance du Trèfle) est sans doute un des combats les plus importants à mener pour éviter des préjudices sur la filière animale. Un éleveur sans trésorerie peut-il nourrir ses bêtes convenablement si la sécheresse impacte sa récolte fourragère ? Par ailleurs, « la nature n'attend pas les débordements » cite le ministre qui invite à trouver les débouchés pour les jeunes animaux afin d'éviter les situations compliquées pour les filières de l'élevage dans des situations atypiques.***

***Le ministre confirme la réception du courrier d'alerte du SNISPV relatif aux évolutions de GDS Bretagne, mais constate, rassurant, qu'il n'y a eu aucune demande formelle pour l'agrément d'un tel laboratoire privé. Si cette demande arrive, cela ne justifiera pas pour autant la délivrance d'un agrément.***

***L'Alliance du Trèfle demande un entretien spécifique car les sujets sanitaires (vétérinaires et phytosanitaires) et de protection animale méritent d'être approfondis, ainsi que l'adéquation missions-moyens tant en administration centrale qu'en services régionaux et départementaux.***

## Sujets Ressources humaines

### 1. Covid et équipement

Notre ministère et nos établissements publics de l'État se doivent d'être "exemplaires" en matière de mise en œuvre du télétravail, comme indiqué dans la circulaire du 5 février. Toujours renforcer le télétravail est une demande justifiée mais nous constatons à travers nos interventions quotidiennes que cette modalité de travail pose encore de nombreux problèmes et génère actuellement une lassitude profonde qui s'amplifie.

Nous avons noté les efforts des structures pour doter en équipement les agents, afin qu'ils puissent aisément travailler de leur domicile, mais il reste encore à faire, en particulier pour les téléphones portables. Comment rester en lien avec son équipe sans échange vocal ? Tout ne peut pas se faire en visioconférence et le numéro de téléphone personnel ne doit pas servir au service public. Nous vous avons alerté sur la difficulté de cette situation déjà en septembre. Rien n'est vraiment résolu depuis.

Un autre point fatigue les agents, l'incompatibilité de certains outils avec les réseaux VPN...Branchage et débranchage sont usants !

Un constat aussi est le développement de nouveaux outils, de plate-formes numériques, certainement très utiles pour certains nouveaux dispositifs, mais qui nécessitent une bonne implication de l'agent pour pouvoir les utiliser convenablement. Cette demande permanente d'adaptabilité au monde virtuel est source de fatigue mais aussi de stress, surtout s'il y a des plantages de connexion. Les équipes fatiguées sont alors de plus en plus difficiles à gérer et l'énergie de l'encadrant doit être redoublée, en particulier l'encadrant intermédiaire qui est à l'interface entre la commande et sa réalisation. Offrir des outils simples, communs à tous est une exigence à avoir pour répondre à l'exemplarité attendue.

### 2. Valorisation de l'expertise

Le moral des équipes est en baisse par ce contexte sanitaire contraignant mais aussi à cause du nouveau cadre de gestion des carrières.

Aujourd'hui la valorisation des parcours ne se fait plus que sous l'angle de la capacité à manager. Pourtant, les crises récentes (Influenza aviaire, scolytes en forêt, inondations du Sud-ouest...) montrent bien la nécessité de maîtriser la connaissance métier pour accompagner les secteurs agricoles. Nous souhaitons donc que le ministère se réengage sur les compétences techniques en déployant des formations spécialisées, par le canal notamment de l'INFOMA.

### 3. Primes

Il est aussi important que les postes techniques soient convenablement classifiés pour rendre toujours attractives certaines missions. Les recours sur les premières notifications de classification RIFSEEP pour les corps techniques n'ont que rarement abouti alors que, bien souvent, les agents les ont vécues comme une dévalorisation de leurs missions. Est-ce une aspiration à abandonner les spécificités du ministère ou tout simplement une volonté de faire des économies sur les primes versées ?

