



**OBSERVATOIRE DES MISSIONS
ET DES MÉTIERS (OMM)**

LES MÉTIERS RELATIFS À LA SANTÉ ET LA PROTECTION DES VÉGÉTAUX

JUILLET 2018

Secrétariat Général
Service des ressources humaines
Mission du pilotage des emplois
et des compétences (MIPEC)

Avant-propos

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation assure la prévention et la gestion des risques sanitaires et phytosanitaires inhérents aux productions végétales. Ces questions sont désormais au cœur des politiques publiques de ce département, comme en témoignent les plans "Ecophyto" mis en œuvre ces dernières années.

Les services régionaux en charge de ces politiques, anciennement SRPV¹, ont connu des évolutions profondes au cours des 15 dernières années. Celles-ci remontent en fait à la réforme de la politique agricole commune de 2003 qui a conduit à passer d'une culture de conseil à une culture de contrôle. Ils sont, depuis 2009, regroupés avec l'échelon régional vétérinaire au sein des services régionaux de l'alimentation (SRAL).

L'évolution des métiers de ces services avait fait l'objet en 2006 d'une première étude de l'Observatoire des missions et des métiers en 2006, sous la présidence d'Alain Le Jan, ingénieur général honoraire des ponts des eaux et des forêts.

Plus récemment, le répertoire des missions et des métiers du ministère en a recensé les emplois-types. Enfin, la DGAL, confrontée à un manque d'attractivité de la filière d'emploi "santé et protection des végétaux", a demandé qu'une étude soit réalisée sur les métiers de la filière et les compétences qui y sont mobilisées.

La présente étude s'est attachée à dresser un état des lieux et à établir une cartographie des emplois et des effectifs. Elle a analysé les missions et les compétences, identifié les compétences rares et celles en tension, celles devant rester du ressort des services de l'Etat et celles pouvant donner lieu à délégation, pour déboucher sur une analyse prospective à cinq ans.

Elle a formulé sept préconisations opérationnelles, traitant notamment du pilotage et de la maîtrise des délégations, des moyens de renforcer l'attractivité de la filière, enfin du maintien, du renforcement et de la diversification des compétences techniques nécessaires.

Elle s'inscrit ainsi pleinement dans le cadre des études de l'OMM qui permettent de mesurer les évolutions des métiers du ministère de l'agriculture et des adaptations nécessaires des compétences qu'elles requièrent, sans mettre de côté les implications qu'elles ont pour les agents et leurs conditions de travail.

Bernard Boyer,
Président du Conseil d'orientation
de l'observatoire des missions et des métiers

¹ Services régionaux de la protection des végétaux

Sommaire

Introduction

Cadre général des missions de la santé et de la protection des végétaux (SPV)– Commande – Contexte historique

Partie 1 : Méthodologie

Etapes de mise en œuvre – Calendrier de travail – Échantillonnage des entretiens – Outils méthodologiques

Partie 2 : État des lieux des métiers, des emplois et des missions de la filière

- 2.1 Evolutions en service régional de l'alimentation (SRAL) des effectifs en santé et protection des végétaux (SPV)
- 2.2 Cartographie des emplois et des effectifs
- 2.3 Statuts, corps et formation des agents de la filière
- 2.4 Organisation des services

Partie 3 : Analyse des missions et des compétences en santé et protection des végétaux

- 3.1 Evolution des effectifs en SPV au sein des SRAL
- 3.2 L'évolution des activités et des compétences des agents SPV
- 3.3 Compétences rares et compétences en tension
- 3.4 Les missions et compétences à conserver par l'État et celles susceptibles de faire l'objet d'une délégation
- 3.5 Les compétences attendues à l'horizon de cinq ans

Partie 4 : Les sept préconisations opérationnelles de l'étude

- 4.1 Enjeux et préconisations
- 4.2 Le pilotage et la maîtrise des délégations
- 4.3 Amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents
- 4.4 Maintien, renforcement et diversification des compétences techniques

Conclusion

Annexes

Cahier des charges de l'étude
Guide des entretiens
Exemples d'organigrammes de SRAL
Tableau de bord « Préconisations opérationnelles »
Ajustement de la fiche emploi-type de Chargé(e) d'inspection en qualité et protection des végétaux
Références bibliographiques et autres références
Liste des acronymes et définition de termes utilisés

INTRODUCTION

Cadre général des missions de la santé et de la protection des végétaux (SPV)

Le ministère en charge de l'agriculture assure la prévention et la gestion des risques sanitaires et phytosanitaires inhérents aux productions végétales

La Direction générale de l'alimentation (DGAL) élabore la politique de la santé et de la protection des végétaux et elle en contrôle l'application, notamment l'utilisation des produits phytopharmaceutiques. Elle coordonne le contrôle et la dissémination des organismes génétiquement modifiés (OGM), élabore les plans de surveillance et de contrôle des résidus de produits phytosanitaires dans les denrées végétales et les milieux, et en organise la mise en œuvre. Elle est également chargée d'élaborer la réglementation relative aux semences.

Les politiques publiques et les missions correspondantes visent à la « prévention et gestion des risques, avec des ressources humaines et des compétences associées pour répondre aux enjeux économiques et environnementaux, de santé publique et de société » :

- Mise en œuvre de la démarche agro-écologique ;
- Renforcement de la sécurité sanitaire et environnementale en lien avec les usages phytopharmaceutiques ;
- Évolution des textes européens (règlement santé des végétaux...) ;
- Mise en place de la nouvelle gouvernance sanitaire ;
- Réforme territoriale (fusion des régions et transfert de missions aux collectivités territoriales ;
- Mise en œuvre de la loi d'avenir, dont le transfert des autorisations de mise sur le marché (AMM) de produits phytopharmaceutiques à l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Réflexion en 2016 sur la réorganisation de la sous-direction de la qualité, de la santé et de la protection des végétaux (SDQSPV) au sein de la DGAL.

Commande

Confrontée à ce qu'elle percevait comme un manque d'attractivité de la filière « santé et protection des végétaux », la DGAL a souhaité qu'une étude soit conduite sur les métiers de la filière et les compétences qui y sont mobilisées.

Conformément au cahier des charges (cf. annexe n°1) d'octobre 2015, l'étude a pour objectifs de :

- Dresser un état des lieux des métiers de la filière (effectifs, principales caractéristiques, articulation des différents métiers...) ;
- Mettre à jour et, si besoin, compléter les fiches emplois-types du RMM portant sur la santé et la protection des végétaux ;
- Identifier les compétences nécessaires à l'exercice des métiers et missions, en distinguant :
 - les compétences disponibles au regard de celles attendues à horizon de 5 ans ;
 - les compétences rares ou en tension ;
 - celles devant être conservées pour les missions nécessairement du ressort de l'État et celles correspondant à des missions susceptibles de faire l'objet d'une délégation ;
 - les éventuelles compétences nouvelles à acquérir.

L'étude doit formuler toute recommandation opérationnelle qui paraîtra utile en matière de gestion des ressources humaines, en particulier concernant :

- Le recrutement, l'attractivité des postes et la fidélisation des agents dans les services traitant de la santé et de la protection des végétaux ;
- La professionnalisation des agents (formation initiale ou continue, tutorat à la prise de poste, autres modalités), compte tenu des évolutions constatées ou prévisibles ;
- L'organisation des services au regard des compétences détenues ;
- Le maintien ou le renforcement des compétences socles pour les missions nécessairement du ressort de l'État ;
- Les parcours professionnels des agents.

L'étude s'est appuyée sur le référentiel GAO² de la DGAL et, pour les compétences attendues, sur les 6 fiches emplois types du RMM relatives à la santé et la protection des végétaux récemment élaborées par l'OMM.

Contexte historique

Les missions, les activités et les compétences mobilisées ont connu une série d'évolutions sur la période récente.

Tableau 1 - Événements et conséquences depuis 2003

Événements		Conséquences
<ul style="list-style-type: none"> - Réforme de la PAC (Conditionnalité) 2003 - RGPP en 2005 - Création SRAL en 2009 - Arrêt de l'expérimentation et des avertissements agricoles en 2014 - Montée en puissance des délégations 2014 - Réforme territoriale 2015-2016 	<p>REGLEMENTATION ET CONTROLES PLUS COMPLEXES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De la culture conseil à la culture contrôle - Tendance à la baisse des effectifs - Arrivée d'agents ISPV et techniciens vétérinaires en SPV - Terrain/pratique diminuent Administration/saisie augmentent - Poursuite de la baisse des effectifs - Tension sur les compétences disponibles - Nouveaux organigrammes - Territoires plus vastes

A la suite de la réforme de la PAC de 2003 ayant introduit la conditionnalité des aides, les SRPV ont vu leurs missions évoluer et ont dû passer d'une culture du conseil (avertissements agricoles, expérimentation, mise à disposition d'agents à des structures professionnelles) à une culture du contrôle. Ce changement de posture n'étant pas naturel, il a été décidé de conduire une étude OMM sur la santé des végétaux, sous la présidence de Monsieur LE JAN. Elle a été rendue publique en 2006.

² « Gestion Administrative Opérationnelle », logiciel de gestion des ETPt

En 2005, la RGPP a touché les SRPV et a débouché sur une première baisse des effectifs, alors que dans le même temps il fallait assurer les nouveaux contrôles liés à la conditionnalité.

Puis, l'animation, le pilotage du réseau de recueil de données ainsi que la rédaction des avertissements agricoles ont été confiés aux chambres d'agriculture. Seule la coordination de cette politique incitative conduisant à la diffusion du « bulletin du végétal » est restée de la responsabilité des SRPV devenus SRAL. Faute de compétences en régions, certains ont maintenant perdu toute capacité à exercer cette coordination et laissent *de facto* la chambre d'agriculture et ses partenaires opérer sur le bulletin du végétal, sans supervision.

Les activités liées à l'expérimentation ont aussi servi de variable d'ajustement par rapport à la baisse des effectifs et l'apparition de la nouvelle mission de contrôle intrants. Elles ont décliné petit à petit à partir de 2014 pour cesser totalement.

En 2009, les SRPV ont été fusionnés avec le nouvel échelon régional vétérinaire pour former les SRAL, en 2009. Deux cultures différentes se sont retrouvées associées ce qui a pu nécessiter des ajustements au sein des services.

Promulguée le 7 août 2015, la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) a modifié les compétences des régions, en a redéfini les contours et surtout, pour les régions ayant fusionné, accru les surfaces à couvrir administrativement et pénalement (le nombre et la répartition des Tribunaux de grande instance présents sur le territoire impactant directement le travail des SRPV).

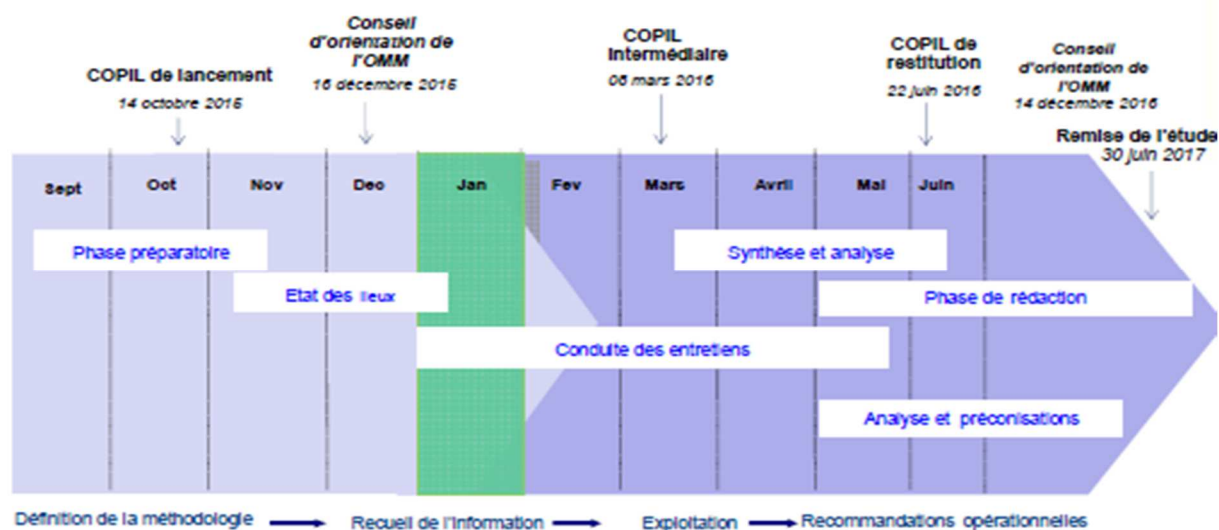
Étapes de mise en œuvre

L'étude a été conduite entre octobre 2015 et février 2017. Trois comités de pilotage ont permis au commanditaire et aux parties prenantes de valider la méthodologie utilisée et de réaliser des points d'étape au regard du cahier des charges.

Les travaux successifs suivants ont permis la réalisation de l'étude :

- Collecte et traitement de la documentation dont les données relatives aux « Dotations d'Objectifs » (DO) et celles relatives à la GAO ;
- État des lieux des emplois de la SPV ;
- Collecte et traitement des données relatives à la formation des IAE³ et des TS⁴ ;
- Conduite d'entretiens individuels auprès des agents des services (SRAL) ;
- Élaboration des premiers résultats d'analyse (état des lieux des métiers et identification des compétences) ;
- Rédaction du rapport d'étude ;
- Relecture par le commanditaire initial de l'étude (DGAL/SDQSPV) ;
- Livraison de l'étude.

Calendrier de travail



Echantillonnage des entretiens

Trente-sept entretiens individuels semi-directifs ont été réalisés entre janvier et mars 2016 dans huit régions « historiques » : PACA, Pays de Loire, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Haute-Normandie, Centre-Val de Loire et deux DOM (Île de la Réunion et Martinique).

³ IAE : Ingénieur(e) de l'agriculture et de l'environnement

⁴ TS : technicien(ne) supérieur(e)

Les services régionaux (SRAL) enquêtés ont été sélectionnés en fonction de 4 critères afin d'appréhender la diversité des situations et problématiques régionales. Les deux premiers étaient les suivants :

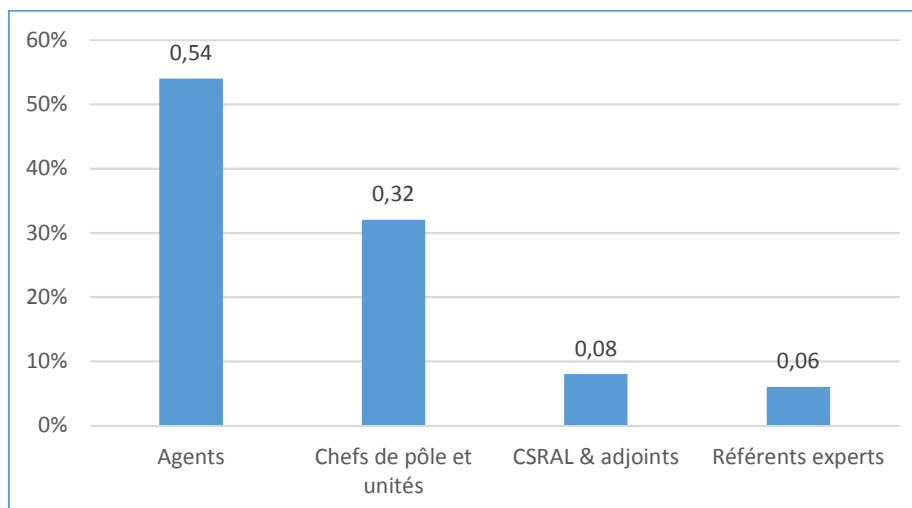
- Prise en compte de la diversité des spécialisations régionales (grands bassins de production avec ou sans service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) et des enjeux régionaux en termes de santé et de protection des végétaux ;
- Prise en compte de la réforme territoriale avec intégration dans l'échantillon de régions fusionnées et de régions non fusionnées ;

Ensuite, les domaines d'activités et les emplois-types en SPV ont été considérés pour la constitution de l'échantillon. Le tableau et le graphique suivant décrivent le résultat de l'échantillonnage.

Tableau 2 - Domaines et emplois-types de la SPV

Les 7 domaines de la SPV	Les 6 emplois-types en SPV
1. Écophyto ⁵	1. Chargé(e) d'inspection en qualité et SPV
2. Epidémiosurveillance	2. Chargé(e) de surveillance épidémiologique
3. Surveillance des organismes réglementés et émergents (SORE)	3. Chef(fe) de pôle/unité SPV
4. Contrôle des intrants, des OGM et paquet hygiène	4. Chargé(e) de la coordination d'une politique incitative
5. Inspections en santé végétale	5. Référent(e) expert(e)
6. Santé des forêts	6. Chargé(e) de la maîtrise de délégation et chef(fe) de SRAL
7. Pilotage des délégations	

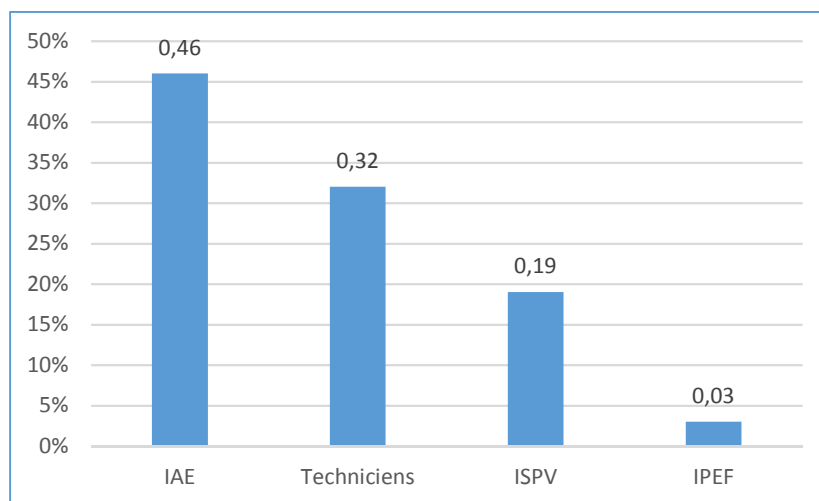
Graphique 1- Emplois types des répondants



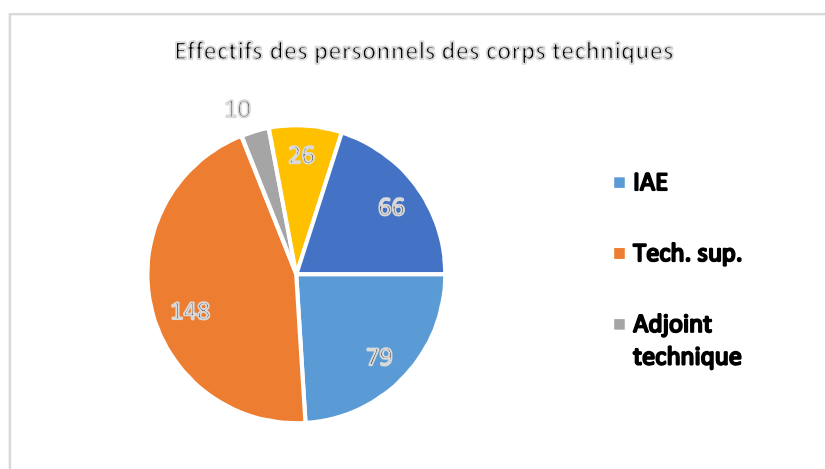
En quatrième caractéristique des interviewés, le niveau hiérarchique et de responsabilité ainsi que les corps d'appartenance des agents ont été pris en compte, comme les deux graphiques ci-dessous le montrent.

⁵ Ecophyto : plan lancé lors du Grenelle de l'Environnement et qui visait à réduire de 50 % l'usage des phytosanitaires

Graphique 2 - Niveaux de responsabilité des répondants



Graphique 3 : Corps d'appartenance des répondants



IAE : Ingénieur(e) de l'agriculture et de l'environnement

ISPV : Inspecteur(trice) santé public vétérinaire

IPEF : Ingénieur(e) des ponts, des eaux et des forêts

Hors échantillon, des interviews et recherches complémentaires ont également été conduits auprès d'Inspecteurs généraux chargés d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), de l'Infoma⁶ et d'AgroSup Dijon.

Outils méthodologiques

Un guide méthodologique a été élaboré pour la conduite et la saisie des entretiens individuels semi-directifs (cf. annexe n°2) et les entretiens ont été conduits sous couvert d'anonymat.

Une lettre de l'OMM à destination des chefs de SRAL a été transmise sous couvert des DRAAF, en amont des entretiens prévisionnels.

Les entretiens individuels ont fait l'objet d'une fiche de saisie et chaque service enquêté a fait l'objet d'une fiche de synthèse régionale.

⁶ L'Infoma assure la formation des techniciens du MAA ; AgroSup Dijon, celle d'IAE et comporte une unité pédagogique « agronomie » plus spécifique au végétal.

