



Rencontre avec le Ministre Marc Fesneau

6 septembre 2022

Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, accompagné de sa conseillère chargée des relations sociales, Dorothee Demailly, de Philippe Mérillon, secrétaire général-adjoint du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) et de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, a rencontré, le 6 septembre, l'Alliance du Trèfle représentée par Frédérique Lucas (CFTC-MAE), Valérie Boyé et François Clauce (EFA-CGC), Olivier Lapôtre et Pascale Homolle-Lotteau (SNISPV), et Annick Pinard (secrétaire-coordinatrice de l'Alliance du Trèfle).

Cette rencontre a permis à l'Alliance du Trèfle d'évoquer les sujets qui n'avaient pu l'être, faute de temps, lors de la précédente rencontre du 20 juillet ainsi que quelques sujets d'actualité.

Effectifs, parcours professionnels et rémunérations

Effectifs insuffisants face à la surcharge de travail et aux délais contraints

Les services 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, aléa climatique, dépérissement forestier 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 déconcentrés, chaque équipe veille à être en capacité d'instruire les demandes et 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.

Le manque d'effectif pèse actuellement sur la quasi totalité des personnels du ministère et de ses établissements et opérateurs directs ou sous tutelle. Cette situation de tension permanente ne permet déjà plus de répondre, sans surcharge de travail, à l'ensemble de nos missions. Comment alors y ajouter la gestion des crises sans risque pour la qualité du service public ou la santé des personnels ?

Les requêtes répétitives concernant les élections professionnelles, notamment les vérifications des listes occasionnent une surcharge supplémentaire des services RH de proximité et sont agaçantes pour les agents, en particulier quand ils s'aperçoivent sur les documents à contrôler une nouvelle fois que leurs corrections n'ont pas été prises en compte. Ces requêtes mettent également en évidence les difficultés liées aux outils informatiques et à leur fiabilité. Rappelons que les services RH de proximité, trop souvent en sous-effectif, ont eu en charge de nombreux sujets nouveaux



depuis quelques années (traitement au fil de l'eau des postes ouverts à la mobilité, contribution au paiement des indemnités forfait durable, télétravail...).

L'informatique s'est généralisée pour porter les missions « métiers » du ministère mais aussi considérablement pour les fonctions supports, dont les effectifs se sont effondrés. RenoïRH 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 paye, absence de prise en compte 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 RenoïRH afin de soulager les gestionnaires des services centraux.

Sur le plan des outils informatique « métiers », des progrès sont aussi nécessaires (Resytal notamment).

Le ministre a rappelé vouloir donner du sens dans le travail des agents. De grandes transitions sont à mener pour les agriculteurs comme pour les agents, avec un télescopage des épisodes de crises mais aussi des grandes transformations de fond (Agro-écologie, nouvelle PAC, dérèglement climatique, flambée du prix des matières premières...).

Un travail collectif est nécessaire sur le bien-être au travail des agents du ministère.

Philippe Mérillon indique qu'une importante mise en qualité des données des agents sur RenoïRH a été réalisée pour les élections professionnelles et qu'elle sera utile pour tous les besoins de suivi RH. Il confirme que le basculement dans RenoïRH a exigé beaucoup de travail.

Xavier Maire précise que les saisies sur RenoïRH seront déconcentrées dans les établissements d'enseignement supérieur agricole et que les opérateurs, notamment l'ASP, vont basculer sur RenoïRH prochainement (2024/2025).

Parcours professionnels et compétences

La disparition des CAP et CCP, aggravée par le recours exponentiel aux mobilités « au fil de l'eau » pèse à la fois sur le parcours professionnel des agents, la charge de travail des recruteurs et les compétences du ministère. Or, depuis début 2022, plus de 1000 postes ont été publiés au fil de l'eau, soit deux fois plus qu'en 2021 à la même date !

