



Rencontre avec le Ministre Marc Fesneau

20 juillet 2022

Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, accompagné de sa conseillère chargée des relations sociales, Dorothee Demailly, de Sophie Delaporte, secrétaire générale et de Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, a rencontré, le 20 juillet, l'Alliance du Trèfle représentée par Frédérique Lucas et Jean-Philippe Bordes (CFTC-MAE), Valérie Boyé et Hélène Duchemin (EFA-CGC), Stéphan Pinède et Anne Meyrueix (SNISPV), et Annick Pinard (secrétaire-coordinatrice de l'Alliance du Trèfle).

Cette rencontre a permis à l'Alliance du Trèfle, après une brève présentation de ses syndicats et de son action, de rappeler son attachement au dialogue social, qui, en cette année d'élections professionnelles, doit être consolidé, malgré sa remise en cause par la loi de transformation de la fonction publique et la réduction des effectifs affectant en particulier les services du secrétariat général.

En introduction, le ministre a annoncé une prochaine loi d'orientation et d'avenir agricoles, mettant en avant le rôle de l'enseignement agricole dans les transitions et le renouvellement des générations en agriculture.

Il a évoqué également le mal-être des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés, ainsi que la nécessité de réfléchir à l'anticipation et à de nouvelles modalités de gestion des crises.

Il s'est dit aux côtés des organisations syndicales pour lutter contre le harcèlement.

Les dossiers suivants d'actualité ont ensuite été abordés.

Politiques publiques - Missions du ministère

Redonner du sens à nos missions

Dans tous les domaines administratifs du ministère, mais aussi ceux des opérateurs (suivi statistiques, instruction et paiement des aides etc.), les outils informatiques « métiers » se sont développés offrant des facilités de travail de masse, un traitement plus facilement supervisé et consolidé et surtout plus de recours au traitement dématérialisé. La fin des dossiers papiers permet d'atteindre de bonnes performances, notamment pendant les périodes de confinement.

Mais le constat est sans appel : les agents qui aimaient le relationnel avec les professionnels agricoles, les structures en aval se retrouvent désormais éloignés, moins informés des contextes conjoncturels et des tendances plus structurelles et ressentent souvent une perte de sens car ils n'ont plus de lien avec le monde qu'ils servent.

Les agents ont aussi besoin de vision sur l'avenir.

Pour l'Alliance du Trèfle, il est important que le ministre et employeur communique régulièrement





auprès des agents du ministère, mais aussi des opérateurs, sur les grandes orientations politiques (agricoles, forestières, aquacoles) par le canal de vidéos ou de courriers afin qu'ils comprennent l'objet de leurs missions et retrouvent du sens au travail.

Plus généralement, une réflexion sur le rôle et les missions de l'État en matière de politique agricole (répartition des missions entre l'État et les Régions) doit être menée pour donner de la visibilité aux agents, ce qui préoccupe les agents du MASA à tous les stades de leur carrière.

Soumis à des réorganisations incessantes, inquiets d'un service public voué à se dégrader, les agents ne parviennent plus à exercer leur métier. Les plus habiles pourront sans doute quitter les services pour partir dans le secteur privé.

Le ministre indique avoir bien conscience du besoin de donner du sens aux agents en ce moment de transformations et de transitions importantes, sources de situations parfois conflictuelles avec le monde agricole. Les agents du MASA sont quelquefois mis en défaut et servent de boucs émissaires de choix politiques.

Il relève aussi un besoin de mise en cohérence de tous les dispositifs existants, successions de règlements et sujets de crises.

Pour le ministre, « le sens ne se gère pas dans la crise », or le ministère gère de l'urgence en permanence et les agents ont du mal à s'y retrouver. Pour lui, il faut le construire collectivement « en temps de paix ».

La diffusion prévue au 4^{ème} trimestre d'une Newsletter répondra en partie au besoin de communication vers les agents, et lui-même propose d'y présenter les grandes orientations à court terme, mais aussi à plus longue échéance.

Concernant la communication sur les dispositifs de la nouvelle PAC, elle doit être plus rapidement diffusée vers les agents concernés. Il indique vouloir s'investir personnellement dans l'explication des politiques publiques du MASA auprès des agents.

Responsabilité sociétale et environnementale du MASA

L'actualité nationale et internationale nous rappelle durement l'importance que notre ministère doit accorder à la préservation de nos ressources naturelles, de leur capacité de production, mais aussi au bilan énergétique engendré par cette production.

La planification écologique est désormais identifiée comme sujet transversal devant être porté par tous les ministères. Or, le MASA dispose de leviers importants pouvant permettre à la France de respecter ses engagements en matière de préservation de la biodiversité, de réduction de la dépense énergétique et de diminution des gaz à effet de serre. Il est aussi l'un des premiers acteurs de l'indépendance de la France en matière alimentaire, énergétique et en matériaux renouvelables.

