

**Des collègues TSMA ou qui
aspirent à le devenir
témoignent sur les
difficultés qu'ils
rencontrent dans leur travail
quotidien ...**

L'administration s'inquiète du manque d'attractivité du corps des TSMA...

Lors d'un groupe de travail le 29 avril dernier, l'administration s'est inquiétée d'un «déficit important de TSMA à l'horizon 2027» alors que ces agents occupent des «fonctions essentielles», portant «la mise en œuvre de la technicité des politiques publiques du MASA» et «couvrant de multiples besoins». Lors de ce groupe de travail, le RAPS (réseau des IGAPS) est également intervenu pour souligner que ce corps nécessite des savoirs et des outils plus pointus, et voit son périmètre d'intervention et son niveau de responsabilité augmenter considérablement.

La CFDT-Agriculture se réjouit de cette prise de conscience de l'administration : il est temps que les compétences techniques de plus en plus pointues des TSMA soient reconnues à leur juste valeur. Sans évidemment oublier les autres corps.

L'administration a prévu l'organisation de groupes de travail cet automne pour discuter avec l'ensemble des syndicats de propositions concrètes afin de renforcer l'attractivité de ce

corps.

La CFDT est allée à la rencontre de (futurs) TSMA sur le terrain pour porter leur parole auprès de l'administration

Depuis plusieurs années, la CFDT-Agriculture se déplace sur le terrain. Depuis début 2025, les rencontres avec les agents se sont multipliées : à l'INFOMA, en abattoirs, dans les SIVEP-BREXIT, dans les services déconcentrés (DDPP, DDT, DRAAF), chez les opérateurs (IFCE...)

Ces échanges avaient pour objectif de mieux comprendre les difficultés rencontrées, au-delà des connaissances que nous pouvons déjà en avoir de par leur présence au sein de notre équipe.

D'autres déplacements sont d'ores et déjà prévus et nous pourrons encore en programmer en fonction de vos retours.

Quelques exemples de témoignages édifiants qui illustrent l'importance d'agir rapidement !

Ces témoignages ne se veulent pas exhaustifs des difficultés rencontrées par les TSMA et ceux qui aspirent à le devenir. Il s'agit de quelques témoignages concrets qui illustrent l'importance d'agir rapidement !

- **INFOMA...** *«Je suis allé à l'INFOMA, j'ai dû me payer un logement sur place en plus de celui de ma famille, payer des frais de garde, et je n'ai pu voir mes enfants qu'un seul WE par mois vu le coût des transports. ... A quand des formations décentralisées plus proches des lieux de travail et de vie des stagiaires ? A quand une revalorisation de l'indemnité de stage INFOMA ?»*
- **INFOMA...** *«Je suis une jeune maman, j'ai un niveau ingénieur, j'ai préféré passer le concours de Technicien*

Supérieur (TS) plutôt que celui de Technicien Principal (TP) à cause de la distance et de la durée de la formation : 4 mois pour le TS contre 8 mois pour le TP. Avec un bébé d'un an, s'absenter toutes les semaines pendant 8 mois en parcourant plus de 900 km tous les week-ends est non seulement très onéreux mais également très fatigant. Maintenant j'ai un travail bien ennuyeux par rapport à ce que je pourrais faire et je n'ai pas envie de rester...»

- **INFOMA...** «Nous avons eu moins de 2 heures de cours sur l'état de conscience et d'inconscience des animaux, sujet sociétal pourtant sensible comme en témoignent les actions de l'association L214 ... mais rien sur la gestion de conflits au travail que ce soit en interne ou avec les usagers... Il est urgent de faire évoluer les programmes qui ne sont pas adaptés à notre travail de technicien ... Il nous faut plus de pratico-pratique ! Et plus de juridique sur les différentes procédures relevant de nos compétences...»
- **INFOMA...** «Je suis agent contractuel en abattoir, je ne veux pas passer le concours pour devenir TSMA au vu de l'éloignement et du coût engendré par la formation à Corbas, mais aussi car je veux être libre de travailler ailleurs que dans un abattoir demain, sans nécessairement attendre 3 ans de titularisation...»
- **SIVEP-BREXIT...** «Je travaille en SIVEP-Brexit et je rembourse le crédit du logement que je viens d'acheter grâce aux heures de nuit... il y a peu de perspectives d'emploi sur place même en abattoir ... Comment vais-je faire demain pour joindre les deux bouts ? Ma situation individuelle pourra-t-elle bien être prise en compte ?»
- **Abattoir...** «Je travaille de nuit, avec des températures froides et beaucoup de bruit... A quand une reconnaissance de la pénibilité via la catégorie active pour partir à

la retraite un peu plus tôt ? Contrairement à des collègues d'autres abattoirs, je n'ai pas la possibilité d'aller travailler ponctuellement dans un autre abattoir ou au siège par exemple en remise directe... A quand la généralisation de cette possibilité d'aller voir un peu ailleurs pour apprendre d'autres pratiques, voir d'autres métiers et agir sur les TMS (troubles musculo-squelettiques) ?»