2.1 Evolution en service régional de l'alimentation (SRAL) des effectifs en santé et protection des végétaux

2.1.1 Effectifs globaux

Les effectifs travaillant pour la SPV au sein des SRAL font partie des moyens en personnel du budget opérationnel de programme « sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation » (BOP 206). Ils n'en représentent qu'une part mineure, inférieure à 10 % (soit moins de 400 agents sur un total proche de 4 600 pour 2016)⁷. L'essentiel des personnels de ce BOP œuvrent à l'échelon départemental en santé animale et hygiène de l'alimentation (inspection des abattoirs principalement).

Une dotation supplémentaire de 60 ETPT a été octroyée tous les ans depuis 2015 et jusqu'en 2017 inclus, ciblée sur les missions de santé animale. Elle n'a pas bénéficié aux missions de SPV.

La population totale des agents réalisant des missions SPV peut s'apprécier selon deux indicateurs :

- la dotation d'objectif (DO) correspondant aux effectifs prévisionnels qui est négociée puis attribuée par le responsable du programme à la fin du dialogue de gestion avec les DRAAF. Elle correspond à l'effectif théorique maximal en équivalents temps plein travaillé (ETPT) octroyé aux DRAAF ;
- le décompte tracé dans l'outil de gestion administrative opérationnelle (GAO) qui correspond aux effectifs réels mis en place par les RBOP. Il est alimenté par les DRAAF pour suivre la réalité des équivalents temps plein travaillés (ETPT) remplissant les diverses missions de la SPV, sur la base d'une déclaration remplie annuellement par l'ensemble des agents (conformément à la note de service DGAL/SDPRAT/2016-457).

Tableau 3 - Effectifs totaux SPV appréciés en DO et GAO de 2011 à 2016, en ETPT

Effectifs SPV (ETPT)*	<i>Hors DOM (2011 à 2012)</i>		<i>Avec DOM (2013 à 2016)</i>			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Année						
GAO*	271,7	292,7	333,7	335,33	338,13	353,51
DO*		330,5	370,01	375,57	381,88	381,45
GAO moins DO		- 37,8	- 36,31	- 40,24	- 43,75	- 27,94
Ecart en % GAO-DO		12,91	10,88	12,00	12,94	7,90

* ETPT Equivalent temps plein travaillé / * DO : Dotation d'Objectifs / * GAO : Gestion administrative opérationnelle

Les chiffres ci-dessus intègrent les agents contractuels accordés au plan national après arbitrage et réservés à de longs remplacements. En revanche, les agents contractuels de courte durée («vacataires») ne sont pas pris en compte.

Il convient de préciser que le périmètre de recueil des données de la GAO, pour les missions portant sur la SPV, n'est pas resté le même sur le laps de temps considéré. En effet, les chiffres comportent deux biais qui faussent ces derniers et leur évolution sur la période. Tout d'abord le rattachement du laboratoire national de la protection des végétaux (LNPV) à l'ANSES à la date du 1^{er} janvier 2011, a modifié conséquemment ce périmètre. Ensuite, les agents exerçant dans les DOM n'ont été comptabilisés qu'à partir du 1^{er} janvier 2013, ce qui contribue à l'accroissement artificiel des effectifs de 2012 à 2013 par rapport aux années précédentes. Le bureau de pilotage du programme sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation de la DGAL, interrogé sur les effectifs concernés par ces 2 changements de périmètre n'a pas pu fournir de chiffres permettant d'apprécier quantitativement ces 2 événements.

⁷ Bilan social du ministère chargé de l'agriculture, octobre 2016

Ainsi, compte-tenu de ces variations de périmètre sur la période 2011-2013, la hausse globale des effectifs, reflétée dans les chiffres ci-dessus ne peut être précisément quantifiée.

Les agents rencontrés insistent sur la baisse des effectifs en région qui n'est pas vérifiable du fait des biais évoqués ci-dessus. Cette perception peut s'expliquer par une augmentation de la charge de travail avec de nouvelles missions (contrôle intrants croissants puis paquet hygiène) et aussi par l'accumulation de changements successifs. Les entretiens ont montré que, quoi qu'il en soit de cette réalité, le ressenti est là.

| « Dans nos activités quotidiennes, on nous en demande de plus en plus, la charge de travail augmente sans observer d'augmentation significative dans nos effectifs »

(un chef de pôle)

| « On est exsangues. »

(un inspecteur en SRAL)

| « Il faut négocier pied à pied dès que quelqu'un s'en va. »

(un chef de pôle)

| « Dès qu'un de nos collègues part, il faut attendre plusieurs mois avant d'accueillir une nouvelle recrue. »

(un agent en SRAL)

A partir de 2013, la GAO est restée à peu près stable et ce n'est qu'entre 2015 et 2016 que 15 ETPT supplémentaires ont été affectés à des missions de SPV. De 2013 à 2016, on peut constater que la SPV consomme toujours moins d'ETPT qu'il ne lui en est alloué (GAO toujours inférieure à DO).

La DO a légèrement augmenté avec un écart GAO moins DO d'en moyenne 37 ETPT, ce qui est loin d'être négligeable et représente de l'ordre de 12 % des effectifs, sauf pour 2016 où la situation s'améliore un peu (près de 8 %). La DGAL reconnaît au travers des DO attribuées au secteur qu'il y a des besoins croissants en personnel. Mais la réalité des postes occupés par rapport à ces objectifs reste toujours en deçà.

L'augmentation globale apparemment sensible en l'espace de 5 années des effectifs de la SPV pourrait ainsi résulter d'un effet en trompe l'œil.

Cette situation chronique de déficit traduite par une GAO toujours nettement en deçà de la DO, peut s'expliquer par un manque d'attractivité du domaine SPV ou bien découler d'arbitrages négatifs, d'une part des chefs de SRAL (vis à vis des postes pour les missions de santé et hygiène animale, du fait de la fongibilité au sein du BOP 206) et, d'autre part, des directeurs de DRAAF. Il reste aussi la possibilité que certains agents de SPV ne remplissent pas leur déclaration GAO annuelle. Pour faire la part des deux premières causes possibles et en éliminant donc cette dernière possibilité, le réseau des IGAPS a été sollicité afin de déterminer le nombre de postes non pourvus en SPV, sur la campagne de mobilité du printemps 2016.

Sur les 112 postes en demande de mobilité, il s'avère que 30 n'ont pas été pourvus, chiffre à mettre en regard du déficit GAO moins DO de la fin 2015 qui était de 43,75 ETPT, soit une différence de près de 14 postes qui ne serait pas due au seul manque d'attractivité mais au résultat d'arbitrages successifs défavorables de la part des DRAAF.

Enfin, ne disposant pas de données antérieures à l'année 2011, il n'est malheureusement pas possible d'évaluer les effets de la révision générale des politiques publiques (RGPP) sur les effectifs des services régionaux de la protection des végétaux (SRPV) de l'époque.

A titre d'exemple, pour la seule région Poitou-Charentes, le nombre d'agents était passé de 23 à 16, de 2003 à 2009 (moins 30 %).

2.1.2 Renouvellement des générations au plan national

Quelques chiffres

Un focus sur la filière d'emploi santé et protection des végétaux, issu de l'enquête gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) au 1^{er} janvier 2015, intégrant les agents des 3 corps techniques IAE, TS et adjoints techniques montre que les indicateurs de renouvellement des générations en SPV sont critiques avec :

- un âge moyen élevé de 48,3 ans, identique à la moyenne des âges de ceux des corps techniques. Dans le détail, cet âge moyen s'élève à 49,1 ans pour les IAE et 47,7 ans pour les TS ;
- une part élevée des plus de 50 ans de 38,5 % contre 28,8 % dans l'ensemble de la fonction publique d'État et de 25,9 % dans le secteur privé, mais qui reste toutefois inférieure à celle du ministère dans son ensemble où elle était de 41,9%⁸ ;
- un tiers des effectifs de la filière devrait partir à la retraite dans les 10 ans avec plus de la moitié des départs dans les 5 ans.

L'anticipation de ces futurs départs constitue donc bien un enjeu critique pour les prochaines années, non seulement en raison des départs nets générés mais plus encore en raison des pertes de compétences techniques et culturelles conséquentes.

Représentation cartographique

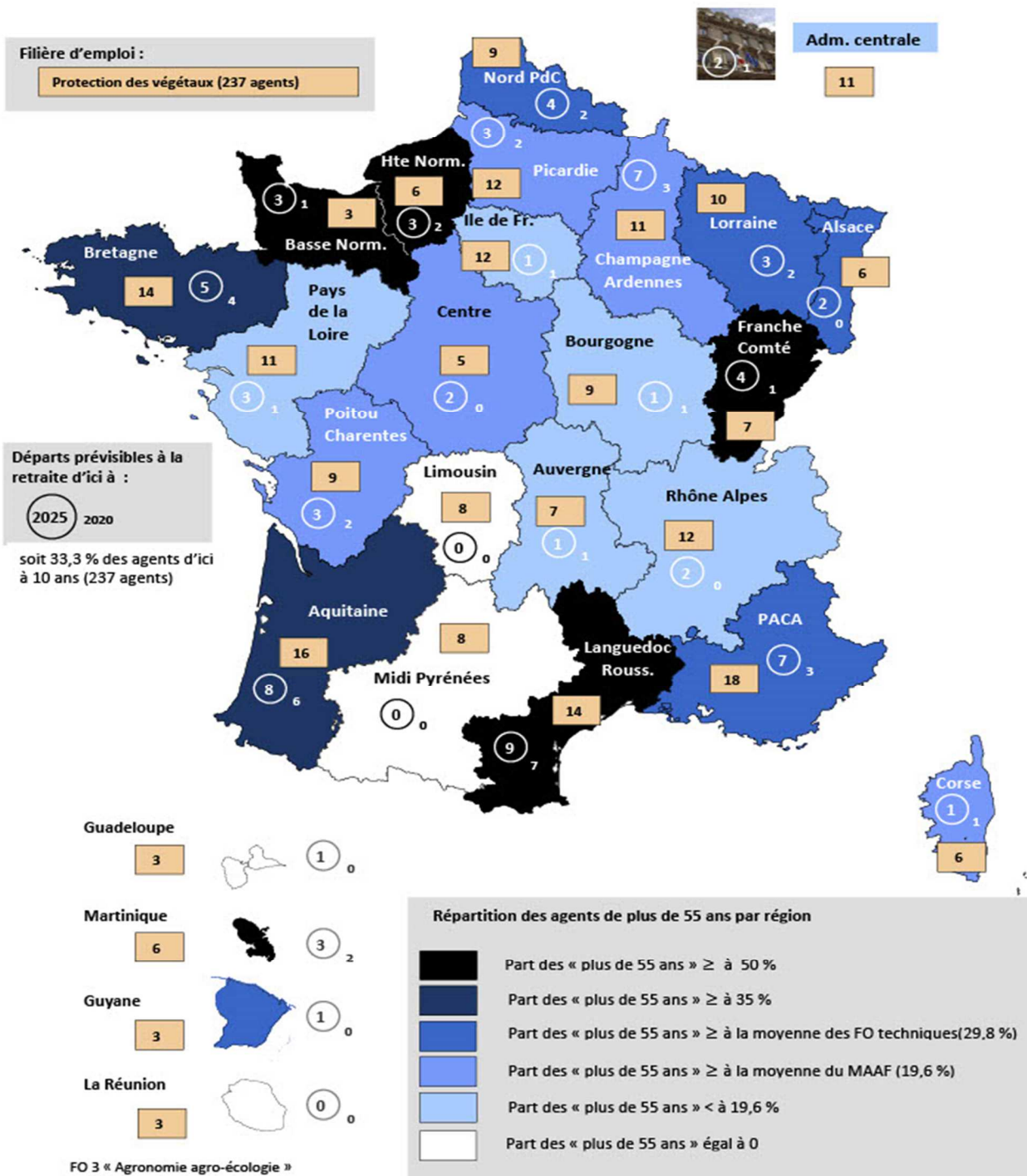
Comme le montre la carte ci-dessous, les disparités régionales en termes de renouvellement des générations sont fortes dans cette filière. La situation est préoccupante voire très préoccupante dans près de la moitié des 22 régions historiques métropolitaines :

- la situation est très préoccupante dans 4 de ces anciennes régions (Basse-Normandie, Franche-Comté, Haute-Normandie, Languedoc-Roussillon) car, dans celles-ci, les agents de plus de 55 ans représentent la moitié ou plus des effectifs ;
- la situation peut être considérée comme préoccupante dans 6 des 22 régions de la métropole où l'on trouve une part des plus de 55 ans supérieure à la moyenne des fonctions opérationnelles techniques (29,8 %), à savoir en Aquitaine, PACA, Alsace, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais et Bretagne ;
- la situation peut être considérée comme non préoccupante en Île-de-France et dans les 7 régions qui possèdent une part des agents de plus de 55 ans inférieure à la moyenne nationale des agents du MAA (19,6 %). Il s'agit des régions suivantes Auvergne, Bourgogne, Île-de-France, Limousin, Midi-Pyrénées, Pays de la Loire et Rhône-Alpes ;
- la situation dans les DOM est également très contrastée en terme d'âge. Elle se révèle préoccupante en Martinique et en Guyane (respectivement 50% et 33,3 % de plus de 55 ans).

⁸ Source : Bilan social

Carte issue de l'enquête GPEC au 01.01.2015 intégrant les agents des 3 corps techniques IAE, TS et adjoints techniques

Répartition des agents au sein de la filière « Protection des végétaux », selon l'âge (plus de 55 ans) et indication des départs prévisibles



2.2. Cartographie des emplois et des effectifs

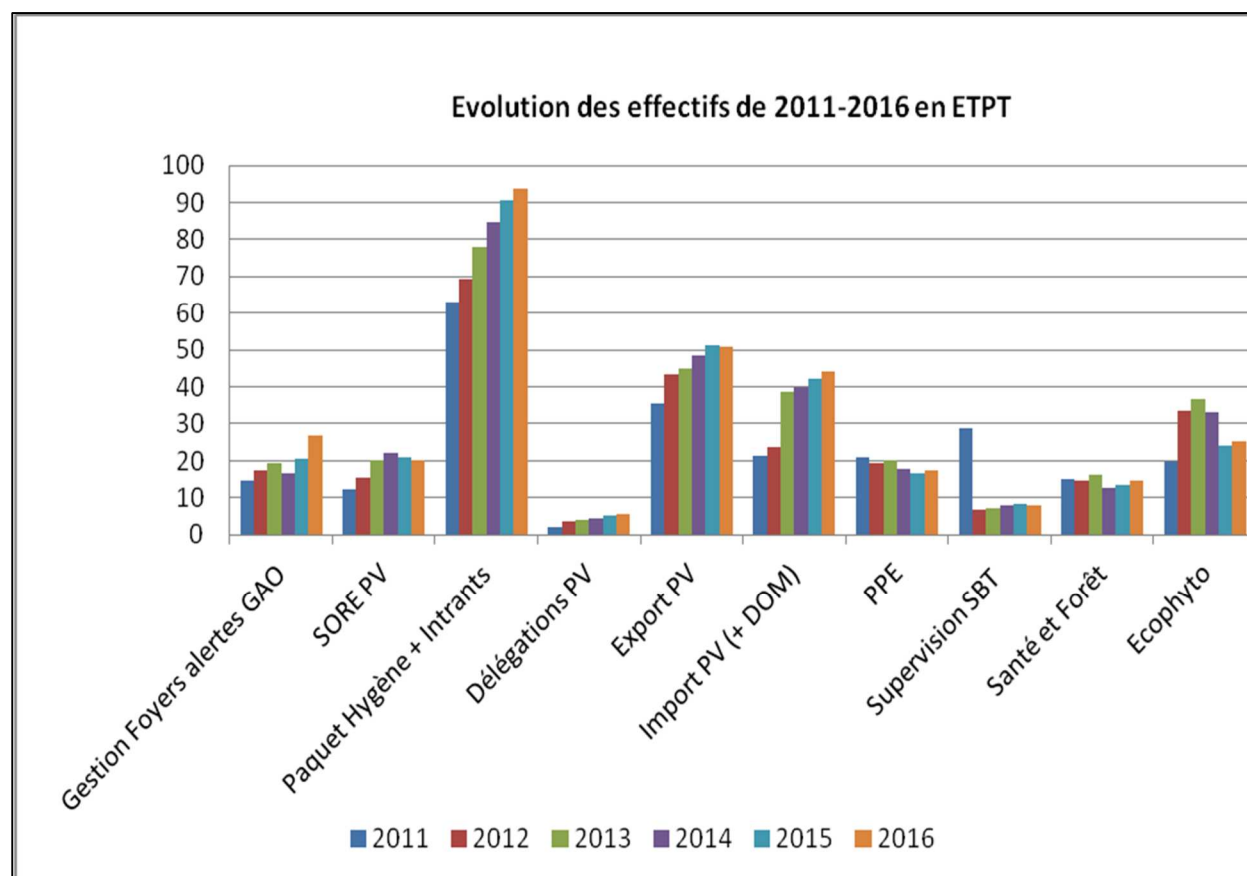
Effectifs par domaine, emploi-type et mission de la GAO

Tableau 4 - Rappel des emplois-types

Les 7 domaines de la SPV	Les 6 emplois-types en SPV
1. Écophyto 2. Epidémiosurveillance 3. Surveillance des organismes réglementés et émergents (SORE) 4. Contrôle des intrants, des OGM et paquet hygiène 5. Inspections en santé végétale 6. Santé des forêts 7. Pilotage des délégations	1. Chargé d'inspection en qualité et SPV 2. Chargé de surveillance épidémiologique 3. Chef de pôle/unité SPV 4. Chargé de la coordination d'une politique incitative 5. Référent expert 6. Chargé de la maîtrise de délégation et chef de SRAL

Les fiches RMM associées à chacun des emplois-types ne nécessitent aucune actualisation, à l'exception de celle concernant les « chargés d'inspection en qualité et protection des végétaux » (voir la préconisation n°5 en partie 3 de ce rapport).

Graphique 4 - Évolution des effectifs au regard des missions (GAO)



SORE : surveillance des organismes réglementés et émergents
 PPE : passeport phytosanitaire européen
 SBT : surveillance biologique du territoire

Malgré les changements de périmètre évoqués ci-dessus, faussant l'évaluation de l'évolution des effectifs, il est possible de s'intéresser à l'évolution des missions, prises individuellement, et de suivre des tendances. En effet, les deux biais mentionnés plus haut variant en sens inverse et pour des effectifs relativement faibles par rapport au total des ETPT, peuvent être considérés comme négligeables.

En observant le graphique 4 ci-dessus, on constate que le temps consacré à certaines missions s'accroît notablement. Si l'on fait abstraction des contrôles intrants en très nette croissance, il s'agit des contrôles à l'exportation, des contrôles à l'importation et de la gestion des foyers et des alertes, missions toutes régaliennes, sur lesquelles les services disposent de très peu de latitude, ainsi que de la gestion des délégations. Il faut noter que ces missions sont précisément celles qui nécessitent de mobiliser des compétences en santé des végétaux, cœur de métier de la filière SPV et engageant la France au titre de l'Organisation Nationale pour la Protection des Végétaux (ONPV). Cela se traduit par une tension sur les effectifs les plus pointus en compétences.

Contrôles à l'exportation

Tableau 5 - Effectifs de la mission de contrôle à l'exportation appréciés en DO et GAO de 2011 à 2016, en ETPT

Export PV	Hors DOM (2011 à 2012)		Avec DOM (2013 à 2016)			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Année						
GAO	35,55	43,4	44,8	48,5	51,25	50,87
DO		38,84	33	60,06	37,19	41,7
DO - GAO		-4,56	-11,8	11,56	-14,06	-9,17

Du fait de l'augmentation croissante des échanges internationaux de végétaux, les contrôles à l'exportation requièrent davantage de personnel d'année en année avec une augmentation de plus de 40 % du réalisé en 5 ans (de 2011 à 2016). La DO est pourtant restée bien en deçà des besoins, sauf en 2014, année hors tendance générale.

Contrôles à l'importation

Tableau 6 - Effectifs de la mission de contrôle à l'importation appréciés en DO et GAO de 2011 à 2016, en ETPT

Import PV	Hors DOM (2011 à 2012)		Avec DOM (2013 à 2016)			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Année						
GAO	21,3	23,6	38,5	39,9	42,12	43,98
DO		28,76	39,46	38,92	40,69	35,90
DO moins GAO		5,16	0,96	- 0,98	-1,43	-8,08

De 2011 à 2016, les équipes de la SPV ont consacré deux fois plus de personnel pour assurer le contrôle à l'importation. Les flux croissants de marchandises y compris végétales provenant de pays tiers expliquent cette situation.

De manière inexplicable, la DO qui suivait cette tendance à la hausse, a été stabilisée à partir de 2013 et a même diminué sensiblement en 2016.