A cette fin, l'impulsion d'une transformation rapide, mais réfléchie, des pratiques dans la production agricole et forestière est l'un des leviers d'action les plus puissants, en commençant par la mise en œuvre effective du plan d'action climat du ministère (espèces adaptées à la sécheresse/au gel, espèces fertilisantes, préservation des sols et de leur capacité de stockage et de production, soutien aux pratiques d'agroécologie, circuits courts ...).

Elle doit se coupler à des évolutions dans le fonctionnement même du ministère et à une prise en compte de ces enjeux dans toutes nos missions. L'impulsion de ces évolutions au sein du ministère, associant les organisations syndicales et les agents, ne peut que contribuer à donner du sens à nos missions et à engendrer une dynamique positive au sein des collectifs de travail.

Mais rien ne sera possible sans une mise en adéquation des moyens avec les objectifs visés !

Le ministre relève le changement de dénomination du ministère, intégrant la souveraineté. La souveraineté signifie la reconquête de notre indépendance par l'augmentation de la capacité de production pour un certain nombre de filières (fruits et légumes, protéines...), mais aussi le renouvellement des générations, la résilience des systèmes que l'on va produire et la résistance au dérèglement climatique. Pour lui, il ne faut pas opposer souveraineté et résilience et le dérèglement climatique est un risque majeur pour la souveraineté alimentaire.

Pour donner du sens, il faut infuser la planification, cesser de raisonner sur du court terme sans se donner de ligne directrice. Pour aller du point A au point B, il faut indiquer le point B à l'avance et le chemin à suivre. Il cite l'exemple de la réduction des phytosanitaires : pour y parvenir, il faut fixer un objectif, mais aussi se donner les moyens à y consacrer ; et pour lui, la recherche et l'innovation sont des sujets centraux.

Les plans France relance et France 2030 donnent des moyens pour l'accompagnement, l'investissement, l'ingénierie et la recherche.

France relance, qui se termine, a permis de changer le regard des agriculteurs sur les agents qui deviennent des acteurs de développement agricole et non plus uniquement des contrôleurs. Il doit en être de même avec France 2030.

Pour lui, cela donne du sens de ne pas enfermer les agents dans des actions de contrôle de contraintes et de normes, les menant parfois à l'affrontement avec le monde agricole.

Le ministre se dit convaincu de la nécessité d'une transformation, mais souligne que rien n'est pire pour faire évoluer les pratiques que de mettre en place des interdictions sans proposer de solutions.

Il ne faut pas se contenter d'atteindre les avant-gardistes, mais convaincre plutôt ceux qui sont en retrait, qui disent qu'ils ne peuvent pas changer leurs pratiques et qui mettent les agents en difficulté.

Pour lui, il ne faut pas non plus s'abriter derrière « c'est la norme qui l'impose » ou « c'est Bruxelles qui l'impose », mais partir du sens de la mesure pour expliquer la norme. Il faut donner du sens sur ce que fait le MASA, y compris vers les citoyens.

Sur les moyens, il indique que dans ses échanges, qui viennent de débiter, avec Bercy, le ministère a fixé des sujets prioritaires, l'enseignement agricole, mais aussi la sécurité sanitaire. Les moyens doivent être suffisants pour que la mise en œuvre des réformes n'altère pas la qualité du service. Les situations de crise doivent aussi être prises en compte.

Politique forestière

En forêt, les investissements doivent être revus à la hausse au regard des défis à relever. La forêt constitue un élément central dans toute politique visant à réduire les gaz à effet de serre. Or, elle est actuellement soumise à des risques croissants liés, directement ou indirectement, au dérèglement climatique (incendies, attaques phytosanitaires, dépérissement, destructions suite aux tempêtes...). Sa gestion multifonctionnelle et son renouvellement, adaptés aux évolutions climatiques, impliquent un réel investissement en effectifs et des recrutements en matière de



recherche, formation, suivi, expérimentation, surveillance, montage de dossiers et bien sûr gestion forestière.

L'Alliance du Trèfle demande de quelle manière le ministre compte préserver et développer ces compétences dans tous les services et établissements œuvrant pour la forêt. Pour prendre un exemple malheureusement d'actualité, comment organiser la réhabilitation des forêts en ce moment dévastées par le feu ? Quid de la prévention contre les incendies de forêt, qui concerne désormais tout notre territoire et que les équipes exsangues en DDT(M) ne vont pas pouvoir développer ?

De même quelle sera la capacité d'action des deux principaux opérateurs CNPF et ONF, dont les effectifs sous-dimensionnés ne permettent plus d'assurer leurs missions, tout en répondant aux urgences et en préparant la forêt de demain ? Pour l'ONF, face à cette situation, la souffrance des agents est alarmante et, en l'absence de prise en compte de nos alertes, EFA-CGC a été contrainte d'engager en intersyndicale une action en justice contre le contrat État-ONF prévoyant de nouvelles baisses d'effectifs. Faudra-t-il aussi une telle action au CNPF ?

Enfin, ces deux opérateurs seront-ils dotés de dirigeants ayant à cœur de préparer les forêts du futur, en s'appuyant sur une communauté de travail étoffée, reconnue et sécurisée ?