- **Santé et protection animale...** «Les missions sont attrayantes car diverses, mais il n'y a pas assez d'effectifs au vu de la technicité attendue et de la diversité des élevages. Je travaille sur les bovins lait, allaitants, les veaux de boucherie, les volailles de chair et de ponte toutes espèces, les porcs... A cela s'ajoute la gestion des élevages en déshérence... et la gestion successive des crises (IAHP, FCO, Tuberculose, MHE...). Dans ma DDPP, plus de la moitié de mes collègues sont partis après la gestion de la crise IAHP...»
- **Sécurité sanitaire des aliments...** «Il faudrait communiquer sur le sens du travail auprès des jeunes pour leur donner envie de devenir TSMA : être inspecteur en SSA, c'est une mission régaliennne essentielle, c'est ce qui garantit la salubrité des produits alimentaires que nous consommons !»
- **Forêt...** «Je pense de plus en plus sérieusement à partir... Dans nos bureaux «forêt», on manque d'effectifs et on nous rajoute toujours plus de gestion administrative avec les nouveaux dispositifs d'aides. On n'a pas de renforts, et forcément, le temps pour aller en contrôle sur le terrain fond comme neige au soleil... quelques services sont encore épargnés mais pour combien de temps ?»
- **SEA...** «J'étais un technicien. J'instruisais des dossiers avec un regard technique. Mon travail consiste

maintenant principalement à contourner les bugs des machines délirantes. Et quand j'ai un agriculteur au téléphone, c'est souvent pour des tracasseries administratives que je ne parviens pas à expliquer. Mon métier perd de plus en plus de son sens... A quand la simplification pour les agriculteurs et les services ?»

- **Etablissement public...** *«Je suis agente contractuelle en contrat à durée déterminée, je suis contrôleuse «traçabilité sanitaire des équidés». J'hésite à passer le concours car je veux rester à l'IFCE. Ma passion c'est le cheval. Je passerai le concours si je peux être réintégrée là où je travaille aujourd'hui.»*
- **Reconnaissance de l'expérience acquise :** *«Après avoir travaillé 11 ans dans le domaine des aides surfaciques de la PAC, avec notamment un parcours à l'international au sein de l'union européenne, et en étant en poste auprès d'une DDTM où je mobilise quotidiennement mes compétences acquises, seuls 3 ans et 5 mois m'ont été reconnus à la titularisation, avec un revenu net débutant à 1640 euros par mois environ... et une famille à nourrir. Parmi mes collègues, j'ai souvent côtoyé et même parfois encadré des agents contractuels avec mon niveau d'études (voire inférieur) ayant un salaire bien plus confortable. Cela est assez frustrant et ne rend pas mon poste attractif !»*

Ce ne sont là que quelques témoignages. N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés et de vos propositions pour améliorer les conditions de travail et résoudre les problèmes rencontrés. La CFDT-Agriculture portera auprès de l'administration le maximum de ces propositions lors des groupes de travail à venir.

A quand le dialogue ?

Face à ces constats, la CFDT-Agriculture, syndicat réformiste, tient à obtenir des avancées par le dialogue, en mettant sur la table des propositions réalistes face à chaque difficulté rencontrée.

La CFDT-Agriculture demande par ailleurs à l'administration de fixer sans tarder un calendrier pour les groupes de travail «TSMA», comme elle s'y est engagée il y a déjà plusieurs mois.

Le déficit d'attractivité ne concerne pas que le corps des TSMA au MASA

L'administration se préoccupe de l'attractivité du corps des TSMA, mais la CFDT-Agriculture souhaite que l'administration se penche aussi sur d'autres corps, y compris administratifs, car certains agents occupant ces missions trouvent également le ministère de l'agriculture de moins en moins attractif.

La CFDT-Agriculture, syndicat non corporatiste, défend l'ensemble des agents. Force est de constater que le manque d'attractivité est un problème général au sein de ce ministère. La CFDT-Agriculture demande à l'administration l'organisation de groupes de travail sur l'attractivité de l'ensemble des corps et emplois au MASA, comme elle s'était engagée à le faire en... 2024 !

Enfin, le déficit d'attractivité pour le corps des TSMA ne concerne pas que ce ministère mais également les établissements publics qui opèrent sous sa tutelle. La CFDT-Agriculture demande à ce que le périmètre de réflexion sur l'attractivité s'étende ainsi à l'ensemble du périmètre de compétence du MASA, que ce soit en administration centrale, dans les services déconcentrés et au sein des opérateurs .

La forêt passe du ministère de l'Agriculture à celui de la Transition Écologique

Deux articles récents viennent d'être consacrés au rattachement des forêts au ministère de la transition écologique : un [article du Monde](#) et un article d'[Acteurs Publics](#), tous les deux du 8 janvier 2025. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces deux textes.