Gestion des foyers et alertes

Tableau 7 - Effectifs de la mission de gestion des foyers et alertes appréciés en DO et GAO de 2011 à 2016, en ETPT

Gestion Foyers alertes GAO	Hors DOM (2011 à 2012)		Avec DOM (2013 à 2016)			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Année						
GAO	14,66	17,40	19,50	16,68	20,56	26,68
DO		17,59	17,59	18,25	19,83	19,77
DO - GAO		0,19	-1,91	1,57	-0,73	-6,91

On constate que la DO concernant la gestion des foyers et alertes n'a guère augmenté de 2012 à 2016 et que la GAO pour cette même gestion des foyers et alertes a mobilisé davantage de personnel depuis 2015 et surtout 2016, malgré une délégation accrue en direction des Fédérations Régionales de Défense contre les Organismes Nuisibles (FREDON). Là encore, on assiste à un quasi doublement des ETPT entre 2011 et 2016.

Contrôle des délégations

Tableau 8 - Effectifs de la mission de contrôle de délégation appréciés en DO et GAO de 2011 à 2016, en ETPT

Délégations PV	Hors DOM (2011 à 2012)		Avec DOM (2013 à 2016)			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Année						
GAO	2,07	3,7	3,9	4,34	5,37	5,74
DO		3,3	3,3		3,6	4,05
DO - GAO		-0,4	-0,6		-1,77	-1,69

Comme pour le point précédent, on observe que les SRAL ont pratiquement consacré 3 fois plus de temps à exercer le contrôle de la délégation en 2016 qu'en 2011 (même si l'on remarque par ailleurs la relative faiblesse des effectifs par rapport aux autres missions).

Jusqu'en 2012, aucune DO n'a été attribuée pour la gestion des délégations, alors qu'elle existait de fait de longue date. Il paraît, de plus, surprenant que cette DO reste toujours en-dessous de la GAO, alors que la DGAL a encouragé dans le même temps les SRAL à accroître la part des délégations, ce qui mécaniquement aurait dû entraîner l'accroissement correspondant des DO.

Contrôle des intrants (avec paquet hygiène)

Tableau 9 - Effectifs de la mission de contrôle des intrants appréciés en DO et GAO de 2011 à 2016, en ETPT

Contrôle Intrants	Hors DOM (2011 à 2012)		Avec DOM (2013 à 2016)			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Année						
GAO	62,94	69,2	77,9	84,77	90,54	93,55
DO		84,4	93,5	103,11	118,19	117,33
DO moins GAO		15,8	15,6	18,34	27,65	23,78

Le contrôle des intrants dont le paquet hygiène mobilise une part conséquente des effectifs de la SPV. Le rapport entre la GAO 2016 et la GAO 2011 est proche de 1,5. Dans la mesure où le nombre d'agriculteurs, d'applicateurs et de distributeurs de passeport phytosanitaire (PPS) ne s'est pas accru dans le même temps, il est vraisemblable que la part administrative de ces contrôles se soit alourdie, de façon conséquente.

La DO est très largement supérieure à la GAO et anticipe d'une année sur l'autre la progression de la GAO, ce qui traduit la volonté de l'État d'assurer la totalité des contrôles de conditionnalité de la Politique Agricole Commune (PAC) afin que la France n'ait pas à s'acquitter de pénalités auprès de la Commission européenne, même si les contrôles intrants ne portent pas que sur ce seul objectif.

A elle seule, la mission de contrôle des intrants occupe près de 30 % des ETPT du domaine SPV.

2.3 Statuts, corps et formation des agents SPV

2.3.1 Statuts

Les agents titulaires, recrutés sur concours, ont le statut de fonctionnaire et relèvent de la fonction publique d'État. Les agents non-titulaires, recrutés sur des emplois temporaires ou en remplacement temporaire sur un emploi de titulaire, bénéficient d'un contrat de droit public, qu'ils soient ou non agents en contrats de courte durée.

2.3.2 Effectifs répartis par corps

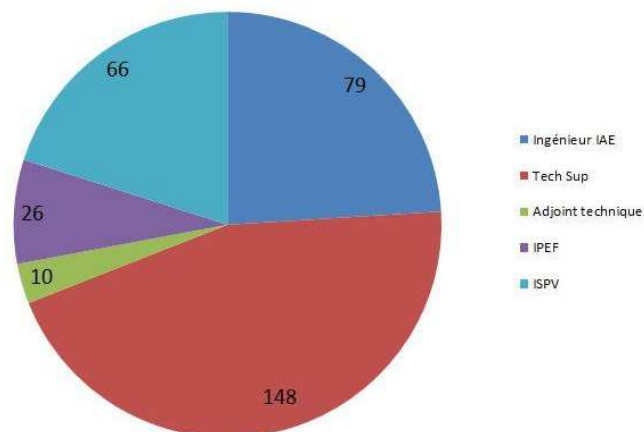
La diversité de statut des agents en charge de la SPV au sein des SRAL, révèle la richesse des connaissances à mobiliser au regard de leurs missions. On y trouve principalement des agents des corps techniques (Techniciens Supérieurs du Ministère de l'Agriculture ou TSMA, IAE, ISPV et IPEF) mais aussi quelques attachés. Dans les corps techniques, les IPEF sont de plus en plus rares alors que, bien que leur profil de formation soit éloigné de la SPV, les ISPV sont maintenant présents dans le domaine. Enfin, signalons que les 2 corps les plus représentés en SPV sont les TS et IAE, les TS pour deux tiers et les IAE pour le dernier tiers.

On dispose d'une estimation du nombre de TS et IAE grâce l'enquête GPEC du 1^{er} janvier 2015, soit 237 agents avec 2 fois plus de TS que d'IAE. Les IPEF en SRAL sont au nombre de 26 (octobre 2015). A la même date, les ISPV étaient 66. Au total, on a donc 329 agents de corps techniques en SPV à la fin 2015.

Concernant les agents administratifs, relativement peu nombreux en SPV, il n'a pas été possible de faire la part entre les activités relevant du seul domaine SPV et celles du domaine animal, peut-être parce que, de plus en plus étroitement imbriquées, elles sont traitées en transversal.

Graphique 5 - Les personnels des corps techniques (année 2015)

Effectifs des personnels des corps techniques



Les techniciens supérieurs sont les plus nombreux, en cohérence avec les nombreuses missions d'inspection et de contrôle terrains inhérents à la SPV. Les IAE sont les seconds plus nombreux, ils représentent une part importante de l'encadrement intermédiaire. Viennent ensuite les ISPV⁹ en nombre relativement important, compte tenu du fait qu'ils n'œuvrent pas ici dans leur secteur cœur de métier. On remarque par ailleurs une situation que l'on pourrait qualifier de rupture : les ISPV sont en nombre très nettement supérieur aux IPEF qui traditionnellement dirigeaient, encadraient ou étaient référents experts¹⁰ dans les ex-SRPV.

Graphique 6 - Répartition des chefs de SRAL par corps, France métropolitaine (janvier 2016)



13 Métropolitains (juin 2016)

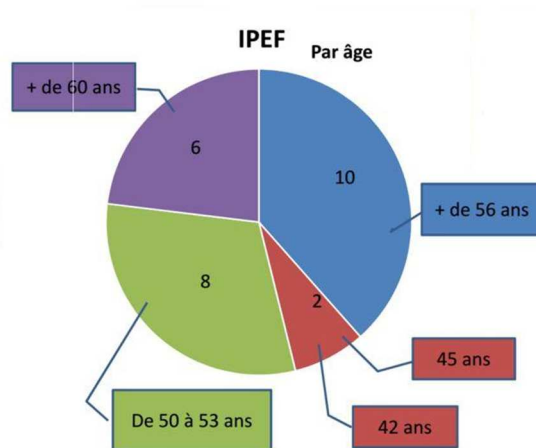
- 1 IAE
- 1 IPEF
- 11 ISPV

A deux exceptions près, en France métropolitaine, les chefs de SRAL sont issus du corps des ISPV. En ce qui concerne les DOM, on compte un IPEF parmi les 5 chefs de service de l'alimentation et tous les adjoints présentés sur les organigrammes figurant sur les sites internet sont ISPV, même lorsque le chef de SRAL l'est également.

⁹ Les chiffres concernant les ISPV ont été obtenus à partir d'une extraction GAO affinée en s'appuyant sur le listing syndical des ISPV des affectations à fin 2015 pour pouvoir trier les ISPV affectés en SRAL à des missions liées à l'animal de ceux travaillant sur des missions SPV.

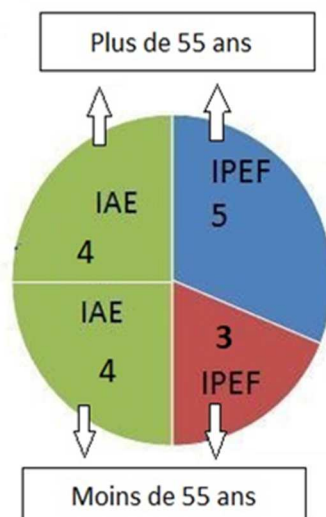
¹⁰ Référents experts et personnes ressources : cf. Annexe 6 - Liste des acronymes et définition de termes utilisés

Graphique 7 - Corps des IPEF : répartition par classe d'âge (octobre 2015)



S'agissant des IPEF, il n'en reste plus que 2 de moins de 45 ans alors que par le passé de jeunes IPEF étaient affectés en premier poste en SRPV. Sur les 26 IPEF dénombrés, plus de la moitié (16) seront bientôt à la retraite, dont 8 référents experts.

Graphique 8 - Référents experts : répartition par corps et classe d'âge (octobre 2015)



On peut certes s'attendre à ce que les référents experts soient plus âgés que le reste de la population SPV, compte tenu du temps qui leur a été nécessaire pour acquérir leur expertise. Néanmoins, on peut s'inquiéter du départ à la retraite de 50% d'entre eux à court terme.

Par ailleurs, on note qu'une moitié d'entre eux sont des IPEF, ayant bâti l'essentiel voire la totalité de leur carrière en SPV, ce qui pose la question du vivier dans lequel il faudra désormais aller puiser pour trouver des référents experts. Peut-être faudra-t-il un jour envisager de recruter en dehors de la SPV, et en ce cas, offrir des progressions de carrière plus attractives qu'actuellement aux référents-experts.

La diversité des statuts et des corps nécessite de proposer des appuis spécifiques par la formation de préparation à l'emploi et des accompagnements réguliers par la formation continue pour l'adaptation aux évolutions des emplois.

2.3.3 Formation de préparation à l'emploi des principaux corps présents en SPV : les TSMA et les IAE

2.3.3.1 Recrutement et formation d'adaptation à l'emploi des TSMA

L'Infoma est l'organisme de formation qui prépare à l'emploi dans les services du MAA et de ses opérateurs (Agence des Services et de Paiement, FranceAgriMer) les futurs techniciens supérieurs pendant une année environ.

On distingue 2 types de formation d'adaptation à l'emploi : la formation des TS de 1^{er} grade et la formation des TS de 2^{ème} grade. Dans la première, l'essentiel du cursus se déroule en stage de pré-affectation, avec très peu d'apports théoriques, tandis que dans la seconde, existent une alternance et un équilibre entre théorie et pratique.

L'Infoma a formé pendant les 3 dernières années¹¹ 87 TS TEA 1^{er} grade et 45 TS 2^{ème} grade, soit un recrutement moyen de 44 TS par année dont 2/3 de premier grade et 1/3 de 2^{ème} grade.

L'organisme offre aux candidats au concours 3 spécialités : Vétérinaire et alimentation (VA), Forêt et territoires ruraux (FTR) et Techniques et économie agricole (TEA). C'est dans cette dernière que sont formés les agents affectés en SRAL, en première affectation¹².

Tableau 10 : Débouchés « primo-affectation » en sortie Infoma

Effectifs "primo-affectation" en sortie Infoma				
Promotions	TA	TV	TF	TOTAUX
2010-2011	16	27	9	52
2011-2012	21	23	9	53
Promotions	TEA	VA	FTR	
2012-2013	12	24	16	52
2014-2015	23	23	11	57
2015-2016	10	19	6	35
Total des effectifs	82	116	51	249
%	33	47	20	100

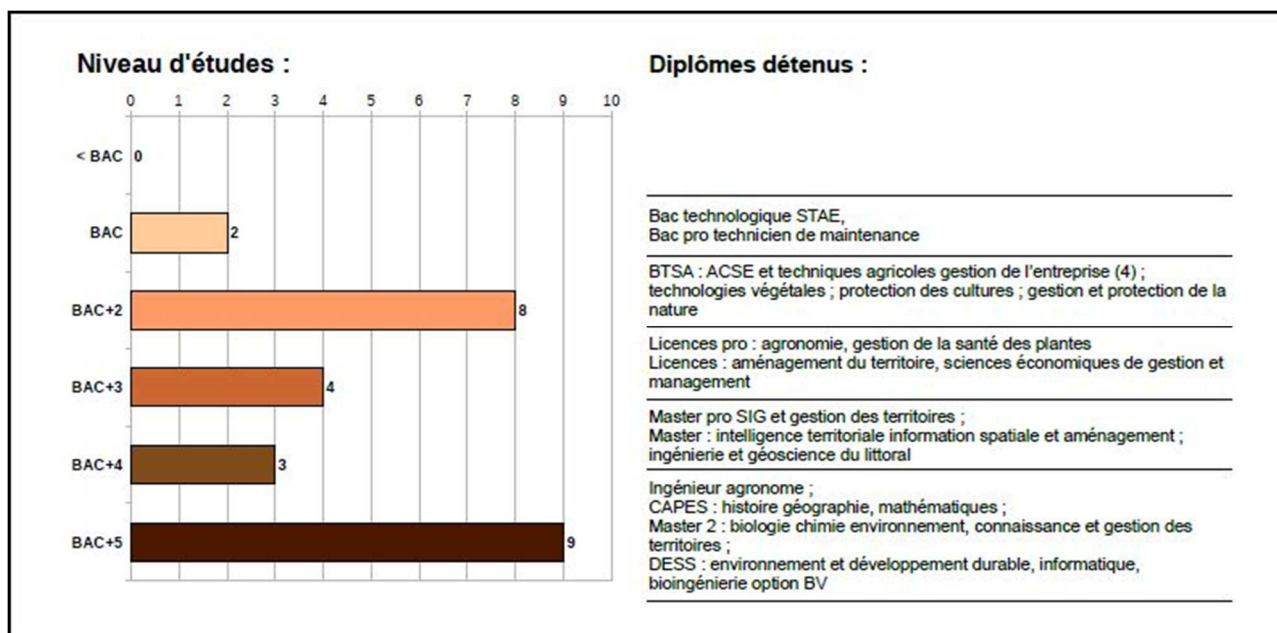
Source : Infoma

À titre indicatif, les 5 dernières promotions de TS 2^{ème} grade à l'Infoma totalisent 249 agents avec les proportions suivantes : 47 % de TS vétérinaire alimentation (VA), 33 % de TS économie agricole (TEA) et 20 % de TS Forêt et territoires ruraux (FTR).

¹¹ Promotions 2013-2014, 2014-2015 et 2015-2016

¹² Cf. rapport « Un projet stratégique pour le corps des techniciens supérieurs du ministère en charge de l'agriculture », Jean-Pascal Fayolle – septembre 2016

Tableau 11 - Promotion Techniciens (T1) 2015-2016 Spécialité Techniques et Économie Agricoles et niveau d'études au recrutement

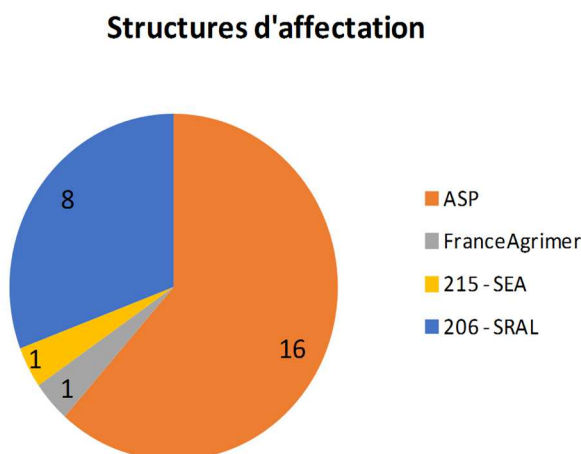


Source : Infoma

Les candidats du concours premier grade ont un niveau de recrutement qui va de bac à bac +5, avec majoritairement des diplômes agricoles, des diplômes universitaires et des diplômes d'ingénieurs. Pour les TSMA de 2^{ème} grade, on a une proportion de bac + 5 plus importante. En 2014-2015, des candidatures bac +8 ont même été enregistrées.

Or, le profil du candidat idéal pour devenir technicien supérieur au MAA serait plutôt celui d'un BTS agricole (en particulier, BTSA APV¹³ et BTSA ACSE¹⁴). Mais les cohortes rentrant à l'Infoma en comportent malheureusement peu (la promotion (T1) 2015-2016 Spécialité TEA ne compte que 4 BAC+ 2 sur une cohorte de 26).

Graphique 9 - Promotion Techniciens (T1) 2015-16 Spécialité Techniques et Économie Agricoles et structures d'affectation



Sur une promotion de 26 techniciens supérieurs T1 2015-2016, 8 techniciens ont été affectés en SRAL, ce qui constitue une proportion importante (plus de 30 %).

¹³ Agronomie, production végétale

¹⁴ Analyse et conduite de systèmes d'exploitation

Formation des TS de 1^{er} grade pour la spécialité TEA¹⁵

La durée de formation en vue de la titularisation est d'un an. A l'issue du concours, les candidats sont stagiaires Infoma de septembre à fin août, mais en pré-affectation dans un service.

Durant cette période chaque stagiaire dispose d'un programme individualisé de formation (PIF) en lien avec son parcours avant concours. Au sein de sa structure, le stagiaire bénéficie d'un tutorat et d'une formation ouverte à distance ponctuée périodiquement d'une semaine de formation collective à l'Infoma (5 semaines en tout).

Formation des TS de 2^e grade pour la spécialité TEA

La formation des TS TEA du 2^eme grade se veut généraliste car il existe plusieurs types d'affectations correspondant à différents métiers : en DDT-M (en service économie agricole et service environnement), en DRAAF (SRAL, SRISE¹⁶, SREA¹⁷), mais aussi chez des opérateurs comme l'ASP et FranceAgriMer. La formation a été conçue de façon à permettre aux futurs stagiaires d'occuper une large gamme de postes, tout en tenant compte du fait que la majorité des sortants ont affectés en services d'économie agricole ou à l'ASP sur des tâches administratives de gestion des aides PAC. Le référentiel de formation vise bien des capacités à acquérir en santé des végétaux mais la part en est réduite et le temps consacré à ces apprentissages est de 15 jours seulement selon de jeunes TS récemment sortis de l'Infoma et affectés en SRAL/SPV, ce qui paraît nettement insuffisant.

Les techniciens stagiaires recrutés dans ce grade suivent un cycle d'enseignement professionnel comportant une période au centre de formation d'une durée égale à la moitié de la formation et une période de stage pratique dans le service où ils sont susceptibles d'être nommés après la titularisation.

Que ce soit pour le premier ou pour le 2^{ème} grade, les thèmes de la santé et de la protection des végétaux sont présents dans la formation dans 2 unités sur un total de 12 unités de formation :

- OTI¹⁸ 2 : être capable de mobiliser les connaissances techniques relatives aux productions agricoles (partie agronomie, phytotechnie avec notamment : mobiliser les connaissances de base sur les itinéraires techniques culturaux des principales espèces) ;
- OTI 11 : être capable de décrire et expliquer les missions des SRAL dans le domaine végétal : santé et protection des végétaux et surveillance du territoire, contrôle des produits phytosanitaires, certification import – export.

Au-delà de ces unités de formation proprement dites et rapidement traitées, les agents affectés en pôle SPV de DRAAF ont l'occasion de compléter leur formation dans le domaine du végétal lors de la période de stage pratique. Pour ceux qui partiront en SRAL, cette occasion peut s'avérer une découverte brutale, après seulement 15 jours de formation théorique, sachant que la plupart proviennent d'un cursus universitaire et non plus d'un BTSA, comme c'était le cas par le passé.

Notons par ailleurs qu'au plan national de formation 2015 de l'Infoma (formation continue), 5 % des modules de formation offerts relèvent du domaine de la SPV. Ce pourcentage est cohérent avec le poids des effectifs des corps techniques principaux de la filière d'emploi SPV (IAE et TS) qui est de 4%.