Le ministre indique que le dérèglement climatique impose désormais, pour le renouvellement forestier, de réfléchir à la fois sur le temps court, tout en pensant au temps long. Selon lui, le renouvellement forestier privé et public dispose d'outils et de moyens. France 2030 prévoit un milliard d'euros pour le repeuplement.

Concernant la direction de l'ONF, le choix parmi les candidats proposés est désormais entre les mains du président de la République et de la Première ministre. La nomination devrait être rapide.

Pour le ministre, le besoin de redonner du sens aux missions, est plus encore qu'ailleurs, présent à l'ONF. Il faut étudier le besoin de redéfinir les missions (en prenant notamment en compte le dérèglement climatique et l'adaptation au changement climatique) et donc les moyens.

L'ONF a toujours fait figure de vitrine, mais a du mal à présent à réaliser toutes ses différentes missions, ce qui le met en tension. Et les demandes sociétales croissantes vont être difficiles à combiner avec la gestion à mener (réactions sur les coupes rases, les essences à implanter...). C'est un point de vigilance qu'il partage avec le ministre de la Transition écologique et des Collectivités territoriales.

Il porte une vigilance particulière sur les cadres de l'ONF car il sait la détresse d'agents qui ne savent pas le sens des missions.

L'adéquation missions/moyens sera vue avec le nouveau dirigeant.

Les vétérinaires sanitaires et les laboratoires départementaux : des partenaires indispensables de la sécurité sanitaire

Le modèle français de santé publique vétérinaire se caractérise par rapport à d'autres états européens par des effectifs beaucoup plus faibles, permis par le recours à des vétérinaires sanitaires, investis de missions de surveillance dans les élevages et aux laboratoires départementaux d'analyses (LDA). Il était convenu que les contrôles officiels continueraient à y



être effectués et 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.

Mais, depuis ces dernières années, ce réseau se trouve fragilisé juridiquement et financièrement. Des conseils départementaux pourraient être amenés à fermer la partie « santé animale », notamment d'autopsie et de diagnostic vétérinaire, voire tout le LDA. Or, les services déconcentrés ne peuvent pas gérer, sans leur concours, les crises en santé animale, végétale (flavescente dorée, xylella etc.) et même en sécurité sanitaire des aliments (intoxications alimentaires).

Il est aussi à souligner que différentes crises ont montré les limites des autocontrôles effectués par les industriels. En conséquence, il est nécessaire de garantir la pérennité de ce réseau de laboratoires publics dont l'indépendance par rapport aux acteurs économiques est réelle, tout comme sa réactivité.

De même, sans un maillage de vétérinaires ruraux, les services de santé animale sont désarmés. Or les évolutions économiques et sociologiques génèrent un nombre croissant de zones dépourvues ou éloignées de vétérinaires actifs sur les productions animales.

Le ministre indique avoir été sensibilisé à ces enjeux du réseau sanitaire, souhaite disposer d'informations complémentaires notamment sur les LDA et demande au SNISPV de lui fournir toute note sur le sujet.

Enseignement agricole

L'enseignement agricole est reconnu du fait de l'insertion de certains jeunes avec des difficultés scolaires mais aussi attirés par un cadre apaisé et bienveillant, ou par pure vocation. Les établissements ont subi d'énormes problèmes pendant la crise Covid-19 : difficulté économique des exploitations et des ressources externes, équipes fatiguées par les mesures sanitaires particulières et les arrêts maladie.

Pour la rentrée 2023/2024, redonner de l'élan aux équipes pédagogiques comme administratives nécessite, dès la rentrée 2022/2023, une communication générale « grand public » vantant les lycées de campagne et les métiers qui en découlent pour inciter les jeunes à s'y inscrire. En interne le message doit sécuriser les emplois car certains agents, en particulier les contractuels, s'interrogent sur leur devenir.

L'Alliance du Trèfle constate aussi la déception de nombreux agents administratifs quant à leur déroulé de carrière : en général ils évoluent peu dans leurs missions ou au contraire ils assurent des suppléances en permanence sur une multiplicité de tâches. Quand ils demandent alors à évoluer vers des postes d'encadrement, cela leur est refusé, sous prétexte qu'ils ne relèvent pas du corps des attachés, d'où le départ de secrétaires administratifs formés dans ces établissements vers des ministères plus attractifs en termes de promotion.

La réforme sur les concours des enseignants ne va pas faciliter le recrutement en particulier pour les enseignements spécifiques comme le machinisme agricole.

Il est important aussi d'améliorer les rémunérations dans l'enseignement agricole pour que ces postes restent ou redeviennent attractifs, notamment pour les enseignants, les directeurs de CFA - CFPPA contractuels ainsi que les IAE dans l'enseignement supérieur.

***Le ministre évoque les tensions dans les CFA-CFPPA, avec une grande diversité entre établissements et le besoin de stabilisation du cadre d'emploi.
Les effectifs en hausse d'apprenants pour les rentrées 2021 et 2022 sont liés pour lui à***

la communication sur les métiers du vivant qui a permis à l'enseignement technique agricole de sortir de l'image de « lycée des enfants d'agriculteurs ».