Synthèse :

C'est un changement historique et surprenant, ... **pour la première fois depuis 1881, la forêt, historiquement gérée par le ministère de l'Agriculture, passe sous la tutelle du ministère de la Transition écologique** dans le gouvernement de François Bayrou. La ministre Agnès Pannier-Runacher prend donc en charge ce portefeuille, mettant fin à une tradition de près d'un siècle et demi. Ce transfert symbolise une évolution majeure dans la manière dont la politique forestière est perçue et gérée en France.

Dans l'ensemble, **cette réforme est bien accueillie par les ONG environnementales**. L'association Canopée et d'autres organisations de protection de la nature voient cette transition comme un signal positif. La forêt est de plus en plus affectée par le changement climatique, notamment par une augmentation de la mortalité des arbres et une réduction de leur capacité à absorber le carbone. La nouvelle tutelle pourrait mieux intégrer ces enjeux environnementaux et

promouvoir des politiques de préservation et d'adaptation.

En revanche, la filière bois reste silencieuse face à cette annonce, ce qui pourrait traduire un malaise ou une incompréhension. Certains acteurs, comme le **Syndicat des énergies renouvelables**, s'inquiètent d'une éventuelle restriction des usages du bois à des fins énergétiques, tandis que le **Centre national de la propriété forestière (CNPf)** redoute une complexification administrative.

Plusieurs experts, dont Arnaud Sergent, de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), déplorent l'absence de préparation et de concertation avant cette réforme. L'inquiétude porte sur la coordination entre les différents ministères et la capacité de la Transition écologique à imposer ses arbitrages. Certains craignent que ce changement ne résolve pas le problème de fond : l'intégration de l'adaptation au changement climatique dans l'ensemble des politiques publiques.

De fortes inquiétudes sont exprimées sur les ressources humaines et l'organisation administrative. En effet le transfert de la gestion de la forêt soulève également des préoccupations parmi les agents concernés. Beaucoup dénoncent un manque de communication et de clarté concernant les conséquences sur leurs statuts, rémunérations et conditions de travail. Certains craignent une dégradation de leur régime indemnitaire, traditionnellement plus avantageux au sein du ministère de l'Agriculture. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP) ainsi que le CIA – l'une de ses composantes – sont en effet plus favorables au ministère de l'Agriculture. Certains redoutent aussi des difficultés accrues pour les mutations si les postes liés à la forêt passent entièrement sous la gestion de la Transition écologique.

Le ministère de l'Agriculture (MASA) tente de rassurer en

affirmant que les modalités de gestion seront mises en place en lien étroit avec le ministère de la Transition écologique, afin d'assurer un fonctionnement fluide pour les agents et les structures concernées. De son côté, le ministère de la Transition écologique (MTE) précise que bien que les agents forestiers ne changent pas de ministère, le secrétariat général du ministère de l'Agriculture continuera de piloter les aspects liés aux rémunérations, aux primes et à la mutuelle. De plus, la tutelle de l'Office national des forêts (ONF) restera sous la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE), mais sera exercée pour le compte d'Agnès Pannier-Runacher. Cependant, des incertitudes demeurent, notamment sur le positionnement administratif des services forestiers dans la nouvelle organisation.

*D'après les premiers éléments que la CFDT a pu recueillir, **il n'y aura pas de transfert d'agents et par conséquent aucun changement du contexte RH** (rémunération, rifseep,...) des agents qui travaillent sur les sujets forêt-bois. La gestion transversale et RH du des agents restent assurés par le MASA. C'est **donc principalement l'organisation qui change avec une définition de la politique forêt et bois par le MTE en concertation avec le MASA** . Ensuite, une déclinaison métier de la politique forêt-bois par la DGPE et une mise en œuvre de la politique en région définie par la DGPE, comme c'est déjà le cas actuellement. Enfin, **le MASA reste tutelle des opérateurs forestiers** puisque la compétence métier reste du ressort du MASA.*

Si ce rattachement traduit une volonté de replacer la forêt au cœur des politiques environnementales, il pose plusieurs questions : la Transition écologique pourra-t-elle mieux gérer la forêt que l'Agriculture ? Comment concilier les enjeux écologiques et économiques ? Cette réforme s'inscrit-elle dans une vision à long terme ou risque-t-elle d'être remise en question en cas de changement politique ?

Ce débat reste ouvert et sa mise en œuvre effective sera déterminante pour juger de son impact réel sur la gestion forestière en France.

Les décrets d'attribution ministériels devraient ne pas tarder à être publiés. Ils définiront noir sur blanc dans les prochains jours les modalités de cette modification de périmètre et les compétences en matière de politiques publiques forestières.

La CFDT (UFETAM et Spagri) vont suivre avec vigilance l'évolution de ce dossier notamment sur le volet ressources humaines.