Pour l'agent, c'est à la fois un parcours du combattant pour assurer une veille constante des publications et une loterie en devant postuler à l'aveugle sans vue globale sur les postes à pourvoir au ministère. Et pour le ministère, c'est trop souvent une perte de compétences par inadéquation entre le profil de poste et celui de l'agent retenu.

La perte de compétence est un VRAI sujet. L'efficacité et la crédibilité de notre ministère reposent grandement sur les compétences reconnues de ses personnels. Pourtant au fil des réorganisations,



des postes supprimés, externalisés ou modifiés, des agents déplacés « là où il y a de la place », des mutations au fil de l'eau... le ministère perd sa capacité d'expertise. Et ce n'est pas quelques semaines de formation qui pourront remplacer un cursus spécialisé ! En santé des végétaux les cadres formés durant leurs études à cette discipline deviennent de plus en plus rares. La disparition de l'expertise technique de l'État ne facilite pas le succès d'Ecophyto.

Les compétences forestières du ministère sont à un niveau critique, en lien avec la faiblesse de ses effectifs, la fin du recrutement d'ingénieurs forestiers fonctionnaires, la faiblesse des recrutements des techniciens supérieurs au profil forestier, tout comme le peu de perspectives de carrière des chefs techniciens forestiers.

Nous en sommes au point où, pour exemple, des DDT (M) ne disposent plus d'aucun forestier, et ou, avant l'été, le préfet de la zone de défense et de sécurité Sud a jugé utile de vous alerter sur l'insuffisance des recrutements d'ouvriers spécialisés dans la défense contre les incendies. L'Alliance du Trèfle demande comment le ministère envisage de porter sa politique et de gérer les crises, face aux départ en retraite à venir des agents expérimentés. Comment motiver des équipes exsangues et souffrant d'un sentiment d'abandon ?

En plus du parcours professionnel, la motivation repose aussi sur la reconnaissance des missions et responsabilités exercées. Elles évoluent constamment, exigeant des compétences pointues et variées, une grande adaptabilité et des capacités à prévenir et gérer des situations de crises.

Les statuts et cotations de postes doivent évoluer en conséquence !

A cet égard, la diversité des parcours de carrière des ISPV, leurs compétences scientifiques, techniques et managériales permettant de répondre à des enjeux sociétaux majeurs, tout comme leur capacité à prévenir et gérer des crises justifient pleinement une révision des cotations des postes ainsi que des taux promus/promouvables, ne serait-ce que par équité vis à vis des autres corps d'encadrement technique supérieur.

L'Alliance du Trèfle souhaite également attirer l'attention sur le statut des personnels du CNPF qui n'a pas évolué depuis 2009. Consciente de son obsolescence, l'administration, en concertation avec les représentants du personnel, a proposé une actualisation des statuts en 2019. Depuis, bien qu'un rapprochement avec le statut employé à l'Office Français de la Biodiversité (OFB) ait été avancé, aucune évolution n'est intervenue. Le sentiment d'abandon gagne les personnels concernés et l'attractivité des postes s'en ressent.

Et que dire des contractuels du ministère ! Pour eux, la visibilité est réduite à zéro ! Les trop faibles durées des contrats n'offrent aucune stabilité ni pour l'agent, ni pour les services. Ce turnover constant déstructure en permanence le fonctionnement et la cohésion des équipes et démotive les contractuels et les agents qui s'étaient consacrés à leur formation.

Le ministre évoque la nécessité de définir les missions de service public avant d'évoquer les effectifs et les parcours professionnels.

Xavier Maire indique que le MASA s'est assuré auprès de la DGAFP que l'actualisation du quasi-statut du CNPF pouvait s'aligner sur la grille de l'OFB. Par contre le plan de financement dépend du CNPF.



Handicap : pour un ministère exemplaire

Avec une réforme des retraites qui s'engage visant le rallongement de la durée de carrière, notre ministère doit être exemplaire pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap. Au delà 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 intégrant le MASA.