L'enseignement agricole est un modèle d'inclusion qui va chercher les jeunes les plus isolés et dispose d'un réseau territorial précieux. La réussite de ce modèle fait des envieux.

L'enseignement agricole ne forme déjà pas que des exploitants agricoles et, pour le ministre, il faut continuer à l'ouvrir à d'autres milieux.

Avenir et place des missions du ministère en DDI

Le passage des directions départementales interministérielles (DDI) sous tutelle du ministère de l'Intérieur soulève encore des questions déontologiques et techniques.

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.

Le ministère de l'Intérieur, tourné vers la sécurité et le développement au service du citoyen et des collectivités, tend à privilégier la relance économique au bénéfice des entreprises et au détriment des textes protecteurs de l'Environnement et du Territoire.

S'y ajoute la possibilité de dérogation aux normes introduites par décret en 2020, qui 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.

Régulièrement, des autorisations montrent que l'intégration des contraintes environnementales n'est pas la priorité des préfets et la perte de compétence technique dans les services départementaux amènera sans doute bientôt à ce que ceux-ci ne soient même plus consultés !

En parallèle, l'organisation des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ne fait qu'entériner l'augmentation du poids du préfet.

Si leur organisation est très variable selon les départements, quelques constantes peuvent être dégagées :

- sur un plan logistique, les DDI ont perdu la proximité du service support des besoins des métiers (matériel, voitures, abonnements téléphoniques, accès aux plateformes de visioconférence ...),
- sur le plan des ressources humaines, les SGCD peinent encore trop souvent à connaître et comprendre les procédures et spécificités propres à chaque direction, comme les SIRH et les lignes directrices de gestion,
- les SIDSIC ont été mis à mal par la multiplicité des réformes, les déménagements, le développement du télétravail rendu nécessaire par les crises ... Les postes y restent peu attractifs, difficiles et mal payés en comparaison du secteur privé.

Enfin la possibilité ouverte aux préfets par la circulaire du 22 décembre 2021, de redéployer jusqu'à 3 % des effectifs vers d'autres programmes, fait craindre que des postes vacants trop longtemps ou trop souvent disparaissent au profit d'autres politiques publiques. C'est le cas notamment des postes en abattoir, en particulier des vétérinaires contractuels. L'Alliance du Trèfle suggère de travailler à une « sanctuarisation » de certains postes/programmes quand il y a des non-conformités ou des alertes communautaires. Elle indique qu'une quarantaine de services d'inspection en abattoir sont en sous-effectif chronique.

Le ministre considère qu'il est normal que le préfet ait autorité sur les services administratifs. Pour lui, il est désespérant, notamment pour les élus locaux d'avoir des

avis contradictoires des administrations locales. L'État doit parler d'une seule voix. Dans les SGCD, les dysfonctionnements sont liés à des cultures différentes alors qu'il n'y a qu'une seule « maison » : l'État.

Il souligne le besoin de ne pas ajouter de la réforme à la réforme et de stabiliser les structures et les procédures.

Sophie Delaporte ajoute qu'ont lieu en ce moment les dialogues de gestion stratégiques avec les préfets de région et que les sujets « SGCD » et « redéploiement des effectifs » y sont systématiquement abordés :

- Pour les SGCD, aucun préfet ne dit que tout va bien. Il faut finaliser la convergence sur les procédures RH et l'informatique. Les IGAPS donnent leur avis sur la qualité du service rendu par les SGCD.

- pour le redéploiement possible de 3 % des effectifs, une clause de revoyure est prévue en fin de première année d'application. Les préfets sont prudents et certains regrettent la réserve régionale d'emplois, leur position étant alors moins difficile.

Des précisions sont attendues sur la durée du redéploiement (définitif ou réexaminé l'année suivante) et sur le périmètre d'application de la circulaire. La DRAAF étant autorité académique, les agents de l'enseignement technique agricole ne relèveraient pas du « dispositif 3 % ».

Impact des crises et restructurations

En plus de la perte de sens et de l'inquiétude pour leurs missions, les agents subissent à la fois des crises à répétition et des restructurations incessantes.

Tous ces éléments conjugués ne peuvent que conduire à des risques psychosociaux élevés et une démotivation sur lesquels l'Alliance du Trèfle souhaite attirer l'attention.

Gestion des crises : zoom sur les crises récurrentes Influenza aviaire

De nombreuses crises se succèdent et s'entrecroisent (Covid-19, gel, sécheresse, guerre en Ukraine, dépérissements forestiers...). Elles imposent un surcroît de travail et une adaptation permanente dont les effets pèsent lourdement sur la santé physique et psychologique des agents.

La crise IAHP toujours en cours en est un exemple. Elle n'est pas la première (ni la dernière !) mais la plus lourde et la plus longue tant pour l'aviculture française que pour les services vétérinaires.