Source :CFDT-UFETAM – sur la base d'un article publié le 8 janvier 2025

▪ **Pour aller plus loin :**

Le jour de publication de cet article de synthèse par la CFDT-UFETAM était aussi celui de la publication du décret n°2025-29 du 8 janvier 2025 attribuant la mission « forêt » entre le MASA et le MTE.

[joe_20250109_0007_0040](#)

CSA Forêt et Agriculture du 8 octobre 2024

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud, directeur général

de la performance économique, accompagné d'autres intervenants dont, Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Alexa Lassalle, Virginie Plantier, Emmanuella Garino, Stéphanie Clarenc et Jean-Philippe Mallet.

La CFDT a lu une déclaration liminaire (à consulter en fin d'article) qui met en exergue le fait que l'indemnité de gestion de crise ne résout en rien les problématiques rencontrées par les SEA, ils sont toujours là et toujours aucun plan d'accompagnement. Les conditions de travail restent particulièrement dégradées en cette période d'instruction des aides et le contrôle unique reste une source d'inquiétude importante quant à sa mise en œuvre et la perception des agriculteurs et cette période d'élection dans les chambres d'agriculture tend fortement les relations avec la profession. La thématique forêt, en plein essor, a pour conséquence une augmentation des missions mais pas des effectifs, qui s'accompagne de problématiques de recrutement, de formation et d'attractivité.

L'indemnité de gestion de crise, une première « bonne » décision mais...

Le SRH indique que cette reconnaissance des agents au travers d'une indemnité spécifique au ministère chargé de l'agriculture (MASAF) est le fruit d'un travail de deux années avec la direction du budget pour obtenir cette création. Il précise par ailleurs que le contrôleur budgétaire doit viser toute décision relative à la mise en place de cette indemnité, en s'assurant notamment du caractère exceptionnel nécessitant

l'utilisation de ce dispositif.

L'indemnité sera versée en octobre pour la grande majorité des agents, en novembre pour les agents pour qui le SRH ne disposait pas de la remontée d'information des DRAAF.

La CFDT salue la mise en place de l'indemnité de gestion de crise pour les agents en SEA qui permet de reconnaître l'investissement des agents sans faille pour répondre aux impératifs du versement des aides aux agriculteurs. Toutefois, elle regrette que les stagiaires ne puissent pas bénéficier de cette prime. Ils sont arrivés dans des services en tension et ont du s'adapter et monter en compétence rapidement, ils n'ont pas démérité.

L'administration précise que le cadre réglementaire ne permet pas de verser cette indemnité aux stagiaires ; ce cas de figure aurait dû être prévu lors de la rédaction du décret. Le SRH précise que le cas de ces agents pourra être traité au niveau de chaque structure lors de la prochaine campagne d'attribution du CIA en 2025 mais qu'en tout état de cause il est peu probable qu'une enveloppe spécifique soit attribuée au regard de la faible volumétrie des effectifs concernés (moins d'une dizaine d'agents).

Concernant l'exclusion des agents travaillant à temps partiel et la proratisation de l'indemnité, il est répondu aux organisations syndicales, d'une part, que les agents travaillant à temps partiel ne sont pas exclus du dispositif et, d'autre part, que l'indemnité est forfaitaire et ne doit donc pas être proratisée (trois niveaux de primes possibles : 800, 1.000 et 1.200 euros) ;

Pour la CFDT, l'attribution de cette prime doit s'accompagner d'une transparence auprès des agents sur les montants versés pour éviter de créer des tensions supplémentaires dans ces services déjà trop fragilisés.

Le SRH indique que la décision d'attribution relève d'une décision managériale locale prise par les chefs de service, la DRAAF compilant les remontées des DDT, la cohérence étant contrôlée par le RAPS et l'éligibilité des agents par le SRH. Ce dernier a fourni un modèle de notification individuelle à l'ensemble des DRAAF concernées afin que chaque agent se voit notifier par sa hiérarchie le montant de l'indemnité perçue.

L'accompagnement à rebours dans les SEA

Au-delà de ce premier geste envers l'investissement des agents des SEA impliqués dans le paiement des aides de la PAC, force est de constater que les problèmes structurels qui affectent les DDT depuis trop longtemps perdurent.

La CFDT constate la faible avancée des travaux par rapport à la dernière réunion sur ce sujet. Certaines avancées y avaient par ailleurs déjà été annoncées, notamment celles concernant les outils informatiques (ISIS, SAFRAN).

La dégradation de l'environnement de travail s'aggrave au fil du temps. Obligés de travailler dans un contexte tendu avec les organisations syndicales agricoles, l'administration n'a toujours pas déployé le plan d'accompagnement pourtant si prometteur d'améliorations des conditions de travail aux yeux de l'administration.