¹⁵ Technicien en économie agricole

¹⁶ Service régional de l'information statistique et économique

¹⁷ Service régional de l'économie agricole

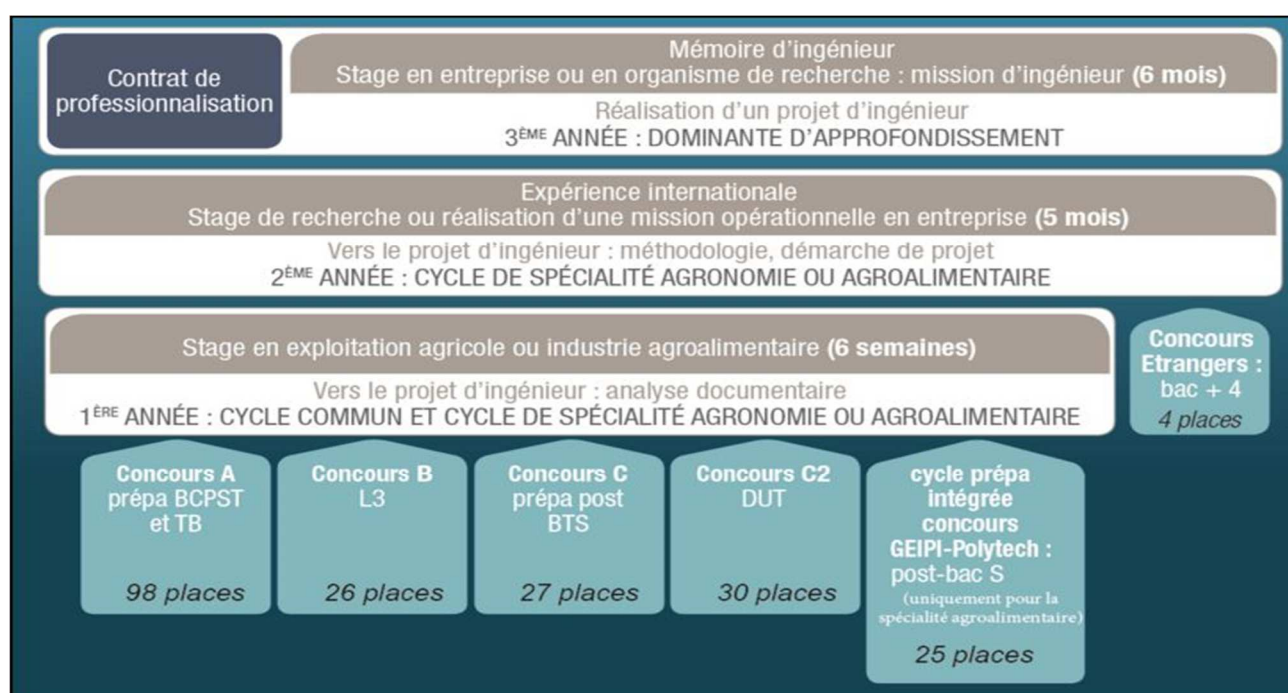
¹⁸ Objectif terminal d'intégration

2.3.3.2 Recrutement et formation d'adaptation à l'emploi des IAE

L'école nationale AgroSup Dijon est responsable de la formation d'Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement qui se déroule sur 3 années (concours externe), ou 2 années pour ceux issus du concours interne (10 places annuelles). Pour les étudiants issus de ces différents concours d'accès, dont notamment le concours A, 98 places étaient proposées en 2017.

Les contenus de formation sont identiques pour les étudiants et les stagiaires issus des deux voies d'entrée dans la formation d'ingénieur. Une plus-value est observée pour les stagiaires bénéficiant d'expériences en situations professionnelles vécues, et servant de supports d'analyse lors des temps de formation.

La formation d'Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à Agro Sup Dijon : rentrée 2017, hors concours internes.



Source : <http://www.agrosupdijon.fr/formations/ingenieur-en-formation-initiale.html>

Les enseignements dispensés couvrent un large spectre disciplinaire (écologie, écophysiologie, génétique, biologie des sols, physique, physiologie...). Une attention toute particulière est portée aux notions de qualité du produit, de services agro-systémiques, de respect de l'environnement et de développement durable (réduire les intrants chimiques et rejets des animaux, le compactage des sols, les consommations d'énergie...)

Le département d'enseignement d'Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement d'AgroSup Dijon « Agronomie, Agroéquipements, Élevage, Environnement » est structuré en 3 unités pédagogiques, dont celle d'« Agronomie » plus spécifique au végétal.

Objectifs de formation initiale Agronomie – Environnement (AE)¹⁹

L'un des objectifs consiste à former des ingénieurs généralistes aptes à répondre aux besoins diversifiés du monde agricole et rural, aux attentes de la société d'aujourd'hui et aux impératifs de la gestion de l'espace et de l'environnement.

De plus, cette formation doit permettre d'élargir le champ des compétences en ce qui concerne les relations entre les activités agricoles et l'environnement, notamment pour ce qui est de la préservation des ressources naturelles, de la biodiversité et des paysages.

Cette dominante vise à former des ingénieurs opérationnels pour :

- exercer une expertise sur les modes de production de la matière première et leurs impacts sur l'environnement ;
- mettre au point des références adaptées à différents niveaux d'échelle en les resituant dans un contexte évolutif (systèmes de production, filières, marchés, réglementation) ;
- analyser et gérer les relations entre les activités agricoles, les ressources naturelles, la biodiversité et les territoires ;
- concevoir et mettre en œuvre des procédures d'obtention de produits respectant un cahier des charges (volume, qualités, certification, contraintes environnementales...).

Tous ces objectifs pédagogiques sont déterminants pour exercer les compétences d'un IAE en SPV. La part des séjours et stages professionnels permet d'acquérir une dimension pratique.

Au sein du référentiel de formation IAE, quatre modules obligatoires et un module optionnel de formation en lien avec la « sante et protection des végétaux » sont proposés :

- conduite de production végétal et construction d'itinéraires techniques (24h)
- gestion de la fertilisation et des amendements (21h)
- gestion des propriétés physiques des sols et protection des végétaux (35h)
- système de culture, conception et évaluation (40h).

De surcroît, un module intitulé « produits phytopharmaceutiques et pulvérisation » (24h) est proposé en module optionnel.

Ces différents modules, en lien avec la santé et protection des végétaux, représentent un volume global de 144 heures sur les 3 années de formation pour les étudiants de formation initiale, et sur deux années pour les étudiants relevant de la formation continue à temps plein conduisant au diplôme d'ingénieur.

Des adaptations sont envisageables pour les candidats en formation sur deux années, en lien avec leur parcours professionnel, la validation de leurs acquis professionnels et leurs besoins de préparation à l'emploi.

La dernière année du cursus de formation des ingénieurs correspond à une formation de spécialisation, scientifique et technique, à vocation professionnelle ; Il s'agit de permettre aux étudiants de préparer leur insertion professionnelle en articulant un domaine de spécialisation et des types de fonction de l'ingénieur. Les étudiants choisissent alors une dominante d'approfondissement, parmi cinq domaines, dont « agronomie - environnement ».

Ainsi, on observe qu'il n'y a pas à proprement parler dans la formation de préparation à l'emploi des IAE, de module spécifique balayant les différents champs de la SPV. En revanche, les futurs IAE peuvent trouver dans le cursus d'adaptation à l'emploi la plus grande partie des compétences nécessaires à l'exercice des missions SPV.

« Pour le maintien et l'adaptation des compétences on a plutôt été correctement formé ces dernières années avec notamment : la formation au paquet hygiène, la formation au logiciel RESYTAL, la formation à Limoges ([concernant un] parasite présent sur le cresson dangereux pour l'homme). »

(un responsable d'unité intrants)

¹⁹ Source : Agro Sup Dijon

Les IAE interrogés se sont dans leur grande majorité déclarés satisfaits de leur formation pour se préparer à exercer en SPV. Ils soulignent cependant, et à juste titre, qu'un travail complémentaire par la formation continue et par un investissement personnel est indispensable pour appréhender la diversité des couples espèce cultivée/cortège des organismes nuisibles ainsi qu'espèces cultivées/produits phytosanitaires utilisés, qu'ils soient autorisés ou non.

La Direction de la Formation des Agents de l'État (DFAE) d'AgroSup Dijon accompagne les élèves Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, issus des concours internes ou externes, dans leur cheminement professionnel les conduisant vers leur première affectation dans les différents services de l'État. Les contenus de formation sont abordés sur deux années (leur deuxième année est conjointe à la troisième année des étudiants en formation initiale).

Dès novembre de la 3^e année, les étudiants issus des concours mettent à disposition de l'école leur CV « généraliste » et une lettre de motivation. Ces documents sont ensuite transmis au service des ressources humaines du MAA afin d'anticiper au mieux les affectations des diplômés sortants.

En complément, AgroSup Dijon organise depuis 2015 une journée annuelle d'information, fin décembre, sur le déroulement de la procédure d'affectation et les perspectives de carrière.

Tableau 12 : Effectifs des IAE spécialité « Agronomie-Environnement » sortants de 2014 à 2016

Spécialités en formation agronomie - environnement				
Année	2014	2015	2016	TOTAL
Agronomie et environnement (AgroSup Dijon)	3	8	7	18
Agronomie et environnement (Agro Paris Tech – Gestion forestière)	0	0	2	2
Agronomie et environnement (Agro Paris Tech – Ingénierie des espaces végétalisés en ville)	0	0	1	1
Agronomie et environnement (Agro paris Tech, Nancy, gestion des milieux naturels)	0	0	1	1
Effectifs totaux en agro-environnement	3	8	11	22
Effectifs globaux IAE toutes spécialités	21	33	29	83

Source : AgroSup Dijon

La formation IAE spécialité « agronomie – environnement » gérée sous la tutelle d'AgroSup Dijon est proposée dans plusieurs autres écoles (dont AgroParisTech Nancy et VetAgroSup, notamment).

Les ingénieurs en formation gérés par AgroSup Dijon (spécialité Agronomie - Environnement) et sortis entre 2014 et 2016 sont au nombre de 22, soit 27 % des effectifs globaux toutes spécialités confondues de ces trois dernières années.

Tableau 13 - Sites de formation et choix de la spécialité des IAE promotion 2016-2017

Choix des dominantes de la promotion 2016/2017

Site	Spécialité	Effectif
AgroSup Dijon	Agronomie Environnement	14
AgroSup Dijon	Ingénierie de l'Elevage	7
AgroSup Dijon	Agriculture, Territoire et Développement	6
AgroSup Dijon	Management des Systèmes d'Information	1
AgroParisTech - Nancy	Gestion Forestière	1
VetAgroSup	SPV	1
AgroParis Tech - Nancy	Gestion des milieux naturels	1
Allemagne	Biologie, Ecologie	1
Belgique	Aquaculture et Environnement	1
Pologne	Forêt	1
Belgique	Gestion des milieux aquatiques et environnement	1
		TOTAL: 35

Source : AgroSup Dijon

Pour la promotion IAE 2016-2017, aucun inscrit en Ingénierie des espaces végétalisés en ville (IE2V), un seul élève a choisi la spécialité SPV, ce qui comparé au déficit de recrutement de postes d'IAE à pourvoir à la fin 2016, doit être considéré comme préoccupant. Ce chiffre confirme aussi le déficit d'attractivité de la filière.

Tableau 14 - Affectations des IAE sortants de 2010 à 2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Services déconcentrés (Dont SRAL)	2	0	2	3	6	9	10	21
Administration centrale (MSI-Informatique)	0	0	1	1	1	1	1	1
Administration centrale	0	0	0	0	3	0	1	3
Enseignement technique (Total)	5	7	9	5	10	15	9	7
FCPR (Formation continue par la recherche)	1	0	1	1	1	3	2	9*
Mobilité concours interne	0	0	0	0	0	0	2	1
Autres	0	0	0	1	0	5	4	3
Total des affectations	8	7	13	11	21	33	29	45

* En cours d'affectation au moment de l'étude

Source : AgroSup Dijon

Ces chiffres illustrent l'accroissement constant de 2010 à 2016 du nombre d'affectations dans le périmètre des services déconcentrés, passant de zéro en 2011 à deux tiers des effectifs en 2017, sachant que la part des IAE affectés en SRAL dans des services déconcentrés est réduite : aucun en 2014, 1 en 2015 et 2 en 2016 (dont pour cette dernière année un seul en filière SPV).

Ces derniers chiffres démontrent donc le caractère peu attractif de la filière d'emploi SPV ou peuvent s'expliquer par un arbitrage entre affectations qui privilégierait constamment d'autres filières, sans doute encore plus nécessaires, au détriment de la SPV des SRAL.

Formation continue des IAE

La DFAE d'AgroSup Dijon met aussi en place des formations continues pour les personnels du ministère chargé de l'agriculture, dont les IAE.

De fait, l'essentiel des formations continues aux thématiques SPV (et non managériales) qui sont suivies par les agents, y compris les IAE, se déroule dans le cadre de l'Infoma, AgroSup Dijon se consacrant principalement à la formation continue des personnels issus de l'enseignement technique agricole.

« Les formations continues proposées et leurs modalités ne correspondent pas toujours aux attentes et nécessités des IAE en activité ».

(une cheffe de service)

« Dans les formations continues, on aborde peu ou pas du tout le média training, la conduite de projets, la prévention des risques psycho-sociaux, la géomatique appliquée à l'épidémiologie ou la gestion de foyer ».

(une cheffe de service)

« Il faudrait bénéficier d'une offre plus large, devant correspondre aux besoins d'opérationnalité spécifiques à l'Outre-mer : l'éloignement de la métropole nécessite de développer des offres de formations locales plus pertinentes que les diffusions en « visio-conférence » et le E-Learning, peu conviviaux et ne facilitant pas le contact ».

(un chargé de mission en outre-mer)

« Besoin de mise en réseaux et de temps pour échanger entre nous et avec les référents techniques et scientifiques, ainsi que de bénéficier de nouveaux accompagnements pour la mise en œuvre des délégations ».

(un chef de pôle)

2.4. Organisation des services

Au moment de la création des SRAL, un organigramme type à respecter avait été communiqué aux services. Chaque SRAL comprenait un pôle « mutualisation des contrôles », un pôle « coordination de l'échelon régional vétérinaire » et un pôle « santé des végétaux ».

Au premier janvier 2017, on observe que cette organisation uniforme n'existe plus. Les DRAAF ou les chefs de SRAL ont presque tous fini par modifier cette structure organisationnelle alors fortement recommandée. Cela ne facilite pas la compréhension du fonctionnement entre régions et cela complique la tâche de l'administration centrale, notamment lors du dialogue de gestion. Il s'avère que cela a conduit volontairement ou non à disperser et redistribuer les unités et donc les individus, la réforme territoriale n'a fait qu'accentuer le mouvement et les déséquilibres.

Ainsi, la plupart des SRAL ont vu se multiplier les pôles (jusqu'à 6 pôles en région Occitanie) auxquels s'ajoutent les chefs de projet, dont le niveau de cotation pose question dans la mesure où, comme chefs de pôle, ils sont souvent rattachés directement au chef de SRAL mais n'encadrent aucun personnel (voir en annexe l'organigramme de la région PACA). Les SRAL des régions Pays de la Loire et Bourgogne-Franche-Comté font partie des rares SRAL ayant conservé un faible nombre de pôles, un pôle SPV, un pôle alimentation et un pôle coordination. Ce dernier cas démontre bien que ce n'est pas nécessairement la nouvelle territorialisation qui a conduit à complexifier les organigrammes.

Certains pôles ne comportent qu'une à trois personnes comme les pôles alimentation, les pôles santé des forêts et, quand ils font l'objet d'un pôle dédié, ceux du ou des chargés de mission Écophyto. Le pôle en charge des inspections est toujours le plus lourd en effectifs et peut comporter davantage d'agents que certains autres services de DRAAF, sans que pour autant le poste puisse être coté à un niveau excédant 2. En Occitanie par exemple, 31 personnes travaillent au sein de ce pôle sur plusieurs sites et avec des gestions épineuses de foyers multiples et des contrôles intrants délicats en région viticole frontalière, avec des importations illégales de produits phytosanitaires en France.

Au sein des pôles mutualisation des contrôles, il existe déjà une forte diversité. Phytosanitaire et santé du végétal sont parfois regroupés. La composante vétérinaire a souvent disparu pour rejoindre l'échelon régional vétérinaire dénommé « coordination », parfois « coordination vétérinaire » et même « coordination vétérinaire et phytosanitaire », sans que ce pôle ne comporte une dimension de pilotage des missions SPV autre que budgétaire (Pays de la Loire).

La région Occitanie a créé un pôle « Gouvernance sanitaire et plate-forme régionale d'épidémiosurveillance » composée de 3 personnes chargées de piloter les politiques sanitaires animale et végétale, collecter et valoriser les données d'épidémiosurveillance et mettre en place les plans d'intervention sanitaire d'urgence. Outre le déséquilibre avec le pôle voisin de santé des végétaux et contrôle des pesticides, on s'interroge sur la portée de cette création sachant que le pôle SPV reste compétent en gestion des foyers, import et export... ; et qu'il existe également, par ailleurs, un pôle pilotage et animation du plan Écophyto qui a pour mission (notamment) la « surveillance du territoire pharmacovigilance ».

S'agissant de la santé des forêts, l'intérêt de l'isoler dans un pôle différent de celui chargé de la santé des végétaux peut être interrogé. Cette situation est pourtant quasi générale ; il semble en effet qu'il soit plus aisé d'associer la culture PV avec celle de vétérinaires qu'avec celle des forestiers.

D'une manière générale, on remarque la part des contrôles à l'importation qui prend de l'importance et devient plus lisible avec l'apparition sur les organigrammes des Postes d'Inspections Frontaliers (PIF), Points d'Entrée Désignés (PED) et Postes d'Entrée Communautaires (PEC), positionnés au même niveau que les pôles.

Toutes ces variantes traduisent une grande disparité entre régions en termes d'organisation (pôles, unités, domaines, cellules, etc...) mais aussi surtout entre cotations des postes. Un poste de chargé de mission Écophyto en Pays de la Loire et Bourgogne- Franche-Comté, sera coté un 1, avec toutes les responsabilités et charges qu'il comporte, tandis qu'en Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes et PACA, il sera coté 2 pour un niveau de responsabilité identique. Cela joue de manière évidente sur l'attractivité des postes et devrait faire l'objet d'une attention particulière en vue d'une meilleure harmonisation.

« Depuis la création des SRAL, tout le monde est redescendu d'un cran ! Conséquence pour les recrutements des postes classé 1, personne ne les demande »

(un chef de pôle)

Focus : la réforme territoriale

La réforme territoriale générant des territoires plus vastes avec des problématiques nouvelles pour certains, les services régionaux se sont réorganisés avec de nouveaux organigrammes (multisites) dont certains en miroir.

Ainsi, certains postes de chef de SRAL et de chefs de pôle ont été fermés.

Plusieurs chefs de pôle ont perdu leur responsabilité et sont devenus chefs d'unité, rétrogradant de niveau hiérarchique, même si souvent les équipes à encadrer devenaient nettement plus conséquentes. La cotation des postes s'en trouvait pourtant diminuée.

De plus, le déséquilibre SPA / SPV (notamment pour les postes chef de SRAL et adjoints) s'est accentué.

On comprend que cette situation puisse être mal vécue par les équipes concernées.

PARTIE 3 : ANALYSE DES MISSIONS ET DES COMPETENCES EN SANTE ET PROTECTION DES VEGETAUX

Cette partie présente l'état actuel des missions puis des compétences des agents de la SPV. Leur évolution récente est ensuite abordée ainsi que l'identification des compétences rares et des compétences en tension. L'avant-dernier chapitre dresse une analyse des compétences pour les missions relevant nécessairement de l'État ainsi que des compétences pour les missions susceptibles de faire l'objet d'une délégation.

Enfin, les compétences nouvelles à acquérir et les compétences attendues à l'horizon de cinq ans sont détaillées à la fin de cette partie.

Sur le plan terminologique, il convient de préciser que certains termes utilisés dans ce document ne correspondent pas aux définitions du répertoire des métiers du ministère chargé de l'agriculture (RMM). En effet, le domaine de la SPV relève de la DGAL. Cette direction dispose de son propre système de référence qui inclut les définitions des termes utilisés tels que « mission » et « activité ». Ces termes sont définis dans le dictionnaire de la GAO du Service de la gouvernance et de l'international dans les domaines sanitaire et alimentaire de la DGAL. Dans le dictionnaire de la GAO chaque activité englobe une série de missions. Dans le RMM, c'est exactement l'inverse. Afin de répondre aux exigences du commanditaire de cette étude, la DGAL, pour la notion de mission, la définition donnée par le dictionnaire de la GAO a été retenue.

3.1 Les missions assurées aujourd'hui par les agents SPV et les compétences mobilisées

3.1.1 Les missions des agents de la filière d'emploi

Les missions décrites ci-après sont confiées aux agents relevant du domaine de la SPV. Les interviews conduites ont permis d'identifier une douzaine de missions relevant de ce domaine. Le classement qui suit correspond aussi aux 12 missions en SPV de la GAO. Les 4 premières concernent la surveillance des organismes nuisibles et la gestion des foyers en SPV. Les 4 missions suivantes relèvent d'activités d'inspection et constituent les missions principales en termes de volume d'activité. Les 4 dernières correspondent à des missions de nature particulière.