Le SNISPV a organisé une journée d'échanges entre collègues (administration centrale, directions régionales, directions départementales, LDA, ANSES). Il en ressort que le moral des troupes est en berne avec une charge mentale lourde pour certains, avec un fort besoin de reconnaissance et notamment des heures supplémentaires. Quand le travail se prolonge pendant des mois de 7h00 à 23h00, sans week-end, en mettant sa vie privée de côté, il n'est pas audible de continuer de parler de cadres au forfait !

Mais la demande est également forte de mettre l'accent sur la prévention. Aujourd'hui ce sont les mêmes qui gèrent, planifient, travaillent la feuille de route pendant les périodes creuses. Mais cette année, il n'y a pas de période creuse, l'IAHP est toujours en cours sur le littoral dans la faune sauvage. Aussi l'Alliance du Trèfle demande à avoir réellement les moyens de se préparer à la « guerre » en « temps de paix ».

Cela passe par la mise en place d'un RETEX complet incluant les ressources humaines et les services

déconcentrés, déjà demandé dans le courrier du SNISPV du 25 avril dernier, de renforcer les équipes santé et protection animales en effectifs pérennes pour leur permettre d'avoir du temps pour se préparer, planifier et se former. Il faut aussi envisager la constitution d'une task force de cinq à dix « hyper spécialistes » de la gestion de crise qui pourraient planifier et accompagner en « temps de paix » et venir mettre les services sur les rails dès les premiers foyers. Pour faire face à la crise, il est également nécessaire d'avoir une réserve sanitaire avec des volontaires mobilisables. Elle existe depuis quelques années, mais repose souvent sur les mêmes personnes d'une année sur l'autre et qui ne restent qu'une semaine sur place. Il faut que ces renforts (cadres compris) soient là sur une période supérieure à une semaine et que cela soit reconnu par une valorisation pécuniaire et de déroulé de carrière.

Dans les demandes budgétaires, le ministre souhaite traiter les situations de crise, en essayant de prioriser les sujets et les endroits les plus en tension. Il cite notamment la grève intersyndicale dans les services vétérinaires de la DDETSPP des Landes le 27 janvier 2022, qui traduit le mal-être des agents.

Il entend le besoin de reconnaissance des agents qui sont sur le front depuis plusieurs mois. Une réflexion doit être engagée en centrale et dans les territoires.

Le ministre se dit intéressé par les propositions de référents et de réseau d'appui et demande la synthèse de la journée d'échanges organisée par le SNISPV.

Un RETEX influenza aviaire est en cours avec les professionnels et les services de l'État.

Pour lui, il faut changer le modèle d'organisation des filières et les professionnels doivent en être conscients (diminuer la densité, ne pas concentrer tous les couvoirs au même endroit...). L'influenza aviaire devenant endémique, ce n'est plus seulement le sujet des migrants et la réponse de l'État doit aussi être modifiée. Des mesures de biosécurité et de vaccination doivent être prévues.

Restructurations

La disparition de la DPMA en moins de 6 mois a désabusé non seulement les agents concernés mais aussi les autres agents qui n'ont pas eu d'explication claire de la part du ministre précédent sur les raisons du départ de cette direction vers le MTECT. Depuis, de nombreux agents titulaires du MASA de la DGAMPA cherchent à rejoindre notre ministère par tous les moyens.

Les restructurations sont toujours très durement ressenties par les agents. L'Alliance du Trèfle demande de ne pas aggraver le sentiment d'abandon par une opacité de l'information qui est due aux agents.

Transfert du FEADER

La restructuration qui concerne le plus d'agents du MASA en 2022 est le transfert des activités non surfaciques du FEADER vers les conseils régionaux. L'Alliance du Trèfle constate qu'avec l'abandon de l'instruction des dossiers FEADER, les services d'économie agricole auront perdu leurs principales compétences liées à la connaissance du territoire et de ses acteurs. Avec la perte de maîtrise des financements, l'État aura perdu un des leviers permettant la mise en œuvre de ses politiques.

Alors que cette décision est appréhendée depuis plus de trois ans, nous restons dubitatifs sur plusieurs points de gestion des ressources humaines :

- l'obligation qui est faite aux agents - quand leurs missions sont transférables en totalité - de rejoindre la collectivité territoriale, dans des conditions matérielles (résidence administrative,



régime indemnitaire ...) très variables et parfois opaques selon les régions alors que l'échéance du 31 décembre 2022 approche,

- un droit au retour qui reste subordonné à la disponibilité de postes dans la structure d'origine, ce qui est de plus en plus hypothétique eu égard à la fonte continue des effectifs au MASA,
- des agents peu accompagnés qui, malgré une aide des IGAPS et de leur hiérarchie proche, peinent à comprendre les rouages des mesures d'accompagnement ouvertes par l'arrêté de restructuration et qui ne savent pas comment les actionner.