Le DGPE indique que plusieurs réunions avec les représentants des chefs de SEA se sont tenues. Le plan d'accompagnement comprend 3 thématiques : le pilotage métier, la communication et l'amélioration des outils. Les travaux sont initiés et sont en cours...

L'administration va mettre en place une boîte à outils permettant un partage des expériences entre les SEA les plus

en difficulté (aides au recrutement spécifiques, coaching, aides psychologiques). Il n'y aura cependant pas d'accompagnement spécifique sur les 100 DDT.

Mais...Sur le terrain, les agents dans les SEA ne constatent aucun changement.

L'administration annonce ensuite une mesure sur les effectifs des SEA :

Au regard des problématiques de recrutement et afin de fidéliser les agents, le SRH indique qu'un travail a été effectué concernant la doctrine d'emploi, doctrine qui permet désormais de transformer en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée de certains agents contractuels sans attendre les six années réglementaires. Pour ce faire, il est nécessaire que tant le chef de SEA concerné que le SRH identifient un besoin spécifique et que les compétences de l'agent soient validées par les IGAPS. La procédure envisagée serait très souple et les agents seraient rémunérés sur la base des grilles de rémunération des agents contractuels revalorisées fin 2023.

A la question de la CFDT concernant la marge de manœuvre de chaque SEA pour accorder ces contrats à durée indéterminée, la DGPE répond qu'il faudra tenir compte des contraintes budgétaires en termes d'effectifs et de moyens qui figureront dans la LFI 2025.

La CFDT salue cette décision qui va dans le sens du maintien des compétences et espère qu'elle sera effectivement mise en œuvre. Elle souligne qu'une réflexion d'ensemble est nécessaire sur ce sujet, d'autant plus que la hausse de la charge de travail ajoutée à la perte de compétences induite par les départs des agents nécessite une vraie et urgente politique d'attractivité au travers d'une formation et d'une fidélisation des agents.

Concernant par ailleurs le marché d'intérim qui apparaît comme peu utilisé dans le SEA, l'administration interprète sa faible utilisation comme le miroir du fait qu'un certain nombre de dispositifs de la planification écologique pour lesquels ce marché a été conçu va décaisser avec le rythme qui avait été anticipé.

L'administration rappelle que c'est à l'aune de ces différents problèmes que la Secrétaire Générale a mis en place un plan d'accompagnement des SEA visant à traiter l'ensemble des sujets. Le DGPE considère que le malaise présent provient de causes multiples, certains éléments étant conjoncturels et d'autres structurels. Il propose de réunir un groupe de travail pour évoquer plus en détail le contenu de ce plan d'action.

La CFDT demande la participation de l'ASP à ce groupe de travail.

Elle alerte les difficultés des SEA qui, en plus de ces difficultés et pleine période d'instructions des aides, doivent faire face aux annonces sur le contrôle unique où les agents ne peuvent pas mettre en place les mesures nécessaires sans un outil de travail efficace et national qui permette une coordination des contrôles indispensables pour une réelle efficacité des agents dans le cadre de leurs missions.

La circulaire du 31/07/2015 relative aux contrôles dans les exploitations agricoles a vocation à être revue dans le cadre du contrôle unique. L'administration confirme la volonté d'une tolérance zéro sur tout ce qui a trait à la mise en danger des agents chargés d'opérer les contrôles.

La CFDT remercie l'administration concernant la mise en place d'un groupe de travail sur le plan d'accompagnement des SEA.

La CFDT souhaiterait connaître la déclinaison concrète du plan d'accompagnement sur le terrain. Au regard des éléments

avancés par l'administration, il est en effet difficile de savoir comment les difficultés des agents vont être résorbées. Les retards dans le démarrage des campagnes, l'absence de visibilité sur les enveloppes budgétaires, le retour sur l'aboutissement des dossiers, la peur des agents de se déplacer sur le terrain suite aux menaces de certaines organisations professionnelles agricoles.

A cela s'ajoute les problèmes de communication entre les différents acteurs, les ordres et contre-ordres qui désorganisent le dispositif, les problèmes informatiques qui pour la plupart perdurent.

La DGPE propose une réunion dédiée pour présenter de manière plus précise les grands axes du plan d'accompagnement. Elle propose également un groupe de travail sur les aspects de communication en cas de crise.

Les appels à projet de la planification écologique

Après avoir rappelé les différents dispositifs d'aide du secteur forestier mis en place ces dernières années sous la forme d'un plan de relance suite à différentes crises telles que celle des scolytes en 2018, ainsi que les nouveaux défis récurrents à affronter (changement climatique, incendies, vagues de sécheresse) issues de l'inventaire forestier national, la DGPE présente l'état de développement des mesures.

En effet, suite au constat partagé avec les acteurs de la filière aux **assises de la forêt et du bois en 2021-2022** concernant la répétition des crises, il a été jugé indispensable de soutenir dans une projection durable le secteur « forêt-bois » pour l'adapter aux impacts du

changement climatique.