Les primes restent un moteur de motivation. D'ailleurs, les primes Covid mais aussi celles de fin



d'année étaient très attendues par les agents ayant travaillé en présentiel toute l'année 2020. La déception a été grande pour un bon nombre d'entre eux. La justification qu'ils n'ont pas travaillé plus qu'avant leur paraît une injustice, alors que leurs tâches non télétravaillables leur ont imposé des risques d'exposition. Déroger à un couvre-feu sanitaire quand on travaille en présentiel n'est pas évident non plus à comprendre. Alors, pouvez-vous vous engager à récompenser par des primes les agents qui auront assuré du présentiel malgré eux ?

#### 4. Équipes des ressources humaines

Équipes fatiguées, difficultés de connexion, éloignement causé par le télétravail, le constat est que la fluidité dans les échanges devient de plus en plus dure. Le turn-over et la raréfaction du personnel dans les services des ressources humaines et la mutualisation de certains de ces services génèrent de plus en plus de difficultés pour les agents. Ils ne savent plus comment obtenir l'information, attendent des réponses qui ne leur parviennent pas. Face à cette situation, ils se tournent vers les organisations syndicales. Aujourd'hui nous vous alertons, car au-delà de notre rôle de défense et de soutien des agents, nous servons désormais de relais RH à des questions innombrables, sans parfois, avoir été informés des changements (exemple : la revalorisation des RIFSEEP des corps administratifs en octobre). Une foire aux questions RH devrait se mettre en place avec un expert modérateur. Elle pourrait être alimentée par l'actualité mais aussi des exemples concrets.

#### 5. Complémentaire santé

Sujet actuellement débattu en interministériel, l'obligation de prise en charge de la complémentaire santé à compter de 2022 est un nouveau sujet de préoccupation des agents. Ils espèrent que cela n'induirait pas de perte de leur pouvoir d'achat, d'autant que de récentes remontées nous ont fait part de la forte augmentation des tarifs de leur mutuelle. Sans choix possible il faudra réellement veiller à des tarifs non abusifs avec une couverture de qualité.

***Le ministre relève une seconde fois la disparité des taux de télétravail en fonction du type de structure : ce taux est élevé en administration centrale et bien trop bas dans l'enseignement agricole. Il note que cette nouvelle modalité de travail peut améliorer les conditions de travail et ouvre des possibilités de changement de vie pour les agents. Mais il voit aussi des limites, compte tenu des obstacles générés par la distance. N'ayant pas d'idée préconçue sur le développement, ou pas, à terme de ce type de travail, il met en avant les efforts du secrétariat général pour équiper les agents en ordinateurs portables. Pour les téléphones, il y a eu une saturation sur le nombre de demandes et beaucoup n'ont pas été couvertes.***

***Il est bien conscient qu'en termes de management, l'encadrement intermédiaire, qu'il nomme « middle management », est la strate essentielle pour la réussite des missions du ministère et il salue les actions menées par le secrétariat général pour développer la formation au management à distance et le maintien de la cellule d'écoute afin de faciliter la tâche des encadrants.***

***Il relève également l'importance de la double labellisation Égalité et Diversité obtenue par le ministère en 2020.***

***En matière de primes, il estime qu'il n'y a pas eu de manque de communication sur***



*l'enveloppe acquise pour récompenser les efforts des agents dans le cadre de la crise COVID. Le ministre nous annonce qu'il a bien redistribué 10 millions d'euros obtenus en 2020 à cet effet. Il ne souhaite pas vraiment faire de distinguo entre les agents qui travaillent ou pas en présentiel ; pour lui le mérite tient avant toute chose à l'accomplissement d'une forte charge de travail que peut récupérer aussi bien un agent sur site qu'un autre qui travaille à domicile. Il illustre ses propos par la mobilisation de certains agents de l'ANSES pendant la crise de l'Influenza aviaire... totalement en télétravail.*

*L'Alliance du Trèfle souhaite qu'une réponse positive à ses demandes soit apportée rapidement et regrette que le temps n'ait pas permis au ministre de répondre à toutes les questions.*