Par ailleurs, l'Alliance du Trèfle craint une dégradation du service rendu au public et ce pour plusieurs raisons, notamment :

- aujourd'hui un tiers des agents s'interrogent encore et un tiers refusent d'être transférés. Parmi eux, de nombreux optent pour une mobilité, ce qui entraîne une perte de compétences sur les missions transférées, donc une augmentation du risque de refus d'apurement, qui est in fine payé par le contribuable,
- les missions forestières des DDT(M), déjà mises à mal par les réductions d'effectifs passées, se retrouvent anéanties à tel point que nous doutons de l'intérêt du ministère sur ces sujets en ces temps de changements climatiques.

Le ministre indique qu'il contacte régulièrement la présidente de Régions de France et le président de la commission Agriculture, alimentation, forêt et pêche.

Pour lui, de façon générale, il faut veiller à éviter les politiques « en silos » : il n'y a pas une politique de l'État et une politique des collectivités territoriales. Sur les grands sujets (Varenne de l'eau, modèle alimentaire...), il ne doit pas y avoir de clivage mais des partenariats.

Pour le transfert FEADER, il a demandé aux Régions de diffuser les conditions matérielles d'accueil des agents car les agents doivent se sentir à l'aise sur le transfert, pour que suivent les compétences et l'expertise.

Une mission CGAER est en cours sur les effectifs.

Sur les questions forestières, d'autres moyens d'action sont prévus pour contrer le risque de perte de compétences.

Transfert des missions de sécurité sanitaire relevant de la DGCCRF

Le transfert des missions de police sanitaire de l'alimentation est maintenant acté et doit être mis en œuvre dans les meilleures conditions. C'est une responsabilité nouvelle pour les agents du MASA et qui nous oblige tant les enjeux sont importants.

Nous avons identifié des enjeux liés aux effectifs, le nombre d'agents, 150, est très insuffisant (le dernier rapport indiquait plus de 240 ETP à la DGCCRF et s'ajoute la méthodologie des contrôles DGA qui est beaucoup plus lourde), les recrutements envisagés devraient viser des TSMA T2, IAE et ISPV, et la formation devra être de très haut niveau pour inspecter les plus grands groupes internationaux (Nestlé, Lactalis...). Nous considérons que ce sont 300 agents qui sont nécessaires pour atteindre l'objectif du bleu de Matignon. La clause de revoyure est donc fondamentale.

Les enjeux d'efficacité sont réels, une phase transitoire est indispensable pour mettre en place une organisation robuste au sein du MASA afin de ne pas affaiblir les contrôles et la santé publique, la date du 1^{er} janvier 2023 est irréaliste. La confiance dans la qualité de l'alimentation repose sur deux piliers, la sécurité sanitaire de l'alimentation et la loyauté (absence de fraude ou de tromperie), la police unique doit d'intégrer ces deux dimensions : les coopérations avec le MEFSIN (DGCCRF) seront essentielles à la réussite de ce projet.

Pour la réforme de la police de la sécurité sanitaire de l'alimentation, le ministre ne veut pas s'arc-bouter sur la date du 1^{er} janvier 2023 et souhaite une entrée progressive dans la réforme qui n'a de sens que si on garantit le même service, voire un meilleur niveau de service qu'aujourd'hui. Pour lui, il faut maintenir les agents du MEFSIN sur leurs missions tant que les agents du MASA ne sont pas en nombre suffisant et avec les compétences nécessaires.

Par ailleurs il y a toujours des discussions avec la DGCCRF sur le nombre d'agents à transférer.

Il a des discussions intenses avec le MEFSIN pour la parfaite réussite de cette police sanitaire.

La phase de transition ne doit toutefois pas durer trop longtemps.

Effectifs, parcours professionnels et rémunérations

Faute de temps, le ministre a indiqué qu'il apporterait une réponse aux sujets de cette partie lors d'une prochaine bilatérale à l'automne.

Sa seule remarque concerne l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires de 3,5 % qui doit se faire à budget 2022 constant.

Surcharges et délais contraints

Les départs imprévus d'agents ne peuvent qu'affecter davantage les services qui souffrent du manque de moyens humains pour gérer le nombre d'aides conjoncturelles qui s'est multiplié depuis plusieurs années suite aux différentes crises (crises sanitaires, gel, etc.) et au plan de relance, tout en maintenant des dispositifs de soutien déjà existants.

A FranceAgriMer, à l'ASP, à l'ODEADOM, mais aussi dans les services d'économie agricole des services déconcentrés, chaque équipe veille à être en capacité de payer les aides dans les délais et de façon sécurisée aux demandeurs des filières. Il est donc essentiel de leur donner une vision avec anticipation des politiques conjoncturelles à mettre en œuvre et déployer les moyens pour que les décisions juridiques permettant les instructions se fassent sans retard ni précipitation.

Handicap: cibler des parcours de carrière au sein du MASA

Pour l'Alliance du Trèfle, il ne suffit pas de cibler les 6 % réglementaires pour entrer dans la logique de l'insertion. Il faut aussi donner des perspectives de carrière à tout agent en situation de handicap qui intègre le MASA.