Les travaux de la planification écologique qui ont suivi ont permis d'établir une **feuille de route pour la forêt** qui contient une dizaine de leviers d'actions avec des axes très forts sur le renouvellement de la forêt.

Un rapport a été produit dans le cadre de la planification écologique avec la participation de toute la filière « Objectif Forêt » a permis, avec l'aide des experts de l'INRAE, de l'IGN et de l'ensemble des opérateurs de la forêt en vue de l'élaboration du **plan national de renouvellement de 10 % de la forêt française dans les 10 ans à venir**. Cela représente un effort d'**investissement d'environ un milliard d'euros**.

Pour accompagner cette dynamique, la planification écologique s'est traduite en loi de finances 2024 par des aides inscrites directement dans le budget du MASAF avec une enveloppe budgétaire conséquente qui a pris la suite des enveloppes ouvertes pour le **plan d'investissement « France 2030 » au service de la filière forêt-bois**.

Ce dispositif s'est structuré au mois de mai dernier, l'ADEME étant l'opérateur désigné au niveau interministériel pour verser les aides au renouvellement forestier, après instruction des dossiers par les DDT et les SERFOB. **Plus de 2.000 dossiers ont été déposés**.

Suite au constat de différents traitements de dossiers selon les départements, la DGPE a multiplié les échanges avec l'ADEME afin d'harmoniser les méthodes de travail. Vingt-cinq fiches ont ainsi été rédigées afin de clarifier le fonctionnement des différentes étapes du dispositif entre l'ADEME et les services du MASAF.

L'objectif est de prendre en compte le retour d'expérience du plan de relance « France 2030 » afin de faciliter la réussite du guichet du **fonds pérenne « France Nation verte »** mis en

place dès ce mois d'octobre, notamment au travers de solutions informatiques uniformisées permettant un gain de temps dans le traitement des dossiers (mise en place de contrôles automatiques).

Au regard de tous ces changements récents, des retards dans l'harmonisation des procédures, des problèmes d'effectifs dans les SEA et des problèmes de coordination entre le MASAF et l'ADEME, la DGPE reconnaît que le début de 2024 a été particulièrement difficile et remercie les agents pour leur implication durant cette période. Certaines demandes des agriculteurs ont en effet généré une charge de travail supplémentaire pour les services (par exemple les permanences dans les services des sous-préfectures).

Parallèlement, les conventions signées avec l'ONF pour la forêt domaniale redessinent les types de peuplement sinistrés et vulnérables. Les opérations qui sont pratiquées en forêt domaniale sont très proches de celles qui sont intégrées dans le cahier des charges destinées aux forêts communales et privées. Il y a une recherche de convergence sur ces deux mesures.

Ce volet concerne les forêts métropolitaines. Un autre volet de la planification écologique concerne l'outre-mer.

Un autre **dispositif a été ouvert début juillet pour aider la filière « graines et plants forestiers »**. Il a été clôturé en septembre. L'enjeu est fort car le dispositif a vocation à aider les entreprises à se moderniser et à monter en capacité de production. Les dossiers sont en cours d'instruction dans les DRAAF, le nombre de dossiers correspond à ce qui était initialement estimé et les lauréats seront annoncés prochainement.

Un autre maillon sensible et vulnérable concerne les **entreprises de travaux forestiers** (travaux d'exploitation et sylvicoles). Le besoin est d'équiper les entreprises et

diminuer la pénibilité de ces métiers, les entreprises peinent à recruter en raison de la pénibilité du travail. Le premier volet de cet appel à projet lancé début juillet concerne des dynamiques collectives avec des plates-formes informatiques, le deuxième volet a été fermé prématurément du fait de l'afflux des dossiers. Le cahier des charges prévoit des priorités d'équipement (performance du tassement des sols, impact environnemental).

Un autre volet concerne l'**industrie**. Des appels à projets avaient été initialement lancés sous « France 2030 » et avaient rencontré un vif succès. La balance commerciale du secteur « forêt-bois » est très déficitaire – 8 à 10 milliards d'euros – du fait d'importations (papier, meubles). Le sous-investissement est chronique dans ces entreprises du bois, auquel s'ajoutent des problèmes de débouchés. Les appels à projets visent à valoriser les essences de qualité qui sont produites par la forêt française.

Les appels à projets sont orientés vers la valorisation des bois de prix afin d'orienter l'innovation vers des essences moins transformées sur le territoire national.

La majorité des projets favorise les essences résineuses mais quelques projets se dégagent, permettant notamment de produire 25 % de parquets en plus d'origine française dans le cadre d'une demande grandissante. L'objectif dans le cadre de cet appel à projets est de continuer ces investissements avec un axe de priorisation sur les bois de crise permettant de valoriser la ressource forestière avec des scanners plus performants.

Les dossiers ont été communiqués aux SERFOB ; l'ADEME est en train d'instruire les dossiers. Un comité interministériel va se prononcer en fonction des critères qui figurent dans le cahier des charges. La liste des lauréats n'est pas finalisée.