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir où en est le projet de réforme du statut des TSMA qui imposait des conditions physiques particulières. Un adjoint technique en situation de handicap ou de plus de 50 ans doit pouvoir rejoindre ce corps.

Trois chantiers semblent importants : développer l'accessibilité numérique, faciliter l'accès au télétravail y compris pour les handicaps dits « invisibles », et accompagner et sensibiliser par le biais d'une formation obligatoire les managers pour qu'ils soient prêts à recruter et à bien accueillir des agents en situation de handicap.

Pour le ministre, la sensibilisation et l'accompagnement des managers sont fondamentaux pour la prise en compte du handicap et pour un ministère encore plus inclusif. Des pistes existent pour la formation et l'accès au télétravail et des réunions multilatérales sont prévues.

Rémunérations

L'investissement constant des agents pour leurs missions est insuffisamment reconnu au travers de la rémunération. Le passage au RIFSEEP s'accompagne trop souvent d'une perte de prime à responsabilité égale, masquée provisoirement par la garantie indemnitaire. La hausse du point d'indice, attendue de longue date, est bien en deçà du niveau actuel d'inflation, les primes n'ont pas été réévaluées et le pouvoir d'achat des agents publics continue à décroître. Un tel décalage 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.

Lors des derniers comités techniques ministériels il avait été annoncé qu'une revalorisation notable des contractuels, hormis les A, devait intervenir cet automne mais aucune information quant aux montants envisagés n'a été communiquée. Dans le contexte actuel, il est urgent que des précisions soient apportées et qu'elle se concrétise, et que des dialogues soient ouverts pour les A.

Les annonces présidentielles sur les revenus des enseignants doivent se traduire dans les faits ; si le MASA ne sera pas aux manettes de cette réévaluation, l'enseignement technique agricole et l'enseignement supérieur agricole ne doivent pas être oubliés et leurs spécificités prises en compte. La problématique des agents contractuels sur budget ne doit pas être ignorée.

A noter également que la hausse des prix fait ressortir le sujet des frais de déplacement (logement et restauration) qu'il est de plus en plus difficile de couvrir avec les taux actuels de remboursement.

Le ministre indique que la progression des rémunérations et la déprécarisation dépendent des disponibilités budgétaires, donc de la Loi de Finances 2023 dont le projet sera présenté aux organisations syndicales fin septembre.

Il précise que pour les enseignants le MASA suit les mesures mises en place au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Philippe Mérillon rappelle que la revalorisation des frais de déplacements relève du niveau interministériel.



Sujets d'actualité

Enseignement agricole

Il est nécessaire de préparer le renouvellement des générations d'agriculteurs mais aussi des forestiers. Or les établissements d'enseignement agricole souffrent non seulement des difficultés de recrutement de certains enseignants faute d'attractivité des rémunérations, mais aussi de l'absence de renouvellement de postes administratifs, induite par la baisse des moyens. Les agents administratifs encore en place doivent alors assurer toujours plus de missions supplémentaires. La fusion de certains établissements n'a fait qu'amplifier ce phénomène. Des agents ont alerté l'Alliance du Trèfle sur le fait que certaines tâches qui incombent à la hiérarchie sont désormais déléguées à des agents de catégorie B, titulaires ou contractuels pour assurer la bonne organisation des structures.

La LTFP annonçait des facilitations pour la « CDIisation » des contractuels. Face à une telle implication de certains agents qui souhaitent travailler dans ces établissements pour des raisons de proximité, il semblerait exemplaire d'inviter à la « CDIisation » des profils qui répondent bien et de repenser aussi à l'amélioration des rémunérations, en cohérence avec le niveau de responsabilité. La crise Covid-19 se fait plus discrète pour cette rentrée, mais il est essentiel d'anticiper un éventuel retour de la pandémie pour ne pas se retrouver démuné comme l'hiver dernier où des réunions avec le cabinet ont dû être organisées en urgence. La communication pour maintenir un maximum les gestes barrière semble fonctionner, mais est-il prévu une politique particulière pour garantir aux agents des stocks suffisants pour leur protection (masque, gel hydroalcoolique etc.) ? Enfin la pratique du télétravail peut-elle entrer dans les mœurs pour les administratifs des établissements d'enseignement car des refus ont déjà été signalés pour la rentrée ?