La réforme prévue du statut des TSMA qui impose des conditions physiques particulières, malgré son objectif de prévention de certaines situations de danger, est une réforme discriminante pour tout adjoint technique en situation de handicap ou tout simplement âgé qui ne pourra jamais répondre aux critères exigés alors que, de par son expérience et ses qualités professionnelles, sa hiérarchie envisage de le proposer dans le corps supérieur. Si le sujet revient sur la table, des adaptations devront être prévues pour promouvoir des agents méritants en situation de handicap.

Parcours professionnels et compétences

Même si, depuis quelques années, le statut de fonctionnaire semble moins attractif, le maintien des concours du ministère est obligatoire aussi bien dans les domaines administratifs et techniques que dans l'enseignement.

Par ailleurs, l'investissement constant des agents pour leurs missions, dans les conditions que nous venons d'exposer, est insuffisamment reconnu au travers de la rémunération. La hausse du point d'indice, attendue de longue date, est grandement en deçà du niveau actuel d'inflation et le pouvoir d'achat des agents publics continue à décroître. Un tel écart entre investissement et reconnaissance ne peut durer. L'Alliance du Trèfle demande comment le ministère compte reconnaître la réelle valeur du travail de ses agents.

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) a parachevé le travail de sape engagé depuis de nombreuses années par les réformes de l'État successives. Les CAP et CCP regroupaient agents et représentants du personnel pour une défense optimale des intérêts des agents, pour les accompagner et garantir l'équité et la transparence des décisions individuelles essentielles pour leur carrière, les mutations et les promotions ... Ces instances ont été vidées de leur substance!

En parallèle, le recours aux mobilités « au fil de l'eau » pour remplacer les campagnes saisonnières d'appel à candidatures se généralise. Les agents n'ont plus la visibilité ni le choix d'un éventail de postes sur une période donnée comme le permettent les campagnes de mobilité. Ils doivent être en veille constante pour une perte de temps considérable. Les mobilités doubles deviennent un casse-tête. Les services sont en permanence plongés dans les procédures de recrutement, subissant des départs non-anticipés... Ce passage aux mobilités « au fil de l'eau », sous prétexte d'harmonisation interministérielle, est pour l'Alliance du Trèfle un non-sens.

Les ISPV constituent le seul corps technique d'encadrement supérieur géré spécifiquement par le MASA. Il répond aux besoins du ministère de se positionner et de rester leader sur des enjeux sociétaux majeurs tels que l'alimentation, la prévention des maladies animales, la protection des animaux et de l'environnement dans une approche "one health". Les ISPV sont particulièrement reconnus pour leurs capacités à prévenir et manager les crises. L'ensemble de ses compétences est consolidé par leur vision de terrain mise en œuvre auprès des préfets. Ils ont nécessairement un parcours de carrière diversifié intégrant les dimensions scientifique, technique et managériale, à tous les niveaux de l'administration et de ses établissements publics. Ils sont fortement présents à l'international. Il est donc primordial d'adapter la cotation des postes qu'ils occupent et de revoir les taux promus/promouvables, d'autant que l'écart avec les autres corps d'encadrement technique supérieur (IPEF, MISP...) est criant.

Bien que tous les ministres précédents aient assurés à l'Alliance du Trèfle vouloir préserver les compétences techniques du ministère, la perte des compétences est un sujet récurrent qui n'a fait que s'accroître. Les réorganisations successives et les départs non remplacés amènent l'administration à « boucher les trous » par des agents non formés qu'il faut « recaser ». Mais certaines compétences ne s'acquièrent pas en quelques semaines de formation continue, à l'instar des missions forestières, totalement délaissées : effectifs des cellules forêt en dessous du seuil critique, suppression du recrutement d'ingénieurs forestiers fonctionnaires et perte de lisibilité de la formation initiale, impasse pour l'évolution de carrière des chefs techniciens forestiers, invités à se réorienter sur des postes de management dans de tout autres thématiques... La liquidation des forestiers du MASA a des conséquences irréparables sur l'efficacité du ministère et sur sa crédibilité, ne serait-ce qu'en situation de contrôle. Et nombreux sont les forestiers étrangers ayant étudié en France qui sont sidérés par la destruction d'un savoir forestier reconnu et datant de Colbert.

Agents contractuels

Pour l'Alliance du Trèfle, l'État doit donner l'exemple.

Or, le nombre d'agents contractuels grandit alors que les durées de contrat restent toujours trop courtes. Ce turn-over génère une triple difficulté : la formation permanente de nouveaux arrivants, des contractuels se sentant délaissés car non reconduits et des titulaires qui à la moindre absence découvrent des nouveaux dont ils ne connaissent pas les missions. La cohésion d'équipe se trouve donc altérée.

Pour avoir un ministère à la hauteur des attentes, maintenir le nombre de titulaires et offrir des postes stables aux contractuels nous semble un sage conseil.