L'appel à projet « **Biomasse chaleur pour l'industrie du bois** »

a été construit autour de la valorisation des coproduits de sciage. L'objectif est d'équiper les scieries avec des chaudières qui sèchent leur sciage et leur permettre d'être auto-suffisantes en termes de production d'électricité.

Un appel à projets spécifique a été ouvert pour les forêts d'outre-mer. Dans le cadre de « France 2030 », une enveloppe supplémentaire a été accordée pour des projets de structuration de la filière, de construction de pistes pour valoriser certains massifs et pour entretenir la desserte forestière et valoriser les essences tropicales ; une aide a été apportée au Centre technique des bois de la Guyane.

L'IGN ne couvre pas l'**outre-mer** dans le cadre de l'**inventaire forestier national**. Un engagement présidentiel a permis d'étendre l'inventaire à l'ensemble des territoires d'outre-mer et pas seulement à la Guyane. Les conventions permettant de réaliser cet inventaire sont en cours de finalisation avec l'IGN et l'ONF.

Pour finir, l'appel à projet « **Défense contre les incendies** » vise à accompagner les départements et collectivités confrontés à un risque d'incendie. Plusieurs départements sont en effet à risque. L'objectif est d'aider l'ensemble des porteurs de projets à se préparer à ce risque au travers d'investissements dans de nouveaux équipements (points d'eau, infrastructures) mais aussi des études pour préparer les programmes départementaux garantissant une réactivité rapide. L'instruction est faite par les DRAAF.

La CFDT s'interroge sur le retour des agents concernant le traitement des dossiers, sans instruction claire car évoluant régulièrement (notamment les pièces justificatives à fournir) et des fiches établies par la DGPE et l'ADEME postérieurement à la clôture des appels à projets. L'isolement des services forestiers n'arrange pas la situation des agents, d'autant plus que la DDT, service instructeur, ne se voit pas informée de la décision de l'opérateur.

L'administration indique que des points réguliers sont faits avec les SERFOB, les difficultés étant ensuite traitées avec l'ADEME. Ce changement d'opérateur n'a pas facilité l'instruction de ces dossiers. Au début de l'été, un système a été mis en place pour établir un plan d'action afin que les différents acteurs puissent se coordonner. Il a été observé que certains dossiers étaient traités en doublon. Les vingt-cinq fiches co-produites avec l'ADEME seront rapidement diffusées. L'expérience de « France 2030 » servira pour « France Nation verte ». Même les acteurs de la filière « forêt-bois » ne comprenaient pas pourquoi les conventions n'étaient pas signées.

La CFDT s'interroge sur les conséquences du passage de l'ASP à l'ADEME. Les appels à projets se multiplient et le temps d'instruction augmente en conséquence. Sauf à voir l'inquiétude et l'incompréhension des agents en poste grandir davantage, il faut avoir les compétences et les effectifs. Face à la complexification des situations, le besoin des compétences adaptées devient prégnant alors même qu'on note une diminution de ces compétences.

La DGPE confirme la volonté que les services déconcentrés du MASAF demeurent impliqués dans ces dossiers quand bien même l'ADEME est l'opérateur choisi en interministériel. La remise en cause de l'ADEME risquerait de remettre le dispositif en difficulté alors même que la DGPE considère que la phase la plus difficile du dispositif est passée.

L'administration précise les éléments quantifiés sont fournis par la DGPE concernant le plan de relance : 6.000 dossiers déposés, 36.000 hectares, 58 millions d'arbres plantés. Concernant « France 2030 », environ 2.000 dossiers ont été déposés et sont en cours d'instruction.

La CFDT souligne une absence de dialogue avec les services des DDT, les SERFOB n'ayant pas vocation à être

l'interlocuteur unique de l'administration centrale. Les services de DDT ne disposent pas d'instructions claires alors qu'ils ont une forte attente en terme de communication sur le nouveau dispositif.

La DGPE confirme qu'ils échangent principalement avec les SERFOB mais que ces derniers remontent le cas échéant des demandes provenant des DDT. Les DDT sont invitées lors d'un échange annuel avec les SERFOB.

Les partenaires sociaux s'interrogent sur les éventuelles coupes budgétaires concernant la planification écologique forestière, notamment au regard des informations circulant sur le PLF 2025 et du poids des agriculteurs.

Le DGPE confirme que l'orientation générale du PLF 2025 est un rétablissement des finances publiques.

La GPEEC forestière au MASAF

La mission du pilotage des emplois et compétences (MIPEC) indique qu'une réunion annuelle du Comité d'orientation des ressources humaines décide des orientations ministérielles en matière de GPEEC. La base de données sur laquelle la mission travaille concerne l'ensemble des personnels du MASAF et se décompose en 21 familles professionnelles, dont celle intitulée « forêt-bois ».