L'enseignement agricole, technique et supérieur, doit assurer la formation initiale et continue des professionnels de l'agriculture et de l'agro-alimentaire, et apporter sa contribution à la recherche. Malgré les efforts des équipes, les établissements sont souvent loin d'avoir les moyens suffisants pour s'engager pleinement dans les transitions voulues par le gouvernement pour répondre aux nécessités environnementales et aux attentes sociétales (Ecophyto, BEA etc.).

Le ministre annonce la préparation d'un projet de loi d'orientation et d'avenir agricoles, qui devrait être déposé au parlement à l'automne 2023, et auquel les organisations syndicales du MASA seront associées. Pour lui favoriser l'installation en agriculture repose pleinement sur l'enseignement agricole.

Les effectifs dans les établissements d'enseignement agricole seraient en légère hausse à la rentrée 2022 (à confirmer) grâce à la qualité de l'enseignement dispensé dans les établissements qui fait leur réputation.

Un travail de réflexion doit également être mené sur les filières, les métiers et les besoins.

Sur le plan sanitaire Covid-19, le ministre indique qu'il faut se préparer à partir de l'expérience des deux années précédentes.

Sur ce dernier point, Philippe Mérillon ajoute que le MASA suit les orientations interministérielles, en particulier la déclinaison au MASA du protocole du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Les EPLEFPA ont été réapprovisionnés (masques, gel hydro-alcoolique...) à partir des stocks stratégiques de Santé Publique France.



Vétérinaires Contractuels

Plus de 700, soit la majorité des vétérinaires travaillant pour le programme 206 (40 % en ETPT), sont des agents 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). Ces cadres, qui prennent des décisions régaliennes relevant de la santé publique et de la protection animale, sont de plus soumis à une forte pression sociétale et médiatique accrue par les réseaux sociaux. Le plus souvent, leur travail du week-end est rémunéré sans aucune majoration et ils ne bénéficient d'un CDI qu'après six ans de CDD parfois très courts.

Comment le MASA peut-il espérer trouver des candidats sur les postes vacants de plus en plus nombreux alors que leur rémunération est en total décalage avec celle des vétérinaires salariés du privé et que ces derniers n'ont pas de contraintes non compensées. Il avait été indiqué, début 2019, que la Loi de transformation de la fonction publique (LTFP) permettrait de régler cette question vitale pour l'inspection vétérinaire en France ; à l'époque les difficultés de recrutement portaient sur quelques postes alors qu'ils en concernent une cinquantaine pour cette rentrée, et touchent les équipes d'inspection d'abattoirs importants comme des sites de taille moyenne. La situation est d'une ampleur inédite (pire qu'en 2001) et engage la responsabilité de l'État.

L'Alliance du Trèfle demande que le MASA applique la LTFP ou tout autre dispositif de revalorisation salariale de tous les vétérinaires contractuels rendant leurs postes attractifs. Il est indispensable que lors de la présentation du budget 2023, des annonces claires permettent d'attirer des candidats sur ces postes, dès les prochaines semaines.

Le ministre qui a noté que le décalage avec le secteur privé ne rend pas les postes attractifs, indique ne pas pouvoir s'engager avant la présentation du budget 2023.

Philippe Mérillon indique que le processus d'augmentation de la durée des contrats débute avec les contrats « influenza aviaire ». La « CDIisation » fait aussi partie de l'exercice « durée - fidélisation - sécurisation ».