1 - Missions touchant à la surveillance et à la gestion des organismes nuisibles en SPV

- N°1 - La supervision d'un réseau de surveillance biologique du territoire (Epidémiosurveillance)
- N°2 - La surveillance des organismes réglementés ou émergents sur le végétal (SORE)
- N°3 - La gestion des foyers et des alertes en santé des végétaux
- N°4 - La surveillance et le contrôle de la santé des forêts

2 - Missions d'inspection en SPV²⁰

- N°5 - Les inspections liées à la délivrance du passeport phytosanitaire européen (PPE)
- N°6 - Les inspections liées à la délivrance de certificats sanitaires pour les produits végétaux à l'exportation vers les pays tiers
- N°7 - Les inspections liées aux contrôles des importations de produits végétaux
- N°8 - Les inspections liées aux intrants et celles liées au paquet hygiène.

Ces dernières portent sur des contrôles relevant de l'éco-conditionnalité de la PAC. L'inspection des intrants concerne les utilisateurs, les applicateurs et les distributeurs de produits phytosanitaires. Elle porte notamment sur le stockage, l'utilisation et la vente des produits phytosanitaires. Les inspections intrants et paquet hygiène contribuent à la qualité sanitaire (sécurité sanitaire) des produits végétaux consommables et à réduire les risques biologiques et chimiques liés à ces denrées.

²⁰ On aurait pu ajouter à cette liste les inspections liées aux OGM, mais la mission est en dormance actuellement, elle ne concerne plus qu'une seule région.

3 - Autres missions

N°9 - La coordination des politiques incitatives. Plus précisément il s'agit surtout de la gouvernance du plan Écophyto. Elle inclut le pilotage, la mise en œuvre, le suivi et le contrôle de ce plan avec les différents partenaires impliqués (dont les chambres d'agriculture, les FREDON, les Agences de l'Eau, les Conseils régionaux...). Cette mission comprend également la supervision des Bulletins de Santé du Végétal (BSV).

N°10 - La supervision et la gestion des délégations

N°11 - L'expertise nationale en SPV. Il s'agit d'activités d'expertise par filières végétales ou sur des thématiques transversales précises telles que « les résidus de pesticides et autres contaminants » ou « les espèces exotiques ou envahissantes ». Ces activités sont réalisées par deux catégories d'agents : 16 référents-experts SPV à temps complet et 45 personnes ressources à temps partiel (20 à 30 %).

N°12 - Le management de la santé et de la protection des végétaux

Les 3 points qui précèdent correspondent aux missions SPV dévolues aux agents des services déconcentrés. La quasi-totalité de ces agents sont affectés dans les SRAL, en DRAAF, à l'exception de quelques personnes en DD(CS)PP²¹ et n'intervenant qu'à temps partiel, souvent minoritaire, pour le secteur SPV. Une partie des agents affectés en région réalise des missions de portée nationale, sous le pilotage de la SDQSPV : il s'agit des référents-experts (à temps plein) et des personnes ressources.

La réalisation des activités correspondant à ces missions relève d'abord majoritairement d'agents de catégorie B, principalement des techniciens supérieurs et, dans une moindre mesure, d'agents de catégorie A, principalement des IAE. Les agents de catégorie C sont très peu nombreux et leur nombre tend à diminuer. Pour certaines activités intégrant un grand nombre de compétences techniques et transversales telles que la gestion des délégations et les activités d'encadrement, on trouvera principalement des agents de catégorie A, IAE surtout, mais aussi des ISPV et des IPEF (voir partie 1, État des lieux).

L'analyse des compétences qui suit vient préciser les activités inhérentes à chacune des missions décrites ci-dessus.

3.1.2 Les compétences des agents de la filière

La présente section traite des compétences actuellement présentes dans la filière SPV.

Les compétences des agents de la filière santé et protection des végétaux peuvent être classées en 2 catégories : les compétences techniques et les compétences transversales.

La catégorie « compétences techniques » recouvre 7 domaines de compétences distincts. Le premier domaine constitue le socle commun des compétences techniques en SPV nécessaire à la mise en œuvre des six autres. Les deux derniers domaines, « expertise SPV » et « délégation », réclament le plus haut niveau de compétence du fait de leur degré de spécialisation ou de leur complexité.

En termes de formulation, on utilise un substantif pour les connaissances (exemple : phytopathologie) et un verbe pour les savoir-faire (exemple : évaluer l'état sanitaire du végétal). Cette étude ne pouvant prétendre à l'exhaustivité, les compétences présentées ci-dessous s'entendent comme les compétences principales.

²¹ Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations

3.1.2.1 Les principales compétences techniques en SPV

Les connaissances et savoir-faire techniques communs à toutes les missions SPV :

- Les connaissances scientifiques et techniques de base portant sur le végétal : agronomie, botanique et reconnaissance des végétaux à protéger (grandes cultures, arboriculture fruitière et d'ornement viticulture, cultures légumières, production de semences et de plants, forêts...), écosystèmes, agro-écologie... ;
- Les connaissances scientifiques et techniques liées aux organismes nuisibles réglementés et non réglementés avec l'importance du couple plante hôte/ravageur, phytopathologie, phytopharmacie, entomologie, bactériologie, virologie, phytoplasmes, adventices... ;
- Les systèmes de cultures, pratiques culturales ;
- Les techniques d'analyse de risque sanitaire sur les végétaux ; repérer et identifier la présence d'organismes nuisibles sur les végétaux, selon les stades végétatifs ;
- Les connaissances et savoir-faire juridiques et réglementaires : législation et réglementation européenne et française liée à la SPV (dont le paquet hygiène européen), législation et réglementation juridiques en droit administratif et pénal... ;
- Les politiques sanitaires, agricoles, alimentaires, de l'environnement touchant la SPV et les différents plans qui en dérivent, comme le Plan national de contrôles officiels, le Plan Écophyto, le Plan agro-écologique pour la France, le Plan national santé-environnement... ;
- Les savoir-faire techniques procéduraux tels que, planifier les contrôles en prenant en compte les contrôles faits par les autres services de l'État (dont ceux relevant des produits animaux de la DDCSPP et ceux des DDT²²), réaliser un contrôle dans une situation complexe, mettre en œuvre les procédures administratives et pénales en prévenant le mieux possible toute forme de recours, assurer le suivi des contrôles et cas de contentieux et la supervision de délégation ;
- La connaissance des logiciels et les savoir-faire liés à l'utilisation d'applications et d'outils numériques spécifiques au domaine sanitaire et de la SPV en particulier (exemple le logiciel RESYTAL pour les contrôles sanitaires).

Les compétences techniques liées à la supervision de l'Épidémiosurveillance et à la surveillance des organismes règlementés :

- Construire, superviser et adapter la mise en œuvre d'un plan/programme d'Épidémiosurveillance et d'un plan de surveillance des organismes règlementés et émergents ;
- Assurer le suivi d'un réseau de surveillance ;
- Évaluer l'état sanitaire et analyser les risques sanitaires sur tous les végétaux et cultures, espèce par espèce et parfois même cultivar par cultivar ;
- Juger de la qualité des BSV (bulletins de santé des végétaux édités par le réseau) ;
- Évaluer la cohérence des données résultant de la surveillance et des prélèvements.

²² Direction départementale du territoire

Les compétences techniques liées au contrôle de l'état sanitaire de produits végétaux, à la délivrance de PPE et à la certification à l'exportation et à l'importation :

- Repérer et identifier la présence d'organismes nuisibles sur les végétaux (dont identification visuelle²³), en particulier les organismes réglementés et émergents ;
- Repérer et identifier la présence d'organismes nuisibles sur les grumes et bois de conditionnement utilisés à l'importation et à l'exportation ;
- Repérer et identifier la présence d'organismes nuisibles sur les cultures semencières et semences à l'exportation vers les pays tiers ;
- Construire, superviser et adapter la mise en œuvre d'un plan de contrôle sanitaire, en vue de la délivrance du PPE et de la certification à l'importation et à l'exportation ;
- Connaissances réglementaires et juridiques :
 - Liées à l'importation de produits végétaux : certificats à l'importation, réglementations sanitaires internationales, européenne et propre aux pays exportant des végétaux vers la France... ;
 - Liées à l'exportation de produits végétaux : certificats phytosanitaires à l'export de produits végétaux, réglementations sanitaires internationales, européenne et propre aux pays tiers importateurs ;
- Connaissance des espèces végétales susceptibles d'être hôtes d'organismes nuisibles provenant des pays tiers.

Les compétences techniques liées au contrôle des intrants et au paquet hygiène :

- *Exemples de savoir-faire :*
 - Construire, superviser et adapter la mise en œuvre d'un plan de contrôle phytosanitaire ;
 - Construire une analyse des risques afin d'orienter les contrôles ;
 - Rechercher la présence de résidus phytosanitaires sur un végétal destiné à la consommation, à l'exportation ou à l'importation ;
 - Contrôler administrativement si le contrôle périodique des pulvérisateurs en service a bien été réalisé sur les appareils d'épandage ;
 - Contrôler les locaux de stockage ;
 - Contrôler les autres aspects (hors intrants) de la qualité sanitaire des produits végétaux consommables.
- *Exemples de connaissances techniques :*
 - Interrelations dans le triptyque itinéraire technique de la culture – plante – produit(s) phytosanitaire(s) ;
 - Produits phytosanitaires (matière active, dosages, modalités d'application, pratiques des applicateurs de produits phytosanitaires, matériel de pulvérisation, réglages, mélanges, ...) et techniques de lutte chimique dont fumigation et luttés collectives ;
 - Protection intégrée des végétaux, en particulier les alternatives aux techniques de lutte chimique (luttés prophylactique, biologique, mécanique et génétique) ;
 - Risques et impacts des produits phytosanitaires sur la santé des végétaux, des utilisateurs et des consommateurs ainsi que sur l'environnement.

²³ Exemples : reconnaître une maladie ou un champignon sur des oranges importées de pays tiers, sur des fruits partant à l'export, sur un pied de vigne, sur le bois d'une palette...

- *Exemples de connaissances réglementaires :*
 - Principes de la PAC et éco conditionnalité ;
 - Réglementation relevant du paquet hygiène ;
 - Produits phytosanitaires autorisés et non autorisés ;
 - Réglementation sur les matières fertilisantes et supports de culture (MFSC)...

Les compétences techniques propres à la santé des forêts

Sans chercher à être exhaustif, on peut citer les compétences suivantes des agents chargés de la santé des forêts :

- Sciences et techniques forestières (écologie forestière, botanique forestière, sylviculture...) ;
- Connaissances de gestion des forêts et de l'aménagement forestier ;
- Matériel de reproduction forestière ;
- Phytopathologie, entomologie, ... propres à la forêt ;
- Savoir réaliser un suivi phytosanitaire de la forêt.

Les compétences techniques liées à la maîtrise des délégations²⁴ :

- Processus conduisant à la mise en œuvre d'une délégation dont celles de l'accréditation ;
- Évaluer la pertinence et la faisabilité d'une délégation de service public en SPV notamment au regard de la situation interne du service et des capacités du délégataire local à assurer la délégation,
- Préparer techniquement, financièrement et juridiquement une délégation, en particulier élaborer un cahier des charges ou une convention entre le service de l'État et le délégataire ;
- Apprécier le coût d'une délégation ;
- Négocier une délégation ;
- Élaborer un dispositif et des indicateurs de suivi de la délégation ;
- Piloter une délégation : planifier, suivre et évaluer la mise en œuvre et les résultats de la délégation (respect du cahier des charges...) ;
- Assurer la supervision d'une délégation dont réaliser un contrôle de 2^{ème} niveau.

Les compétences techniques liées à l'expertise en santé et protection des végétaux :

Les domaines de compétences relevant des référents experts²⁵ en SPV sont présentés dans le tableau suivant et concernent l'année 2014.

²⁴ 1320 couples plantes-parasites à connaître pour superviser l'activité de la FREDON en région Pays de la Loire (2015). Une présentation exhaustive des activités et compétences du chargé de maîtrise de la délégation est présentée dans l'annexe 14 de l'étude OMM (2014) « *Les métiers du contrôle des délégations à la DGAL* ».

²⁵ Pm - Référents experts et personnes ressources : cf. Annexe 6 - Liste des acronymes et définition de termes utilisés

Tableau 15 - Répartition géographique des domaines de compétences des référents experts (2014)

Domaine d'expertise des référents experts DGAL/SDQPV et SDASEI	Sous-direction	Structure administrative
Bases de données, télédétection et épidémiologie	SDQSPV	DRAAF Aquitaine
Arboriculture fruitière et petits fruits		DRAAF-SRAL Midi-Pyrénées
Forêt – Gestion des problèmes phytosanitaires		DRAAF-SRAL PACA
ZNA et cultures ornementales		DRAAF-SRAL Midi-Pyrénées
Grandes cultures et biotechnologies végétales		DRAAF-SRAL Midi-Pyrénées
Espèces exotiques et envahissantes		DRAAF-SRAL Languedoc-Roussillon
Résidus de pesticides et autres contaminants		DRAAF-SRAL Pays de la Loire
Vigne		DRAAF-SRAL Rhône-Alpes
Surveillance biologique du territoire		DRAAF-SRAL Pays de la Loire
Agriculture biologique et méthodes alternatives		DRAAF-SRAL Bretagne
Acquisition de références et usages orphelins		DRAAF-SRAL PACA
Risque abeilles		SDQSPV-SDSPA
Forêt entomologie forestière et dépérissements	SDQSPV	DRAAF-Lorraine
Forêt-Pathologie forestière et nématode du pin		DRAAF Aquitaine
Cultures légumières, pomme de terre et PPAMC		DRAAF-SRAL Picardie
Problématiques export	SDASEI	DRAAF-SRAL Pays de la Loire
Santé et environnement	SDQSPV	DRAAF-SRAL Picardie

Source : SDQPV

Ces champs de compétences étant à la fois précis et nombreux, seuls quelques exemples de connaissances et de savoir-faire sont mentionnés ;

- Exemples de connaissances : espèces exotiques et envahissantes, pathologies forestières, résidus de pesticides et autres contaminants, modélisation mathématique utilisée en SPV ;
- Exemples de savoir-faire : évaluer le risque abeilles, élaborer une norme, une note de service, un guide de bonnes pratiques professionnelles, un protocole d'observations.

Par ailleurs, 44 personnes ressources viennent compléter le dispositif. Bien qu'à titre principal elles soient affectées en région, elles assurent, pour 0,1 à 0,3 ETP, une mission d'expertise nationale sur des sujets souvent très pointus qui vont des « peupliers et petits rongeurs forestiers » jusqu'à de la modélisation.

3.1.2.2 Socle de compétences techniques et compétences clé

L'amplitude des listes ci-dessus illustre la complexité des compétences en SPV et l'importance du périmètre de ces compétences. Il va sans dire que tous les agents exerçant une activité SPV ne disposent pas individuellement de l'ensemble de ces compétences mais d'une partie seulement, à l'exception des *connaissances et savoir-faire communs à toutes les missions SPV* présentés comme première catégorie de compétences au début de cette analyse.

On peut considérer cette catégorie de compétences communes comme **le socle commun de compétences techniques en SPV**.

Par ailleurs, s'il s'agit de déterminer parmi ces compétences quelles sont celles que l'on peut considérer comme des *compétences clé*, on doit faire intervenir nécessairement la nature de la mission ou des activités confiées aux agents. Afin d'illustrer ce concept de compétences-clé citons deux exemples :

- Pour un agent chargé du contrôle des intrants phytosanitaires les compétences clé sont, outre celles du socle commun de compétences décrit plus haut, au moins celles plus spécifiques au contrôle des intrants.
- Pour un agent chargé de l'inspection à l'importation et /ou l'exportation les compétences clé sont celles de la première catégorie plus celles plus spécifiques liées au contrôle de l'état sanitaire de produits végétaux à l'exportation et/ou à l'importation.

3.1.2.3 Les compétences transversales

Les compétences transversales sont des connaissances, savoir-faire et savoir être non spécifiques à une mission donnée. Bien que ces compétences soient nécessaires à l'exercice d'activités techniques, elles ne sont pas au cœur du métier des agents de la SPV. Par exemple, conduire une inspection sanitaire sur le végétal (compétence technique) ne peut être réalisé correctement sans savoir gérer son temps (compétence transversale).

Les compétences transversales ont été classées en 4 catégories : les compétences relationnelles, en communication et en animation, les aptitudes personnelles, les connaissances générales dont celles en bureautique et les compétences en management de service, de pôle et de projet/programme. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive, elle présente l'essentiel des compétences transversales nécessaires à la réalisation des missions techniques.

Enfin, il est utile de préciser que, si dans un service donné les compétences transversales peuvent être considérées comme des compétences clé pour certaines missions, elles n'ont pas nécessairement à être maîtrisées par tous. Par exemple les compétences en management n'ont à être maîtrisées que par ceux qui managent une unité ou un pôle SPV, éventuellement un programme.

Les compétences relationnelles, en communication et en animation

- Écouter, communiquer oralement et par l'usage des technologies numériques
- Élaborer une stratégie de communication
- Savoir s'exprimer en public
- Savoir rédiger
- Identifier et mobiliser des personnes ressources
- Savoir rechercher l'information
- Travailler avec des partenaires multiples (ayant des intérêts propres, parfois divergents)
- Être pédagogue
- Convaincre, susciter l'adhésion
- Travailler en équipe
- Travailler en réseau
- Animer un réseau
- Animer une réunion
- Prévenir et gérer un conflit
- Être diplomate
- ...

Les aptitudes personnelles

- S'organiser dans son travail, gérer son temps
- Gérer son stress, notamment résister à la pression de son/ ses interlocuteurs (exemple « comité d'accueil » lors d'un contrôle)
- Savoir réagir face à une personne agressive
- Savoir s'adapter
- Être vigilant
- Être autonome
- Être réactif
- Faire preuve de discernement
- Être capable d'apprendre par soi-même (exemple : apprendre à identifier les organismes nuisibles réglementés à partir des sites Internet dédiés et/ou du travail de terrain)

Les connaissances générales

- Économie d'entreprise
- Approches systémique et stratégique

- Aménagement du territoire, développement durable (dont impacts du changement climatique sur la ressource)
- Compétences en bureautique générales avec la maîtrise des logiciels bureautiques les plus partagés et celle de l'utilisation d'Internet et de la messagerie électronique

Les compétences en management de service, de pôle et de projet ou programme

- Percevoir les principaux enjeux d'une situation, d'un secteur ou d'un territoire, identifier les opportunités et menaces et poser un diagnostic
- Identifier les acteurs du territoire, leur positionnement et leurs objectifs
- Définir ou contribuer à la définition d'une politique sectorielle, d'un programme d'action, d'un projet
- Définir une stratégie
- Promouvoir et faire partager les politiques de l'État auprès des acteurs du territoire
- Savoir recueillir le conseil externe et le point de vue de ses collaborateurs
- Faire des choix, décider, prioriser
- Décliner une réglementation et la mettre en œuvre
- Élaborer un budget, identifier des moyens matériels et humains (notamment dans le cadre du dialogue de gestion)
- Négocier et défendre un budget, des moyens, un projet, une politique...
- Gérer un budget et des moyens, mettre en œuvre des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation
- Valoriser les résultats du service à l'extérieur et en interne
- Anticiper les évolutions et les risques et proposer des actions correctives
- Gérer les ressources humaines : planifier les activités de son service, répartir et coordonner les missions, créer un esprit d'équipe, mobiliser une équipe, valoriser le travail d'un agent et de l'équipe, réaliser une médiation, savoir déléguer, superviser, être à l'écoute, être disponible, faire preuve d'autorité, disposer de connaissances de la réglementation en matière de gestion des ressources humaines, et en droit du travail (public et privé).

3.2 L'évolution des activités et des compétences des agents SPV

Le tableau des effectifs SRAL par mission présenté en seconde partie ci-dessus (p. 15 sqq) permet d'appréhender la question de l'évolution des activités et des compétences. Elle mérite cependant une approche plus fine.