A l'instar des autres familles professionnelles, la famille « forêt-bois » a fait l'objet d'une étude qualitative afin d'identifier les facteurs d'évolution quantitative (effectifs) et qualitative (compétences) qui vont la faire évoluer dans les cinq années à venir.

Il ressort des projections de la MIPEC que cette famille

d'emploi devrait subir une perte d'effectifs de 63 agents, passant de 393 agents au 31/12/2022 à 330 au 01/01/2028.

Les préconisations de la MIPEC sont l'augmentation des recrutements via des concours ou un recours aux agents contractuels et la fluidification des mobilités entre le MASAF et l'ONF. Les emplois-types à pourvoir prioritairement sont les chargés de mission forêt-bois et les assistants gestionnaires forêt-bois.

Les leviers d'attractivité identifiés concernent une augmentation de la communication sur différents supports et en lien avec l'INFOMA, les modalités de passage des concours, le développement de différentes formations (formation nouvel arrivant, formation continue), ainsi que la valorisation du tutorat.

Les organisations syndicales s'interrogent sur la répartition des effectifs par DDT, l'avenir des agents affectés à l'ONF et sur leurs perspectives de carrière. Par ailleurs, il est souligné que seuls les fonctionnaires peuvent effectuer des missions de police administrative. L'avenir des personnels affectés à l'ONF se pose, ainsi que les mobilités entre le MASAF et l'ONF.

L'INFOMA devrait être fragilisée dans un contexte où les effectifs dédiés aux plans de formation sont déjà insuffisantes pour absorber de nouvelles formations et mettre en place des plans de formation plus adaptés aux diplômes des personnes.

Le SRH indique qu'elle a souhaité faire ce travail de GPEEC dans le cadre des travaux sur l'attractivité des métiers du ministère et des travaux permettant de définir une marque employeur. A partir des besoins en termes de compétences sera déduite la politique de recrutement et ses conséquences en matière de concours. Les enjeux en terme de communication sont importants, notamment au travers des liens avec les écoles

afin de valoriser les métiers du ministère.

La CFDT s'interroge sur l'articulation entre l'augmentation des appels à projets qui induit un besoin accru de compétences et d'agents, et ce que l'administration déduit des projections effectuées dans le cadre de la GPEEC. Le contrat d'intérim sera-t-il pérennisé au regard de la projection des besoins ? Comment sera concrétisée la projection sur plusieurs années des recrutements nécessaires (quels types de concours, pour le MASAF et pour les opérateurs ?). Une formation commune sera-t-elle mise en place pour les agents affectés au MASAF et chez les opérateurs ? Les projections évoquées des besoins concernent les catégories B mais qu'en est-il des catégories A ? Qu'en sera-t-il de la répartition des affectations si des concours sont organisés pour le MASAF et les opérateurs ? Quid des différences indemnitaires entre les MASAF et les opérateurs ?

L'administration n'a pas apporté de réponses précises à ces questions.

Questions diverses

La CFDT s'interroge sur la visibilité sur le consommé des enveloppes MAEC Bio pour les agents. Le retard est chronique dans l'instruction des dossiers et les DRAAF n'ont pas de visibilité.

La DGPE indique que les enveloppes sont connues, le consommé sera connu quand les aides auront été instruites, au printemps 2025.

Au regard des difficultés rencontrées par les SEA, la CFDT demande s'il est prévu de mandater le CGAAER sur les problématiques rencontrées à l'instar de ce qui a été fait

pour les crises aviaires.

La DGPE considère que le cœur du sujet concerne les problèmes qui découlent de l'outil informatique et que l'administration dispose de suffisamment d'éléments provenant du groupe de travail sur les SEA. La saisine du CGAAER n'est ainsi pas prévue à court terme.

La CFDT insiste sur le fait que tous les 5 ans, il y a une nouvelle PAC et qu'il est important de ne pas reproduire à chaque nouvelle PAC les mêmes écueils. Il serait donc opportun d'avoir une mission CGAAER pour tirer les leçons de la mise en place d'une nouvelle PAC et déterminer les leviers d'amélioration pour faciliter le travail dans les SEA.

La DGPE s'engage à réfléchir à cette proposition de mission du CGAAER dans cette perspective.

Document(s) joint(s) :

- La déclaration liminaire de la CFDT-SPAgr

[DL du CSA FA du 8 octobre 2024 - CFDT_Vdef](#)

**CSA Forêt et Agriculture du
28 septembre 2023 – RI, mise
en œuvre de la nouvelle PAC,
assurance récolte et**

évolution de la politique forestière nationale

Ce premier CSA de réseau « Forêt-Agriculture » était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de Marie-Agnès Vibert (Service Gouvernance et gestion de la PAC, DGPE), Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE), Simon Tranchant (chef du bureau de la gestion des risques, DGPE) et Fabien Menu (représentant des DDT(M)).