Il précise que compte tenu des contraintes budgétaires, la revalorisation concernera les contrats de catégorie B et C dès cette fin de 2022. Les contrats des agents de catégorie A seront revalorisés en fonction du budget 2023. L'enjeu porte en particulier sur le sanitaire et l'enseignement.

Influenza aviaire

L'Alliance du Trèfle a remercié le ministre d'avoir pris en compte certaines de ses demandes, en particulier :

- la rédaction d'une fiche consacrée à la gestion des ressources humaines dans le plan d'actions influenza aviaire,
- l'anticipation des recrutements de contractuels de catégories A et B avec des caractéristiques particulières pour ces nouveaux contrats qui sont sur moyens permanents (article 60), avec des niveaux de rémunération revalorisés et dont la durée va au-delà du 31 décembre 2022, ce qui assure une stabilité, en lien avec le caractère enzootique que présente désormais l'influenza aviaire.
- la mise en place d'un CIA spécial de 300€, 600€ et 900€ pour les agents qui se sont particulièrement investis dans la gestion de l'influenza aviaire. Sur ce point, l'Alliance du Trèfle demande que les critères d'attribution et le choix du niveau de ce CIA spécial soient transparents et harmonisés entre les structures et les régions.



Pour l'Alliance du Trèfle, la mise en œuvre du plan d'actions nécessite de renforcer l'équipe réduite chargée du dossier à la DGAL alors que la situation sanitaire de la faune n'a jamais été aussi mauvaise à cette date.

Par ailleurs elle réitère ses autres demandes portant :

- sur le paiement des heures supplémentaires, la récupération horaire se révélant impossible à l'approche d'une nouvelle flambée des foyers,
- la prise en compte des heures supplémentaires pour les agents au forfait,
- la mise en place d'astreintes de sécurité en DRAAF et en administration centrale, alors qu'elles n'existent aujourd'hui que dans les DDecPP,

Par ailleurs certains départements rencontrant des difficultés pour le recrutement des contractuels, notamment de catégorie A, elle souhaite que le recrutement puisse être poursuivi après le 1^{er} octobre 2022.

Enfin certaines mesures prévues sont annoncées aux professionnels avant que les services n'en soient informés, ce qui n'est pas nouveau, mais toujours aussi irritant !

Le ministre indique que les premières mesures ont été mises en place et que d'autres suivront.

Une réorganisation de fond de la DGAL doit permettre de gérer des crises qui durent et se multiplient, afin de ne pas être toujours dans l'immédiateté. Il n'y aura pas de diminution des effectifs.

Pour les heures supplémentaires, le principe est leur récupération par des congés plutôt que leur indemnisation.

Philippe Mérillon confirme que la DGAL va débloquer prochainement des crédits pour l'embauche de contractuels afin de permettre la récupération des heures supplémentaires.

Par ailleurs, pour le CIA spécial, des critères homogènes entre DRAAF seront fixés après concertation.

Transfert des missions de sécurité sanitaire relevant de la DGCCRF

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir si des informations sur le transfert au MASA de missions de sécurité sanitaire relevant de la DGCCRF seront données lors du comité technique alimentation informel du 8 septembre. Dans beaucoup de départements, il semblerait que le nombre effectif d'agents de la DGCCRF intervenant sur les missions devant être transférées soit supérieur aux chiffres communiqués. L'augmentation souhaitée des contrôles paraît donc utopique.

Le contrôle des établissements agro-alimentaires non agréés nécessite des inspecteurs formés spécifiquement, l'alimentation animale également. Dans la remise directe, la fréquence des inspections sanitaires, pourtant dérisoire, semble difficile à maintenir.

Le ministre confirme que des informations seront données lors du comité technique alimentation du 8 septembre.

Philippe Mérillon précise que des informations porteront en particulier sur la formation et le recrutement.