Tableau 16 - Effectifs en (ETPT) « Santé-Protection des Végétaux », hors management et réseau expertise SPV

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	% en 2016	Évolution en % 2016/2011	Évolut° ETP	Évolution en coefficient
Gestion Foyers alertes	14,66	17,4	19,5	16,68	20,56	26,68	8,7%	+82%	12,02	1,8
SORE PV	12,12	15,4	20,1	21,96	21,14	20,09	6,6%	+66%	7,97	1,7
Paquet Hygiène + Intrants	62,94	69,2	77,9	84,77	90,54	93,55	30,5%	+49%	30,61	1,5
Délégations PV	2,07	3,7	3,9	4,34	5,37	5,74	1,9%	+177%	3,67	2,8
Export PV	35,55	43,4	44,8	48,5	51,25	50,87	16,6%	+43%	15,32	1,4
Import PV (+ DOM)	21,3	23,6	38,5	39,9	42,12	43,98	14,3%	+106%	22,68	2,1
<i>PPE</i>	20,93	19,2	20,3	17,87	16,69	17,59	5,7%	-16%	-3,34	-1,2
<i>SBT et supervision</i>	28,7	6,9	7,3	8,1	8,51	8,01	2,6%	-72%	-20,69	-3,6
Santé et Forêt	14,92	14,8	16,4	12,7	13,33	14,77	4,8%	-1%	-0,15	1,0
Écophyto	19,62	33,5	36,5	32,96	24,01	25,24	8,2%	+29%	5,62	1,3

Source : Effectifs constatés GAO

Sur la période, **toutes les activités ont mobilisé plus d'agents à l'exception de 2 activités : l'inspection liée à la délivrance du passeport phytosanitaire européen (-16 % d'ETPT) et surtout la surveillance biologique du territoire** pour laquelle les effectifs ont été divisés par 3,6. Ceci s'explique aisément, car ces 2 activités sont celles qui ont le plus fait l'objet d'une délégation ou d'un transfert d'activité. En effet, le volume d'activités relevant de la surveillance biologique du territoire s'est réduit notablement, puisqu'elle n'est plus réalisée par l'État mais confiée à des opérateurs, les services SPV n'exerçant plus pour l'essentiel qu'un contrôle de ces organismes (FREDON, techniciens de chambre d'agriculture ou de coopérative...). Parallèlement, l'inspection liée à la délivrance du passeport phytosanitaire européen a fait l'objet de délégations nationales, au moins partiellement, notamment au GNIS-SOC pour les grandes cultures et les cultures potagères, et à FranceAgriMer pour les plants de vigne (conventions au plan national avec la SDQSPV) et de délégations plus locales avec les FREDON et FDGDON²⁶.

Les activités ayant proportionnellement le plus augmenté sont dans l'ordre décroissant :

- la gestion des délégations qui emploie presque 3 fois plus de main-d'œuvre en 5 années, tout en restant la mission la moins consommatrice en ETPT d'agents ;
- l'activité d'inspection à l'importation (doublement des ETPT) ;
- la gestion des foyers et des alertes et la surveillance des organismes réglementés et émergents (SORE) avec respectivement 1,8 et 1,7 fois plus d'ETPT ;
- l'inspection à l'export et le contrôle des intrants et du paquet hygiène avec respectivement 1,4 et 1,5 fois plus d'ETPT.

Une seule activité est restée stable : la santé des forêts qui ne représente que 5 % des ETPT.

En termes de positionnement respectif **en volume d'ETPT** des activités les unes par rapport aux autres, le tableau ci-dessus montre que **les 2 activités les plus importantes demeurent inchangées** :

- Le **contrôle des intrants et le paquet hygiène** avec, en 2016, près du tiers des ETPT ;
- Les activités liées à l'exportation des produits végétaux vers les pays tiers avec 16,6 % des ETPT en 2016 ;

Ensuite, **les inspections liées à l'importation** des végétaux représentent 14,3 % des ETPT.

Comme on l'a vu, **l'activité la moins consommatrice d'effectifs reste la gestion des délégations** avec moins de 2 % des ETPT en 2016.

3.3. Les compétences rares et les compétences en tension

3.3.1 Les compétences rares

Les compétences rares sont des compétences qui reposent sur un très faible nombre d'agents à l'échelle nationale et pour lesquelles on connaît le plus souvent des difficultés à les maintenir et à recruter des agents qui les possèdent.

Une première catégorie d'agents susceptibles d'exercer des compétences rares est constituée des *experts nationaux en santé et protection des végétaux* (voir la liste des domaines d'expertise dans la rubrique portant sur *les compétences techniques en SPV* en page 35).

L'étude de la situation de ces agents au regard du renouvellement des générations montre que la moitié a plus de 55 ans. Ils ont, par ailleurs, une moyenne d'âge de 52,3 ans et sont, pour 60% d'entre eux, susceptibles de partir en retraite dans les 10 ans, chiffres bien au-dessus des valeurs rencontrées pour l'ensemble des corps techniques et l'ensemble des agents du MAA.

Si l'on ajoute que les experts ne sont qu'au nombre de 16 pour toutes les spécialités de la SPV au niveau national, on pourrait être tenté de qualifier la situation de critique. Cependant concrètement il n'y a pas actuellement à proprement parler de difficultés de recrutement concernant ces postes, notamment du fait de l'existence d'un vivier constitué par les 44 personnes-ressources en SPV, population qui par ailleurs ne connaît pas du tout les mêmes préoccupations de renouvellement des

²⁶ Fédération départementale des groupements de défense contre les organismes nuisibles

générations : 20 % seulement ont plus de 55 ans et seulement 22 % sont susceptibles de partir en retraite dans les 10 ans.

Par ailleurs, au cours des entretiens réalisés dans le cadre de cette étude, *quelques compétences techniques très spécifiques ont pu être identifiées comme étant des compétences rares* :

- épidémiologie
- toxicologie et éco-toxicologie
- ainsi que les compétences liées à certaines inspections très particulières, telles que les inspections en fumigation et les inspections des bois de conditionnement (NIMP²⁷).

Les autres compétences susceptibles d'être qualifiées de rares sont difficiles à identifier pour 3 raisons :

- les situations en termes de correspondance effectifs-profil de compétences, selon les régions, peuvent varier. Tel chef de service ou chef de pôle SPV considérera par exemple que la compétence santé des forêts se raréfie dans sa région, ce qui n'est pas vrai au plan national ;
- la rareté d'une compétence relève autant de données objectives (par exemple : difficultés de recrutement sur un poste finalement non pourvu) que du ressenti dans un contexte donné (exemple : crainte du non remplacement d'agents âgés proches de la retraite...) ;
- enfin la rareté d'une compétence fluctue avec le temps. Un pôle SPV peut être bien doté une année et moins bien l'année suivante.

Plus globalement, il faut noter que la rareté de la compétence est sans doute plus ressentie dans des domaines à relativement faible effectif comme la SPV. En d'autres termes, si l'effectif global n'est pas très important, la rareté de certaines compétences spécifiques est plus probable que dans les domaines à effectifs élevés (santé des animaux et hygiène de l'alimentation, par exemple). Ainsi, *en SPV, il est assez fréquent que dans les services régionaux une compétence donnée ne repose que sur un seul agent, d'où sa perception comme une compétence rare.*

3.3.2 Les compétences en tension

Les compétences sont considérées comme « en tension » lorsque les effectifs sont insuffisamment disponibles dans les services pour permettre la mise en œuvre des politiques publiques et lorsque l'on rencontre des difficultés de recrutement pour les postes à pourvoir.

L'identification des compétences en tension est difficile, car la tension sur les compétences relève à la fois de facteurs objectifs et de facteurs subjectifs. De plus, la tension sur les compétences varie non seulement dans l'espace mais aussi dans le temps, selon les services.

Les facteurs objectifs qui permettraient d'indiquer si les compétences sont ou non en tension sont les suivants :

- une évolution des effectifs à la baisse au regard de missions inchangées
- des indicateurs du renouvellement des générations préoccupants
- des indicateurs d'attractivité préoccupants (recrutement, turnover)
- des arbitrages en DRAAF non favorables à l'affectation dans le pôle SPV des SRAL.

Outre ces facteurs objectifs, des facteurs subjectifs générateurs de tension sur les compétences ont été identifiés. Chacun d'entre eux donne lieu à un examen particulier, ci-dessous.

²⁷ Norme internationale de mesures phytosanitaires

3.3.2.1 L'évolution des effectifs

Comme évoqué en première partie, compte tenu du changement de périmètre de calcul des effectifs GAO d'une année à l'autre sur la période 2011-2016, il est difficile de conclure que l'apparente hausse des effectifs globaux SPV de 2011 à 2016 fait qu'il n'y a pas eu globalement de tension sur les compétences sur cette période. Concernant l'évolution des effectifs par mission, il a été précédemment noté que les effectifs n'évoluent pas tous dans le même sens et dans les mêmes proportions, ce qui pourrait être interprété comme des disparités en termes de tension selon les missions. En cas de nécessité de service et en fonction de la situation sanitaire particulière, la mobilisation des agents se réalise sur les missions jugées prioritaires ou en développement. Il est vraisemblable que les augmentations récurrentes de la GAO traduisent une tension sur les compétences correspondant à ces missions.

3.3.2.2 Les indicateurs de renouvellement des générations

Ce second facteur montre, comme on l'a vu en partie 1 :

- une situation globale problématique avec un âge moyen de 48,3 ans, une part élevée des plus de 50 ans de 38,5 % contre 28,8 % dans l'ensemble de la fonction publique d'État et une part élevée pour les départs potentiels en retraite dans les 10 ans (1/3 effectifs) dont plus de la moitié dans les 5 ans (corps techniques hors ISPV et IPEF) ;
 - une situation contrastée selon les régions (source GPEC au 1^{er} janvier 2015) ;
- Ainsi, la carte de la page 14 montre que les disparités régionales en termes de renouvellement des générations sont fortes en santé et protection des végétaux. La situation est préoccupante, voire très préoccupante, dans près de la moitié des 22 régions historiques métropolitaines.

Lorsque dans une région donnée, les trois critères du renouvellement des générations (âge moyen des agents du pôle SPV, part des plus de 55 ans et pourcentage de départ à la retraite dans les 10 ans) signalent une situation critique, le facteur du renouvellement des générations contribue à la tension sur les compétences considérées.

3.3.2.3 Des indicateurs d'attractivité défavorables

L'examen des chiffres concernant la campagne de mobilité du printemps 2016 met en évidence les faits suivants :

- l'offre de postes SPV à la mobilité - 112 postes en 2016²⁸ - peut être considérée d'une part comme relativement importante si l'on rapproche ce chiffre des 353 ETP de la GAO en 2016, et d'autre part, comme plus élevée que dans d'autres filières d'emploi : on a en effet 4,8 % des postes en SPV offerts à la mobilité (112 / 2 330) alors que l'on compte seulement 3,5 % de poste SPV par rapport au total des effectifs des corps techniques.
- ce souhait de mobilité des agents en SPV est plus fort chez les catégories A (58%), en particulier pour les IAE, que pour les catégories B (TS en particulier) et C (faible poids des agents de cette catégorie).
- des postes restent vacants par manque d'attractivité :
 - 27% des postes restent sans candidat (phénomène plus accentué pour les postes de catégories B et C que pour ceux de catégorie A)
 - seulement 1,6 candidat en moyenne par poste
 - le déficit d'attractivité est plus préoccupant pour les catégories B (TS en particulier), avec 43 % des postes en mobilité sans candidat, et les catégories C avec 66 % des postes sans candidat.

²⁸ Les 112 postes se composent de 65 postes de catégorie A, 44 de catégorie B et 3 de catégorie C.

Les demandes de mobilité relativement plus importantes en SPV que dans les autres secteurs laissent entrevoir au plan national un turnover plus élevé que dans d'autres filières d'emploi. Si ce turnover est, comme nous l'avons vu plus haut, plus important en catégorie A, c'est surtout vrai, comme cela a été signalé plusieurs fois par les interviewés, pour les postes de chef de pôle en situation de management.

Le turnover est aggravé dans la filière d'emploi SPV, composée d'une part relativement importante d'agents non titulaires : 6,8% (24 sur 351) contre 2,1 % des effectifs en DRAAF et DDT (128 / 6 037)²⁹.

Les IGAPS interrogés n'ayant pas fait état de campagnes de mobilité pour lesquelles la tendance aurait été différente au cours de ces dernières années, le cumul des trois constats ci-dessus (recrutement qui pose problème en SPV, surtout en catégories B et C ; difficulté à fidéliser les agents avec une forte demande de mobilité en catégorie A, essentiellement des IAE ; et turnover aggravé par une part de non titulaires plus importante pour la SPV que pour l'ensemble des effectifs en DRAAF et DDT) invite à souligner le **manque d'attractivité de la filière d'emploi** (même s'il existe des régions où ce constat doit être nuancé : ces indicateurs d'attractivité défavorables contribuent à la tension sur les compétences dans la filière PV.

3.3.2.4 Des arbitrages en DRAAF défavorables au pôle SPV

La tension sur les effectifs peut aussi être générée par des arbitrages négatifs concernant le pôle SPV du SRAL qui, comme vu en partie 1, peuvent provenir de 2 origines :

- arbitrages liés à une fongibilité intra BOP 206
- arbitrages à imputer à la décision du directeur de DRAAF de privilégier des affectations vers d'autres services de la DRAAF.

3.3.2.5 Les facteurs subjectifs générateurs d'un ressenti de tension sur les compétences

Aux éléments objectifs susceptibles de créer de la tension sur les compétences se rajoutent des éléments subjectifs qui peuvent amener à considérer que les compétences en SPV sont, en général, en tension :

- le ressenti des agents qui se réfèrent à la situation du passé (jusqu'à 2009) lorsqu'existait un service régional à part entière (SRPV) avec des équipes plus étoffées et un métier qui, depuis, a changé. Les interviewés indiquent que les agents vont moins sur le terrain, ce qui est perçu comme préjudiciable pour l'entretien de leurs compétences techniques et soulignent que le rôle d'observateur des cultures et de conseiller a pratiquement disparu. Cela s'est produit au profit d'un métier jugé par certains comme plus ingrat, celui de contrôleur, pour lequel nombre d'agents ne se sentent en outre pas nécessairement de dispositions.
- Les craintes de non remplacement d'agents compétents qui vont partir à la retraite, exprimées en entretien.
- Le ressenti de perte de compétences liée aux délégations octroyées.

Plusieurs déclarations de personnes interviewées illustrent cette situation de ressenti et ces craintes. :

« La compétence SPV/intrants est une compétence en tension au sens où lorsqu'un collègue est absent ou temporairement non remplacé suite à un départ en retraite (ce sera le cas dans l'unité à partir d'avril), on aura de grandes difficultés à appliquer le plan de contrôle ».

(un inspecteur phytosanitaire)

²⁹ Bilan social du MAAF en 2015 et enquête GPEC 2015

« La reconnaissance des organismes nuisibles est au cœur de notre métier. On a perdu par exemple notre compétence à reconnaître ces organismes sur les cultures légumières et la production de semences. Cette compétence est en tension dans nos services ».

(un inspecteur export)

Les politiques et réglementations nouvelles mises au point par les services centraux et traduites en directives ou en notes de service peuvent créer le sentiment qu'on rajoute de la complexité et du volume d'activité à moyens constants voire en réduction.

Par exemple, dans la directive nationale d'orientation du 8 février 2016 adressé aux préfets de région, le ministre en charge de l'agriculture rappelle à ses services les *priorités concernant les missions régaliennes* : le contrôle de la chaîne alimentaire, le contrôle de la production primaire végétale, les certifications aux échanges et à l'exportation, la lutte contre la délinquance organisée, le renforcement des mesures de veille et de surveillance vis-à-vis des organismes nuisibles aux végétaux. Il rappelle par ailleurs que l'action de l'État conditionne le maintien des flux à l'exportation vers les États membres de l'Union européenne et les pays tiers pour l'ensemble des produits issus des filières ainsi que la crédibilité du système sanitaire français. L'ampleur des défis à relever qu'implique cette directive peut générer de la tension chez les agents.

Enfin, indirectement, l'octroi de délégation de missions ou d'activités ces dernières années a pu générer des tensions sur les compétences dans certains services régionaux où l'on a beaucoup délégué à des organismes à vocation sanitaire. En effet, ce mouvement s'est accompagné de la fin de certaines activités comme certains contrôles, autrement dit, pour les agents, de la perte de compétences qu'une absence de pratique ne permettait plus d'entretenir.

3.3.2.6 La tension sur les compétences : résultat d'une combinaison de facteurs objectifs et subjectifs :

Toutes les activités et compétences citées préalablement peuvent être sujettes à des tensions, notamment quand plusieurs des facteurs identifiés se combinent au même moment et au même endroit pour tout ou partie des missions à réaliser. Cependant, leur multiplicité et leur variabilité dans l'espace et dans le temps font qu'il est difficile de dire que telle ou telle compétence est en tension au niveau national.

On donnera toutefois au moins 2 exemples de compétences que l'on peut considérer comme en tension au niveau national en SPV :

- - la supervision des délégations. Les difficultés relevées localement autour de cette question (dysfonctionnement de plusieurs délégations confiées) montrent à quel point la maîtrise des délégations est complexe et mériterait d'être renforcée en termes de compétences des agents qui en sont chargés et, si le mouvement des délégations se poursuivait, en termes d'effectifs, d'autant que cette activité reste celle qui mobilise le moins d'ETP ;
- - le contrôle des pépinières, du fait du nombre très élevé de couples plantes/parasites à connaître.

Pour le reste, au plan régional, l'augmentation du nombre de facteurs qui se combinent entre eux, aggravera le caractère tendu de la situation en termes de compétences, soit globalement pour le pôle SPV du service, soit au regard de telle ou telle mission ou activité à réaliser. Par exemple on parlera facilement de compétences en tension pour les activités liées à la gestion des foyers, notamment en cas d'alerte supplémentaire ou de crise.

3.4. Les missions et compétences à conserver par l'État et celles susceptibles de faire l'objet d'une délégation

3.4.1 Le cadre actuel des délégations et l'étude sur les métiers du contrôle de délégation à la DGAL

Sur un plan global, le rôle de l'État en ce qui concerne la filière santé et protection des végétaux est de garantir la qualité et la protection des végétaux et des produits végétaux.

Les délégations ont fait l'objet d'une étude OMM en 2014, intitulée « Les métiers du contrôle des délégations à la DGAL ». Il apparaît pertinent d'en faire état ici en s'intéressant en particulier aux délégations concernant la santé et la protection des végétaux.

L'étude dresse un état des lieux des délégations notamment en SPV en précisant la structure délégataire, le domaine délégué et le type de contrôle exercé. Elle fait aussi état d'un certain nombre de travaux et précautions préalables à un projet de délégation, comme par exemple la réalisation d'une étude GPEC pour apprécier l'impact sur les emplois et compétences d'un projet de délégation et rappelle que « *la délégation ne se fera pas sans conservation pour partie des contrôles de base [...]* ». En effet, en SPV comme dans d'autres filières d'emploi concernées, la délégation génère beaucoup de craintes. On peut citer parmi elles : la dénaturaison du métier au regard de l'augmentation des tâches administratives au détriment des activités de terrain, le risque de devenir incompetent en ne réalisant plus, ou de moins en moins, certaines activités, la perte de crédibilité qui peut en découler, les suspicions de partialité des délégataires qui peuvent se trouver en position de juge et partie, un nouveau périmètre d'activité mal défini laissant l'agent dans une situation inconfortable et démotivante...

| « *Seul l'État peut garantir la neutralité dans les contrôles* ».

(un agent de pôle SPV)

| « *On ne voit pas en effet comment on pourrait garder la compétence de contrôle à l'export des plantes sans en faire nous-mêmes au moins en partie* ».

(un agent de pôle SPV)

| « *La compétence des agents et le contrôle effectif de la performance du délégataire ne peuvent être obtenus que par le maintien d'un certain nombre, même réduit, de contrôles inopinés qui restent indispensables* ».

(Les métiers du contrôle des délégations à la DGAL ; étude OMM, 2014)

Face aux craintes unanimes des agents, l'étude présente les conditions internes aux services à mettre en œuvre, afin que le déploiement d'une délégation soit accepté et réussi. Parmi ces conditions, on retiendra celles qui concernent en particulier la filière SPV : « *s'assurer que le service dispose de moyens humains suffisants et présentant une formation adéquate pour réaliser le contrôle de la délégation ; former les chargés de maîtrise de délégation à l'ensemble des compétences requises par cet emploi* ».

Par ailleurs, au regard des expériences de délégations déjà réalisées, beaucoup d'interrogations subsistent sur un autre point développé par l'étude, soit les conditions que doivent respecter les délégataires dans le cadre des missions qui leur sont confiées. Outre les doutes quant à l'impartialité de certains délégataires, les agents s'interrogent parfois aussi sur leurs compétences et leurs motivations.

En ce qui concerne les rôles respectifs de l'État et du délégataire, l'étude indique que « *pour les délégations où les contrôles du délégataire amènent à des poursuites faisant grief à la personne contrôlée, le règlement européen 882-2004 prévoit que l'État "reprenne la main"* ». De plus, une note de service du 15 septembre 2014³⁰ précise que le champ de la délégation dans le domaine de la SPV couvre les 4 missions suivantes : *passport phytosanitaire européen (PPE), export,*

³⁰ Note de service DGAL/SDQP/2014-748 du 15 septembre 2014

surveillance des organismes réglementés et émergents, contrôle des mesures ordonnées. Le document donne une date butoir pour le déploiement de ces délégations, « *au plus tard pour 2019* » tout en précisant que pour cette date, une harmonisation des délégations doit être atteinte entre les différentes DRAAF et qu'elles doivent déléguer au moins une partie des inspections dans chacune des quatre missions.