De l'ordre de 40 % des ETP vétérinaires travaillant pour le programme 206 sont des contractuels (essentiellement dans les abattoirs et postes de contrôles sanitaires aux frontières, dont Brexit, mais aussi au siège des services déconcentrés et en administration centrale) et en nombre d'agents, ce 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, six ans de CDD parfois très courts avant un CDI, et travaillent souvent en horaires décalés. Ces éléments, amplifiés par une rémunération particulièrement insuffisante à l'embauche pour des Bac +7 avec concours sélectif, expliquent que quasiment aucun vétérinaire français ne candidate dorénavant sur ces postes de contractuel. Ils trouvent sans difficulté dans le secteur privé des emplois largement mieux rémunérés et avec moins de contraintes, et les démissions se succèdent.

L'Alliance du Trèfle alerte sur ce sujet depuis plusieurs années sans que rien ne change sur leur rémunération. Il n'a même pas été annoncé un échancier précis. Pourtant, une mise en œuvre correcte de la LTFP permettrait d'améliorer notablement rémunération et attractivité.

Par ailleurs, il est totalement anormal que le travail le week-end soit considéré, tant pour les vétérinaires que les non vétérinaires, dans les postes Brexit, comme des heures de travail effectuées en semaine alors que le gouvernement tance le secteur privé sur ce point. Les évolutions des cycles de travail rendant moins attractifs ces postes, le même phénomène qu'en abattoir va s'y produire.

RenoRH

L'informatique s'est généralisée pour porter les missions « métiers » du ministère mais aussi et surtout pour les fonctions supports, dont les effectifs se sont effondrés. RenoRH a pour vocation de faciliter le suivi de chaque agent dans son parcours professionnel. Or la base de données que gère cet outil est une vraie catastrophe. Les données individuelles ne sont jamais mises à jour dans les délais et induisent des erreurs qui peuvent être lourdes de conséquences pour les agents : erreur de paie, non prises en comptes des mutations, des avancements, etc. Les gestionnaires du Service des Ressources Humaines du ministère ont besoin d'appui. L'Alliance du Trèfle demande de déployer une enveloppe d'urgence pour actualiser l'ensemble des données des agents et faciliter par la suite le travail des gestionnaires RH qui n'auront plus à retracer pour rectifier d'innombrables erreurs non corrigées.

Il serait aussi opportun d'autoriser les services RH des opérateurs, par ailleurs demandeurs, à modifier certaines données de RenoRH, afin de soulager les gestionnaires des services centraux.

Élections professionnelles: Alerte

L'Alliance du Trèfle, à l'instar de l'ensemble des organisations syndicales du ministère tient à alerter le ministre sur les risques qui pèsent sur le bon déroulement des élections professionnelles de décembre.

Les retards et erreurs constatés dans la fiabilisation des données individuelles de chaque agent, indispensables au vote électronique (listes d'électeurs et données personnelles), nous alarment à cinq mois des élections.

A cette inquiétude s'ajoutent de fortes interrogations sur la capacité du prestataire à gérer l'ensemble des scrutins notamment lors des opérations de scellement, descellement et clôture du vote.

Lors des élections tests, la clôture des élections n'a pu se faire à la date prévue, alors qu'elle portait sur un nombre pourtant restreint de scrutins.

Aussi, l'Alliance du Trèfle demande :

- que les services RH centraux et de proximité soient dotés de moyens exceptionnels suffisants pour leur permettre une totale fiabilisation des bases de données dans les trois mois à venir,
- d'harmoniser les dispositifs de vote entre ministères, en particulier les identifiants pour participer aux différents scrutins, faute de quoi le taux de participation va chuter du fait de la complexité pour les agents, notamment en DDI,
- de programmer impérativement de nouvelles élections tests en septembre avec tirage au sort d'au moins une région et un opérateur afin de vérifier, en conditions réelles, les évolutions depuis celles de juin et de s'assurer que le dispositif fonctionne,
- de prévoir dès à présent la solution alternative d'un vote à l'urne dans le cas où les élections par voie électronique mèneraient au non-respect des règles en vigueur pour une élection professionnelle (notamment l'accès égalitaire au vote pour tous les agents) et donc aux contestations ultérieures inévitables.

Le soin apporté à la bonne organisation des élections professionnelles est, pour l'Alliance du Trèfle, un gage de l'attachement du ministre à la qualité du dialogue social qu'elles préparent.

Le ministre dit partager avec les organisations syndicales la nécessité d'un taux de participation au vote important.

Sophie Delaporte indique que des tests sont actuellement en cours au niveau du secrétariat général avec le prestataire.

Une réunion du ministre avec les organisations syndicales est prévue le 29 août.

ASMA

L'Alliance du Trèfle remercie le ministre pour le versement la veille d'une partie de la subvention à l'ASMA. Néanmoins, des interrogations subsistent quant au montant définitif de la subvention 2022. Par ailleurs elle regrette le retard constaté par rapport aux années précédentes, où ce versement intervenait au premier trimestre, qui a entraîné un envoi différé aux ASMA départementales et entravé l'action sociale destinée aux personnels, pourtant bien nécessaire cette année.