Forêt

Les forestiers ont probablement connu le pire été de leur carrière avec les nombreux incendies qui ont parcouru le territoire et la conscience qu'ils ont des conséquences lourdes à venir de ces mois climatiques inédits combinant sécheresse et chaleur extrême. Ce contexte particulier focalise ces dernières semaines les intérêts politiques et médiatiques avec des communications et prises de position parfois déroutantes pour les professionnels. Il amène l'Alliance du Trèfle à insister sur les points suivants :

- le besoin de plus en plus fort d'une véritable politique forestière, portée et animée par une équipe disposant de convictions et compétences forestières nettes.
- la nécessité de disposer d'un maillage serré d'acteurs forestiers de terrain. Les outils existent et leur compétence, expérience et efficacité ne sont pas remises en cause. L'enjeu est de renforcer les moyens humains et financiers (en investissement et en fonctionnement) de ces acteurs, et non pas de créer de nouveaux outils ou de confier des missions forestières à des structures n'ayant ni culture, ni expérience, ni formation forestière.
- les questions pratiques de terrain en lien avec les crises se multiplient et ne trouvent pas toujours de réponse appuyée sur la science ce qui favorise les querelles de chapelle et la diffusion d'informations douteuses. La France manque cruellement d'une recherche forestière appliquée forte avec des moyens à la hauteur des enjeux ; aujourd'hui ce sont les services R&D du CNPF et de l'ONF qui supportent l'essentiel de cette charge sans disposer des effectifs suffisants.
- les deux opérateurs de l'État pour la gestion forestière changent de direction générale. L'Alliance du Trèfle est en attente des décisions de nomination de ces postes clefs pour impulser une nouvelle dynamique qui s'impose : être en capacité de fédérer les personnels notamment dans le cadre d'un vrai dialogue social, être en mesure de traiter efficacement et rapidement les problèmes de charge de travail liés aux réductions répétées d'effectifs, engager rapidement et massivement les changements qui s'imposent en réponse au contexte climatique en négociant et développant les moyens nécessaires.

Le ministre évoque les incendies catastrophiques de l'été, avec près de 70 000 hectares dévastés, dont 4 000 hectares de forêts publiques et le reste en forêt privée.

Un retour d'expérience est prévu et sera présenté au président de la République.

De nombreux problèmes sont apparus : manquements à l'obligation de débroussailler, urbanisation des zones forestières... L'ONF ne peut pas tout faire.

Il relève qu'il s'agit du début d'un long processus de dégradation des forêts.

Des mesures ont déjà été prises par le gouvernement précédent. Le plan France Relance a rétabli des mesures de reboisement comme celles que nous connaissions du temps du Fonds Forestier National. Ces mesures doivent permettre d'améliorer les investissements en forêt mais elles ne suffiront pas.

Le ministre partage le constat de l'appauvrissement de la recherche appliquée et veut la relancer avec des moyens.

Avant de parler d'effectifs, le ministre veut définir les missions de service public confiées, en élaborant un modèle, y compris pour la forêt privée.

Il évoque également le développement nécessaire de dispositifs de défense des forêts contre l'incendie dans les régions qui n'étaient pas concernées jusque là, alors que plus aucune zone n'est épargnée. Le dépérissement est aussi à traiter.

L'Alliance du Trèfle a remis au ministre une note d'analyse et de propositions pour la défense des forêts contre l'incendie rédigée par EFA-CGC.

Une réunion spécifique sera organisée prochainement sur la forêt.



Sobriété énergétique

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir quelles sont les mesures de sobriété énergétique envisagées par le MASA ainsi que leurs conséquences pour les agents au bureau comme en télétravail, alors que la campagne de demandes de télétravail commence.

Philippe Mérillon indique que le plan ministériel du MASA relatif à la sobriété énergétique a été préparé avec les contributions du secrétariat général, des directions d'administration centrale, des DRAAF et des opérateurs (en particulier l'IFCE et l'ASP). Il comprend également des enjeux de pédagogie et de bonnes pratiques.

Ce plan sera présenté aux organisations syndicales fin septembre lors du prochain comité technique ministériel.