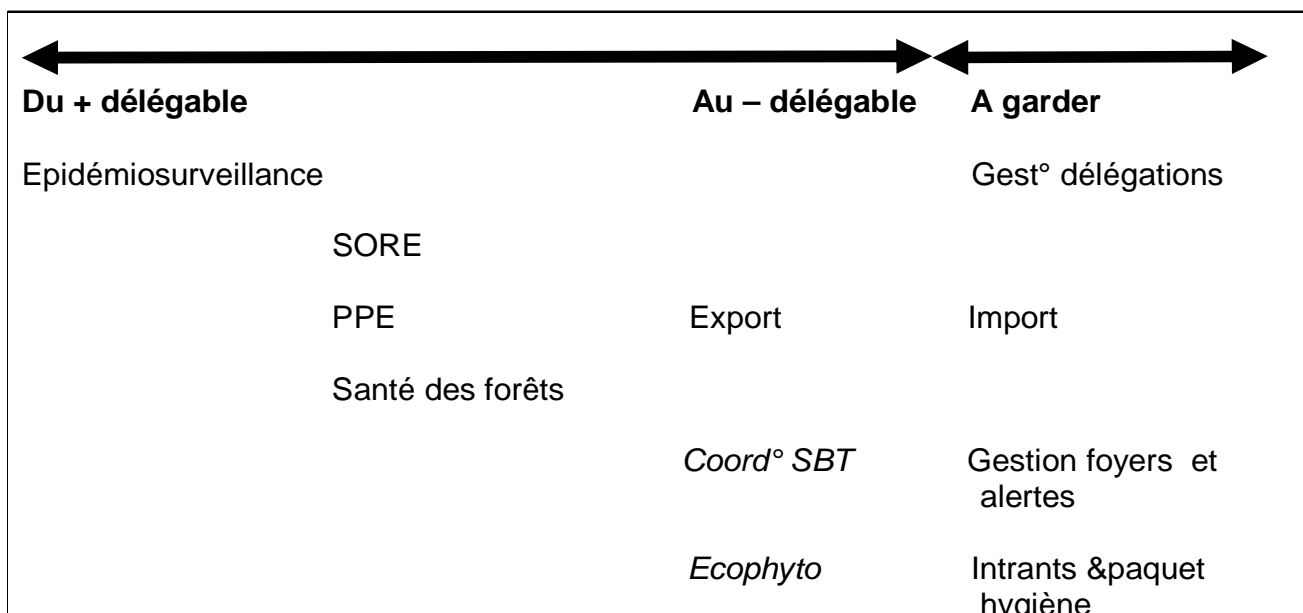
Il reste cependant qu'aux yeux des acteurs consultés dans le cadre de la présente étude, une ambiguïté reste à lever. En effet, la note de service indique que le code rural et de la pêche maritime *permet de déléguer* les 4 missions ci-dessus ainsi que certains prélèvements et la consignation des végétaux suspectés de véhiculer un organisme nuisible. La note indique par ailleurs que *peuvent ainsi être déléguées les tâches consistant à : réaliser ou faire réaliser des prélèvements ; réaliser des inspections visuelles ; effectuer des contrôles documentaires ; délivrer des documents administratifs liés à ces contrôles ; consigner des produits susceptibles de présenter un danger.* Autrement dit, d'un côté la note demande aux services de déléguer certaines missions, avec une date butoir pour mettre en place ces délégations et d'un autre, le code rural indique ce qui est *permis de déléguer*, expression traduite par certains agents et chefs de service comme : *déléguer n'est pas obligatoire*. Afin de corriger les excès d'une telle interprétation, le responsable de programme à la DGAL devrait sans doute préciser ses intentions.

3.4.2 État des lieux des délégations et compétences à conserver par l'État à l'horizon de 5 années

Dans les faits, ce qui vient d'être décrit renvoie à une *situation inégale sur le territoire national quant au paysage des délégations réalisées en SPV*. La situation est inégale non seulement sur le plan géographique mais également quant à la nature et l'ampleur des missions déléguées. Dans un souci de conservation des compétences, certains SRAL ont très peu délégué tandis que d'autres, face à la baisse des effectifs et à des difficultés de recrutement, ont délégué plus largement et plus vite, sans toujours réunir toutes les conditions décrites dans l'étude de l'OMM de 2014 comme propices à la réussite d'une délégation.

Aujourd'hui, diverses interviews conduites en SRAL permettent d'appréhender une *stratégie* plus ou moins explicite : *conserver toutes les missions tant que les effectifs des pôles SPV le permettent.* Autrement dit déléguer, quand on ne peut plus effectuer certains contrôles, tout ou partie des missions déléguables, cela, le plus souvent dans l'ordre suivant : plans de surveillance (branche d'activité la plus largement déléguée aujourd'hui), PPE, gestion foyers et export. Par exemple, certains SRAL délèguent les contrôles des mouvements intra européens liés aux PPE et conservent les contrôles liés à l'exportation des végétaux vers les pays tiers, tandis que d'autres, conservent une partie des PPE et des contrôles export. Enfin, les agents considèrent qu'une limite ne peut être franchie en termes de délégation en SPV : le contrôle des intrants phytosanitaires et les contrôles à l'importation de végétaux sont considérés comme relevant du régalien, de même qu'une partie au moins de la gestion des foyers et alertes et de la certification à l'exportation. Ces 3 derniers domaines relèvent de la responsabilité de l'Organisation Nationale de Protection des Végétaux (ONPV) française.

L'analyse réalisée par l'équipe projet rejoint peu ou prou les déclarations des agents quand il s'agit de positionner ces missions sur un continuum des missions déléguables et à conserver par l'État.



Remarque : les deux missions notées en italique dans le continuum ci-dessus (coordination de la surveillance biologique du territoire et coordination du Plan Écophyto) ont été positionnées comme étant déléguables par certains interviewés. Cependant, il convient de rappeler que la liste des missions déléguables inscrites dans la note de service du 15 septembre 2014³¹ ne prévoit pas la possibilité de déléguer ces deux missions.

3.5 Les compétences attendues à l'horizon de cinq ans

L'ensemble des éléments qui précèdent permet d'identifier les compétences techniques et transversales à renforcer et celles attendues à l'horizon de cinq ans :

- l'ensemble des compétences socle pour la SPV décrites plus haut ;
- les compétences relevant de la maîtrise des délégations et de l'évaluation des transferts de missions ;
- les compétences relevant de l'agro-écologie en lien avec la PAC et le plan agro-écologique pour la France. La transition agro-écologique et le développement rapide des connaissances et références nouvelles qui l'accompagne nécessitent pour les agents d'acquérir de nouvelles références technico-économiques et environnementales territorialisées. Elles impliquent également de détenir des compétences en conception et en l'évaluation de systèmes de culture et d'élevage innovants en matière de conservation des sols et de couverts végétaux, de phytosociologie, de cultures associées et de plantes de services, d'agroforesterie, d'agriculture de précision, d'agrobiologie, d'intégration des systèmes de culture et d'élevage, etc.

En termes de compétences transversales, plusieurs méritent d'être renforcées :

- l'animation de réseaux (réseau de surveillance biologique du territoire notamment, réseaux d'acteurs en charge de la mise en œuvre du plan Écophyto) ;
- le travail collaboratif en réseau d'acteurs SPV (dont des réseaux de pairs en inter-régions) est par ailleurs susceptible de nécessiter de renforcer des compétences, en particulier en lien avec les effets de la réforme territoriale et le développement des démarches collectives ;
- l'utilisation des réseaux sociaux et des outils collaboratifs numériques, en lien notamment avec la montée du « big data »³² et de la transparence des contrôles.

³¹ Note de service DGAL/SDQPV/2014-748 du 15 septembre 2014

³² Concept traduisant le fait que les entreprises sont confrontées à des volumes de données (data) à traiter de plus en plus considérables et présentant de forts enjeux commerciaux et marketing

4.1 Enjeux et préconisations

Les sept préconisations présentées dans cette 3^e partie sont issues de l'état des lieux des métiers, des emplois et des missions de la filière (partie 1) d'une part et, de l'analyse des missions et des compétences en santé et protection des végétaux (partie 2) d'autre part.

Trois enjeux sont à prendre en compte pour maintenir et améliorer l'exercice des missions, des métiers et des compétences dans le domaine de la santé et de la protection des végétaux :

- le renforcement du pilotage et de la maîtrise des délégations ;
- l'amélioration de l'attractivité, du recrutement et de la fidélisation des agents ;
- le maintien, le renforcement et la diversification des compétences techniques.

ENJEUX	PRÉCONISATIONS
Le renforcement du pilotage et de la maîtrise des délégations	N°1 : Réaliser une étude « Bilan et perspectives en matière de maîtrise des délégations »
L'amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents	N°2 : Communiquer sur les enjeux et les métiers de la SPV
	N°3 : Diversifier le vivier de recrutement en SPV
	N°4 : Instaurer une gouvernance partagée SPA-SPV à la tête des SRAL
	N°5 : Ajuster la fiche emploi type de chargé(e) d'inspection en qualité et protection des végétaux du RMM
Le maintien, le renforcement et la diversification des compétences techniques	N°6 : Développer la professionnalisation et les parcours de formation
	N°7 : Renforcer la formation initiale (Infoma) des techniciens spécialisés affectés en SPV en matière d'agro-écologie, de production et de gestion intégrée de la santé des végétaux

Les préconisations détaillées ci-après précisent :

- l'origine ou le contexte justifiant chaque préconisation ;
- les objectifs à assigner à chacune d'entre elles ;
- comment et avec qui les mettre en œuvre ;
- quels indicateurs permettront de réaliser le suivi et l'évaluation de leur mise en œuvre.

Pour atteindre leurs objectifs, chacune des préconisations devra faire l'objet de mesures de suivi et d'évaluation auprès des acteurs directement concernés au niveau de l'administration centrale, des services déconcentrés, mais aussi des établissements d'enseignement agricole notamment.

4.2 Le pilotage et la maîtrise des délégations

L'octroi de délégations de missions et activités des services régionaux de l'alimentation, initiée à la fin des années 2000, s'est développée jusqu'à nos jours. Il s'agit d'étudier les effets, les coûts et les résultats des délégations dans le domaine de la santé et de la protection des végétaux.

PRÉCONISATION N° 1	
PRÉCONISATION	Réaliser une étude « Bilan et perspectives en matière de maîtrise des délégations » pour la SPV
ENJEU No. 1	Renforcement du pilotage et de la maîtrise des délégations
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<p>L'octroi de délégation s'est parfois réalisé du fait d'un manque d'effectif pour réaliser certaines missions. Cette situation a généré des différences significatives d'une région à l'autre dans le paysage des délégations. Par ailleurs, certaines délégations ont été octroyées sans étude préalable des effets de la délégation et sans avoir pris toutes les précautions garantissant le succès de ces délégations en termes de service fait et de rapport qualité-prix.</p> <p>À l'évidence, l'ensemble des travaux et précautions préalables présentées dans l'étude OMM datée d'août 2014 intitulées « <i>Les métiers du contrôle des délégations à la DGAL</i> » n'ont pas été systématiquement mis en œuvre lors de la conception et du déploiement de certaines délégations. De même, l'ensemble des compétences requises pour concevoir et maîtriser les délégations décrites dans la même étude n'ont pas toujours été prises en compte³³.</p> <p>En résumé, les délégations de missions et activités octroyées depuis la fin des années 2000 méritent d'être étudiées en termes de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Qualité du service rendu par le délégataire ; – Coût des délégations au regard du coût de réalisation par l'État ; – Compatibilité des effets des délégations avec d'autres politiques de l'État – Compétences disponibles au sein des SRAL devant permettre la maîtrise des délégations (cette maîtrise incluant notamment la phase d'évaluation préalable de la pertinence et la faisabilité de la délégation et sa conception juridique et financière) – Professionnalisation des chargés de maîtrise de délégation ; <p>Une étude des effets, des coûts et des résultats des délégations dans le domaine de la santé et de la protection des végétaux permettrait d'examiner l'ensemble des questions ci-dessus et de formuler des préconisations de nature à mieux garantir la qualité des services rendus par les délégataires ou les services de l'État.</p>
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – DGAL – DRAAF (SRAL) – Délégataires (FranceAgriMer, GNIS-SOC, FREDON...)
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer le cahier des charges de l'étude - Mettre en place l'équipe chargée de réaliser l'étude - Réaliser l'étude « Bilan et perspectives en matière de maîtrise des délégations » – Mettre en œuvre les préconisations de l'étude
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> – Étude (OMM, 2014) relative aux métiers du contrôle des délégations à la DGAL – Note de service DGAL/SDQPV/2014-748 du 15 septembre 2014
DIRECTIONS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> – DGAL (commanditaire) et OMM (maître d'œuvre)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> – Livraison de l'étude a une échéance raisonnable – Conformité de l'étude aux termes de référence – Mise en œuvre effective des préconisations opérationnelles

³³ Ces compétences, complexes et multiples, dépassent largement le contrôle de second niveau : agronomie dont SPV, réglementation, aspects juridiques, gestion financière (dont estimation des coûts de la délégation), procédures de contrôle, et compétences techniques et transversales telles que : capacité à évaluer la pertinence et la faisabilité d'une délégation, coordonner les délégations, planifier, concevoir un cahier des charges, négocier une délégation, l'évaluer a posteriori. Toutes ces compétences ne peuvent généralement pas reposer sur une seule personne.

4.3 Amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents

L'amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et la fidélisation des agents (en SRAL/DRAAF) constitue un enjeu (levier) pour préserver et améliorer l'exercice des missions, des métiers et des compétences relatives à la santé et à la protection des végétaux.

Quatre préconisations doivent permettre de relever ce défi :

- Préconisation N°2 - Communiquer sur les enjeux et les métiers de la santé et protection des végétaux ;
- Préconisation N°3 - Diversifier le vivier de recrutement en santé et protection des végétaux ;
- Préconisation N°4 - Instaurer une gouvernance partagée SPA-SPV à la tête des SRAL ;
- Préconisation N°5 - Ajuster la fiche emploi type du RMM Chargé(e) d'inspection en qualité et protection des végétaux ;

PRÉCONISATION N° 2	
PRÉCONISATION	Communiquer sur les enjeux et les métiers de la SPV
ENJEU No. 2	Amélioration de l'attractivité, du recrutement et de la fidélisation des agents
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<p>La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt (2014) et le projet agro-écologique pour la France ont défini de nouvelles orientations pour l'agriculture française.</p> <p>Les plans (Écophyto, Ambition BIO 2017...) du ministère chargé de l'agriculture ont posé le principe d'une réduction progressive des intrants, pour des productions de qualité, économiquement rentables et préservant l'environnement. Ces plans nationaux sont déclinés en modalités opérationnelles d'accompagnement en région depuis janvier 2015. L'attractivité et le recrutement en services déconcentrés (SRAL) nécessitent une communication adaptée auprès des publics éligibles à ces métiers en évolution.</p> <p>Le MAA, les DRAAF et les SRAL doivent ainsi pouvoir s'appuyer sur un plan et des outils de communication pour faire évoluer les représentations des métiers de la santé et protection des végétaux.</p>
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – SG/SRH ; DGAL ; DICOM ; DGPE ; DGER ; – DRAAF ; – Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ; – Établissements d'enseignement supérieur agricole ; EPLEFPA et établissements publics sous tutelle du MAA
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> – Recenser les outils et ressources en communication existants – Identifier les besoins et outils de communication à créer – Élaborer une stratégie nationale et sa déclinaison en région – Communiquer – Reporting (IGAPS)
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> – Circulaire SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18/06/2014 – Répertoire des métiers du MAA (RMM) – Annuaire des établissements de formation agricole
DIRECTIONS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> – DICOM et SDQSPV
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> – Disponibilité des outils et supports de communication (brochures, réseaux sociaux, infographies, vidéos, etc.) – Campagnes de communication nationales et régionales – % de candidats issus de l'enseignement agricole au concours de TS et IAE – % de poste SPV en DRAAF offert sous statut de titulaire et sous statut d'agent contractuel

PRÉCONISATION N° 3

PRÉCONISATION	Diversifier le vivier de recrutement en SPV
ENJEUX No. 2	Amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<p>En référence à la circulaire SG/SRH/SDMEC/2014-471 relative au « Parcours professionnel », la DGAL et les SRAL en particulier, doivent faire face à un impératif territorial : en veillant à assurer partout le renouvellement des générations et garantir un service public homogène sur l'ensemble du territoire afin de pourvoir tous les postes. Le déficit chronique d'attractivité qui affecte les SPV en SRAL a pour conséquence des problèmes récurrents de recrutement et de fidélisation des agents.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Le MAA, les DRAAF et les SRAL doivent ainsi pouvoir diversifier le vivier de recrutement en santé et protection des végétaux « vers et depuis » les SRAL. – Une attention particulière doit être portée à promouvoir les métiers de la SPV et les parcours professionnels qualifiants permettant de faciliter les mobilités sectorielles et de susciter les échanges de compétences entre les différents secteurs d'emploi dans lesquels les agents du ministère sont affectés, notamment « vers et depuis » l'enseignement agricole technique et supérieur, dans le but d'améliorer le recrutement.
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – SG/SRH – DGAL – DGER – DRAAF – Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ; AgroSup Dijon ; Infoma ; Inspection de l'enseignement agricole ; – Établissements d'enseignement supérieur agricole ; EPLEFPA et établissements publics sous tutelle du MAA
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> – Recenser les besoins prévisionnels des SRAL en SPV – Identifier des publics cible : professeurs de l'enseignement technique agricole, chefs d'exploitations de lycée agricoles principalement, jeunes BTSA aussi – Informer et communiquer sur la diversité des métiers de la SPV, les concours du MAA, les carrières et la mobilité auprès des communautés éducatives de l'enseignement agricole technique et supérieur – Proposer des stages de « découverte professionnelle » dans les SRAL (SPV) aux agents de l'enseignement agricole – Proposer des parcours de formation pour les agents concernés par une mobilité « vers et depuis » les SRAL
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> – Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18/06/2014 relative aux parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture – Répertoire des métiers du MAA (RMM) – Annuaire des établissements de formation agricole
DIRECTIONS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> – SG/SRH et/ ou – DGAL
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre et taux de croissance des mobilités « vers et depuis » les SRAL (SPV) et l'enseignement agricole (technique et supérieur) – % de candidats au concours de TS et IAE issus de l'enseignement agricole – % de poste SPV en DRAAF offert sous statut de titulaire et sous statut d'agent contractuel – Taux de vacance des postes effectivement vacants ouverts à la mobilité, à l'issue de chaque campagne

PRÉCONISATION N° 4

PRÉCONISATION	Instaurer une gouvernance partagée SPA-SPV à la tête des SRAL
ENJEUX No. 2	Amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<p>La création des SRAL (2009) a conduit à réunir au sein du même service une majorité d'agents issus des SRPV (essentiel des effectifs du SRAL nouveau) et une minorité d'agents provenant des DDSV.</p> <p>Dès 2009, la majorité des SRAL (soient 17 sur 22) ont été confiés à des ISPV qui (à 2 exceptions près) n'avaient jamais exercé en dehors des services vétérinaires. Certains des anciens chefs de SRPV ont été ramenés à la fonction de chefs de pôle, au sein du SRAL, avec un échelon hiérarchique supplémentaire entre le DRAAF et eux-mêmes. Globalement, cette situation n'a pas été appréciée des agents, en particulier des anciens SRPV, encore en place pour la plupart. Cela a entraîné des mobilités d'agents et des frustrations dans le travail de ceux qui restaient. Les agents ont ressenti un manque de reconnaissance de leur travail, impression qui a provoqué une démotivation. Depuis, la réforme territoriale a accentué le déséquilibre (cf. partie 1 sur la répartition par corps des chefs de SRAL au 1^{er} janvier 2016). Une partie de compétences s'en sont allées avec les agents, sans réalisation d'un éventuel tuilage. On observe des difficultés de recrutement quand les postes sont ouverts.</p> <p>– Objectif : établir une gouvernance partagée et bicéphale à la tête des SRAL de telle sorte que les choix stratégiques soient opérés aussi bien par des personnes possédant une expérience sur le végétal en services que par des agents ayant une expérience sur le seul secteur vétérinaire animal, et ce de manière équilibrée entre les deux origines.</p>
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – DGAL, SRH – RAPS – DRAAF – CSRAL et adjoints aux CSRAL
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> – Nomination d'un adjoint au CSRAL dans tous les SRAL – Pour les postes de CSRAL, priorité au recrutement d'agents issus du secteur végétal, jusqu'à atteindre la parité – Pour les nouveaux postes d'adjoint au CSRAL, priorité au recrutement d'agents possédant une expérience dans le secteur complémentaire à celui du CSRAL en poste – Suivi DGAL et IGAPS
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> – Répertoire des métiers du MAA (RMM) – Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18/06/2014 relative aux parcours professionnel des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture
DIRECTIONS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> – SG/SRH – DGAL
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> – Ratio : nombre de chef-fes de SRAL disposant d'une expérience prépondérante dans le secteur végétal (agro-écologie) / nombre de chef-fes de SRAL disposant d'une expérience prépondérante dans le secteur animal – Ratio : idem pour les adjoints aux chef-fes de SRAL – Objectif de suivi de ces ratios : tendre vers 1

PRÉCONISATION N° 5

PRÉCONISATION	Ajuster la fiche emploi type du RMM de Chargé(e) d'inspection en qualité et protection des végétaux
ENJEUX No. 2	Amélioration de l'attractivité, du recrutement et de la fidélisation des agents
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<p>Dans sa version actuelle la fiche est imprécise. Elle ne donne pas à voir la diversité des types de contrôle que recouvre l'emploi type de chargé d'inspection en qualité et protection des végétaux. Nulle part ne sont évoquées les principales catégories de contrôle telles que : le contrôle à l'importation, le contrôle à l'exportation, le contrôle lié au stockage, à la distribution et à l'application des intrants phytopharmaceutiques, le contrôle lié au paquet hygiène, etc.</p> <p>Par ailleurs, des savoir-faire de base essentiels à l'exercice de l'emploi (ex. : savoir identifier des organismes nuisibles aux végétaux) ne sont pas identifiés comme tels.</p>
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – OMM – RAPS – Chefs de SRAL
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> – Ajuster la fiche emploi (voir annexe 5) – Valider l'ajustement – Actualiser le RMM
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	– RMM, fiche emploi de chargé d'inspection en qualité et protection des végétaux
DIRECTIONS RESPONSABLES	– SG/SRH/MIPEC-OMM
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> – Fréquence de la consultation de la fiche, notamment par les chefs de SRAL et les agents – Retours positifs des agents quant à la fiche

4.4 Maintien, renforcement et diversification des compétences techniques

Dans un contexte professionnel en rapide évolution, le maintien, le renforcement et la diversification des compétences techniques des agents (SRAL/DRAAF) constituent, au regard de l'évolution prévisible des métiers d'une part, et du projet agro-écologique pour la France d'autre part, un levier pour préserver et améliorer l'exercice des missions, des métiers et des compétences relatives à la santé et à la protection des végétaux.

Les préconisations suivantes doivent permettre d'atteindre cet objectif :

- Préconisation N°6 - Développer la professionnalisation et les parcours de formation ;
- Préconisation N°7 - Augmenter substantiellement la part liée aux techniques de productions végétales dont l'agro-écologie et la SPV dans la formation initiale des techniciens affectés en première intention en SPV des SRAL

Ou

- Renforcer la formation initiale (Infoma) des techniciens de spécialité « Techniques et économie agricole » (TEA) affectés en SPV en matière d'agro-écologie, de production et de gestion intégrée de la santé des végétaux.

PRÉCONISATION N° 6	
PRÉCONISATION	Développer la professionnalisation et les parcours de formation
ENJEUX No. 3	Maintien, renforcement et diversification des compétences techniques
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<p>Le contexte scientifique, technique et institutionnel dans lequel le ministère et ses agents évoluent a profondément changé au cours des dernières années (projet agro-écologique pour la France, réforme territoriale, délégations, nouvelles attentes des usagers vis-à-vis des services publics, renforcement des exigences communautaires, usages du numérique...).</p> <p>Le MAA, les DRAAF et les SRAL doivent ainsi pouvoir maintenir, renforcer et diversifier les compétences techniques des agents dans le domaine de la santé et de la protection des végétaux et celui de l'agro-écologie en particulier. Ce besoin peut justifier, au cas par cas, une adaptation immédiate au poste de travail, une adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications.</p>
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – DGAL - SG/SRH/BFDCD – DRAAF/FORMCO
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> – Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt – Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18/06/2014 – Étude relative aux métiers du contrôle des délégations à la DGAL (OMM 2014) – CGAAER – Rapport n° 15034 « Mobilisation des partenaires du projet agro-écologique », septembre 2016, – Plan « Agriculture – Innovation 2025 »
DIRECTIONS RESPONSABLES	– DGAL en lien avec le Bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFDCD)
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> – % d'agents affectés en SRAL SPV ayant bénéficié de parcours de formation dans les domaines cités à compter de leur mise en place : compétences socles en SPV, maîtrise des délégations et évaluation des transferts de missions, agro-écologie ; – Ratio : nombre d'experts disposant d'une compétence en « Transition agro-écologique » (TAE) en SPV/ Nombre total d'experts relevant de la SPV ; Objectif : tendre vers 1 – Taux de couverture du territoire national (% de région disposant d'experts TAEPE) ; – Nombre d'experts TAEPE (unités) par région.

	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de regroupements inter-régionaux de pairs- Formation de référents en co-développement (analyse de pratiques professionnelles) dans chaque DRAAF.- (Nombre de ou) mise en place d'un référent SRAL SPV numérique et outil collaboratif
--	--

PRÉCONISATION N° 7

PRÉCONISATION	Renforcer en matière d'agro-écologie, de production et de gestion intégrée de la santé des végétaux la formation initiale (Infoma) des techniciens qui seront ensuite affectés en SPV
ENJEUX No. 2	Amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents
ORIGINE, CONTEXTE ET OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> – Le constat d'un manque d'approfondissement des connaissances acquises en formation initiale à l'Infoma en matière d'agro-écologie, de production et de gestion intégrée de la santé des végétaux, a été unanimement exprimé par les jeunes techniciens, dans le cadre d'un atelier animé par Joël Francart (SDQSPV) et Sylvie Dutartre (CGAAER) lors des journées de l'ONPV (27-28 janvier 2016). – La formation initiale des techniciens spécialité « Techniques et économie agricole » (TEA) est encore trop exclusivement centrée sur l'économie agricole d'une part, et essentiellement appréhendée dans une logique de contrôle, d'autre part, ce qui fait abstraction de la forte composante santé des végétaux présente en SPV. – Si le stage de 6 mois réalisé en SRAL SPV est perçu comme indispensable pour éprouver, « en situation et en contexte », les capacités visées par la formation initiale, ce stage ne peut pas à lui seul permettre d'acquérir les connaissances scientifiques et techniques nécessaires à l'exercice des missions. – Ce n'est pas tant un problème de référentiel, qu'une question de disproportion entre les temps consacrés (hors stage) à l'agronomie et la SPV et aux autres contenus de formation. Il ne resterait plus que 2 à 3 semaines portant sur ces enseignements dans les 6 mois totaux du cursus en formation initiale. – Il convient donc de revoir les modalités de formation initiale de primo-affectés en SPV, qu'ils restent rattachés à la spécialité TEA ou non. En effet, l'attachement au cycle de formation des techniciens de spécialité « Forêt et territoires ruraux » (FTR) pourrait avantageusement permettre de renforcer le tronc commun entre FTR et SPV. Il serait aussi possible de convenir que les futurs SPV suivent une partie du parcours FTR et une partie du parcours TEA. – L'objectif est bien de renforcer le socle de compétences en agro-écologie et en gestion intégrée de la santé des végétaux des techniciens de la spécialité TEA primo-affectés en SRAL SPV. <p>Ce renforcement ne devra pas être mis en œuvre que de manière symbolique, par exemple sur des contenus théoriquement plus étendus, mais aussi sur la durée de formation dispensée, il devra intégrer les principes de l'agro-écologie.</p>
ACTEURS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> – Infoma – Techniciens de spécialités TEA et FTR – DGER (ingénierie de formation)
ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE ET ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> – « Identifier » les techniciens concernés par une 1ère affectation en SRAL SPV – Mettre en place un groupe de travail réunissant l'Infoma, des représentants des IGAPS, du SRH, de la DGER et des techniciens de SPV (récemment affectés et très expérimentés) – Revoir, le cas échéant, le ou les référentiels de formation (Infoma) des techniciens – Revoir les parcours de formation correspondants – Individualiser les parcours de formation de la cohorte SPV
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> – Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt – Projet agro-écologique pour la France « Agricultures : produisons autrement » – Plan « Agriculture – Innovation 2025 » – Référentiels de formation des techniciens spécialités TEA et FTR
DIRECTIONS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> – SG

INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none">- Ratio : nombre de semaines de formation initiale en agro-écologie, production et gestion intégrée de la santé des végétaux / nombre total de semaines de formation initiale des techniciens concernés, en dehors des stages- Objectif : tendre vers 75 % au moins
--------------------	--

Un tableau de bord synthétique présentant enjeux et préconisations est fourni en annexe 4.

Conclusion

Au-delà de toutes les mutations qui ont affecté les SRPV/SRAL, à l'instar de tous les autres services déconcentrés, on retrouve dans la bouche des agents ce même constat : la part de terrain a énormément diminué au profit de tâches administratives, considérées avec moins d'intérêt et pour lesquelles, la SPV n'avait pas été choisie, initialement. La lourdeur des postes et leur caractère exposé nourrissent par ailleurs une démotivation chez certains, conduisant même quelques anciens à évoquer le souhait de rejoindre une autre affectation, quitte à envisager un changement de métier.

Cet état de fait requiert d'apporter une attention particulière à la question du maintien des compétences nécessaires et à la conservation d'agents motivés pour l'exercice de ces missions régaliennes.

La grande difficulté pour faire évoluer la situation réside dans l'étroitesse du domaine. Pour remédier à la situation de quelques centaines d'inspecteurs intrants et santé des végétaux réalisant souvent pour partie ces missions de contrôle, il serait nécessaire d'engager une réflexion sur leur régime indemnitaire – étant noté que la limite des possibilités est définie par la Fonction Publique. Or, si les risques professionnels qu'ils encourent sont réels, ils ne perçoivent actuellement pas davantage de primes que d'autres techniciens de DRAAF qui ne réalisent que des tâches administratives. Les travaux en cours sur l'adoption du Rifseep³⁴ offrent l'occasion d'aborder la question, en particulier dans le cadre du groupe « fonctions ». De même, les cotations de poste sont aujourd'hui perçues comme injustes entre régions, mais aussi en comparaison d'autres services de la DRAAF. Remettre à plat le schéma d'ensemble relève sans doute d'une gageure dans laquelle il revient pourtant aux IGAPS et au SRH de s'engager pour remédier aux inégalités de traitement constatées et mieux reconnaître les parcours passant par la SPV.

Ce ressenti, ne pouvait pas être imputé à la seule réforme de la territorialisation, car il n'y a pas eu dichotomie entre les réponses des agents de régions non touchées par la territorialisation et les autres. L'équipe a même distingué une région dans laquelle la mise en œuvre humaine de la régionalisation avait été particulièrement bien négociée, avec des agents plutôt moins amers qu'ailleurs.

Il n'a pas été possible dans cette étude d'objectiver précisément la question des effectifs mis en place au regard des missions attendues. Quoi qu'il en soit, les questions de la baisse d'attractivité de la filière SPV, du difficile recrutement ainsi que des problèmes de fidélisation ont été démontrés.

De plus, la compétence se délite, alors que les missions se complexifient et demandent un haut niveau de maîtrise afin de permettre aux services d'exercer une supervision effective et efficace de délégations ou l'encadrement d'équipes et la couverture de territoires souvent plus conséquents.

³⁴ Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (Rifseep)

Face à ces constats, l'équipe projet a formulé des recommandations opérationnelles qui visent à relever les 3 enjeux que sont :

- le renforcement du pilotage et de la maîtrise des délégations ;
- l'amélioration de l'attractivité de la filière SPV, du recrutement et de la fidélisation des agents ;
- et le maintien, le renforcement et la diversification des compétences techniques.

Le premier enjeu ne comporte qu'une seule préconisation soit :

- Réaliser une étude « Bilan et perspectives en matière de maîtrise des délégations ».

S'agissant du second enjeu d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des agents, deux préconisations sont formulées :

- communiquer sur les métiers et les enjeux de la SPV ;
- diversifier le vivier de recrutement en SPV.

Le dernier enjeu comprend enfin 3 préconisations :

- instaurer une gouvernance équilibrée SPA-SPV entre les secteurs animal et végétal à la tête des SRAL ;
- renforcer la formation initiale des techniciens supérieurs (TSMA) primo-affectés en SPV ;
- et développer la professionnalisation et les parcours de formation.

Par ailleurs, conformément à la commande initiale, l'équipe projet propose une actualisation de la fiche emploi-type de « chargée/chargé d'inspection en qualité et protection des végétaux » figurant au répertoire des missions et des métiers du MAA (cf. annexe 5).

Après la publication de ce rapport d'étude, la mise en œuvre de chacune des préconisations sera suivie par le SRH et l'OMM et fera l'objet de points d'étapes, notamment en Comité d'orientation de l'OMM.



Annexes

Annexe N°1 - Cahier des charges de l'étude	p. 59
Annexe N°2 - Guide des entretiens	p. 62
Annexe N° 3 - Exemples d'organigrammes de SRAL	p. 66
Annexe N° 4 - Tableau de bord « Préconisations opérationnelles »	p. 68
Annexe N° 5 - Ajustement de la fiche emploi-type de chargée/chargé d'inspection en qualité et protection des végétaux	p. 71
Annexe N° 6 - Références bibliographiques et autres références	p. 72
Annexe N° 7 - Liste des acronymes utilisés	p. 76



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

Secrétariat Général - Service des ressources humaines
Mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines
et de l'observatoire des missions et des métiers (MPEGPRHOMM)
Observatoire des missions et des métiers (OMM)

**ETUDE SUR LES METIERS RELATIFS
A LA SANTE ET LA PROTECTION DES VEGETAUX
CAHIER DES CHARGES**

Octobre 2015

1. ELEMENTS DE CONTEXTE ET MOTIVATION

Le ministère en charge de l'agriculture assure la prévention et la gestion des risques sanitaires et phytosanitaires inhérents à la production végétale.

La Direction générale de l'alimentation (DGAL) élabore la politique de protection des végétaux et de contrôle de la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques et elle en surveille l'utilisation. Elle coordonne le contrôle et la dissémination des organismes génétiquement modifiés (OGM), élabore les plans de surveillance et de contrôle des résidus de produits phytosanitaires dans les denrées végétales et les milieux, et veille à leur mise en œuvre. Sous son autorité, les services de la protection des végétaux poursuivent ainsi, en régions, trois principaux objectifs :

- la veille sanitaire et phytosanitaire ;
- le contrôle des conditions de production des végétaux, y compris la forêt ;
- la promotion de pratiques agricoles plus respectueuses de la santé et de l'environnement.

L'exercice de ces missions prend actuellement place dans le contexte suivant :

- l'évolution des textes européens, en particulier le règlement sur la santé des végétaux ;
- l'application de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt et notamment le transfert à l'ANSES des autorisations de mise sur le marché (AMM) de produits phytopharmaceutiques ;
- la mise en place de la nouvelle gouvernance sanitaire¹ ;
- la mise en œuvre de la version 2 du plan Ecophyto ;
- la mise en œuvre de la démarche agroécologique ;
- le renforcement de la sécurité sanitaire et environnementale en lien avec les usages phytopharmaceutiques ;
- la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2016 de la réforme territoriale avec la fusion de régions et le transfert de certaines missions aux collectivités territoriales ;
- la réflexion en cours sur la réorganisation de la sous-direction de la qualité et de la protection des végétaux (SDQPV) au sein de la DGAL.

Dans ce cadre, la DGAL a souhaité qu'une étude soit conduite sur les métiers de la filière et les compétences qu'ils mobilisent.

¹ Issue des états généraux du sanitaire tenus en 2010, cette gouvernance est définie par l'ordonnance n°2011-862 du 22 juillet 2011 et par les décrets n°2012-842, n°2012-845 et n°2012-846 publiés le 1er juillet 2012.

2. CADRAGE DE L'ETUDE

2.1 – Objectifs et livrables

L'étude a pour objectifs de :

- dresser un état des lieux des métiers de la filière (effectifs, principales caractéristiques, articulation des différents métiers,...) ;
- mettre à jour et si nécessaire compléter les fiches emplois-types du RMM portant sur la santé et la protection des végétaux ;
- identifier les compétences nécessaires à l'exercice des métiers et missions, en distinguant :
 - les compétences disponibles au regard de celles attendues à horizon de 5 ans ;
 - les compétences rares ou en tension ;
 - celles à conserver nécessairement pour les missions sous réalisation de l'État et celles correspondant à des missions susceptibles de faire l'objet d'une délégation ;
 - les éventuelles compétences nouvelles à acquérir.

Enfin, elle formulera toute recommandation opérationnelle qui paraîtra utile en matière de gestion des ressources humaines, en particulier :

- le recrutement, l'attractivité des postes et la motivation dans la durée des agents dans les services traitant de la santé et de la protection des végétaux ;
- la professionnalisation des agents compte tenu des évolutions constatées ou prévisibles (formations initiale et continue, tutorat à la prise de poste, autres modalités) ;
- l'organisation des services au regard des compétences détenues ;
- le maintien ou le renforcement des compétences socle pour les missions nécessairement du ressort de l'État ;
- le parcours professionnels des agents.

L'étude s'appuiera sur le référentiel GAO de la DGAL² et, pour les compétences attendues, sur les 6 fiches emplois types du RMM relatives à la santé et la protection des végétaux.

2.2 - Périmètre

L'étude concernera principalement les personnels exerçant en services déconcentrés, avec un élargissement possible aux services centraux. Le périmètre d'analyse portera sur les missions actuellement assurées par les agents dans les domaines suivants :

- écophyto ;
- épidémiosurveillance ;
- surveillance des organismes réglementés ou émergents ;
- contrôle des intrants, des OGM et du paquet hygiène ;
- inspections en santé végétale : exportations/importations et passeport phytosanitaire européen, gestion des foyers et alertes ;
- santé des forêts ;
- pilotage des délégations.

2.3 - Destinataires des préconisations

- La DGAL ;
- la DGER ;
- le Secrétariat général du MAAF et son SRH ;
- le RAPS ;
- les DRAAF ;
- les SRAL ;
- les directions départementales interministérielles ;
- Les acteurs de la formation initiale et continue concernés : Agrosup Dijon, Infoma ;
- Les établissements d'enseignement technique agricole concernés.

² Cf. : instruction technique DGAL/SDPRAT/2015-484 du 6 juin 2015.

3. RÉALISATION DE L'ÉTUDE

3.1 - Conditions de réalisation

Présidente de l'étude :	Sylvie DUTARTRE, CGAAER
Chef de projet :	Régis TRIOLLET, DGER
Chargés d'étude :	Emmanuel BON, DRIF, DRAAF Haute Normandie Patrick GAUTIER, DRIF, DRAAF Bretagne
Correspondant DGAL :	Joël FRANCCART, adjoint au directeur de la SDQPV
IGAPS référent :	Yves CONFESSON
Coordination des travaux de l'OMM :	Marnia BELHADJ, SRH/MPEGPRHOMM

3.2 - Méthode de travail

L'étude sera conduite de la manière suivante :

- constitution d'un fonds documentaire ;
- conduite d'entretiens avec des agents de la filière ou des acteurs concernés ;
- premières analyses : état des lieux des métiers de la filière, identification des compétences ;
- réalisation d'une cartographie des emplois de la protection des végétaux ;
- si besoin, organisation de groupe(s) d'échanges participatifs réunissant des acteurs de la filière pour tester les résultats intermédiaires de l'étude ;
- rédaction du rapport et de sa synthèse.

3.3 - Déroulement prévisionnel

- 1^{re} réunion du COPIL : 14 octobre 2015 ;
- Conseil d'orientation de l'OMM : mercredi 16 décembre 2015 avec présentation de l'avancement de l'étude ;
- 2^e réunion du COPIL : mardi 8 mars 2016, point d'étape à mi-parcours et présentation des premiers résultats ;
- 3^e réunion du COPIL : mai 2016, présentation des résultats de l'étude et remise du rapport pour le 30 juin 2016.

4. PILOTAGE DE LA DÉMARCHE

4.1 Rôle du comité de pilotage

Le comité de pilotage de l'étude a pour rôle de :

- valider le cahier des charges ainsi que la méthode de travail qui sera utilisée par l'équipe projet ;
- valider le déroulement d'ensemble des travaux ;
- examiner les conclusions des travaux.

4.2 Composition du comité de pilotage

- Le chef du SRH ou son représentant ;
- La président du conseil d'orientation de l'OMM ;
- Le président de l'étude ;
- Le directeur général de l'alimentation ou son représentant ;
- La directrice générale de l'enseignement et de la recherche ou son représentant ;
- Le président de l'association des directeurs de DRAAF ou son représentant ;
- Le président de l'association des chefs de SRAL ou son représentant ;
- Le directeur d'Agrosup Dijon ou son représentant ;
- Le directeur de l'Infoma ou son représentant ;
- Le chef du bureau de la formation continue ou son représentant ;
- L'IGAPS référent pour l'étude ;
- Le chef de projet ;
- Les chargés d'étude ;
- Le chef de la MPEGPRHOMM ou son représentant ;
- La coordonnatrice des études de l'OMM.

Guide d'entretien Étude SPV

Attention, ajuster la liste de question selon interviewé (agent, chef de service ou de pôle) Toutes les questions ne doivent pas nécessairement être posées. Certaines s'adressent seulement aux chefs. Certaines sont volontairement redondantes, l'idée étant de faire parler l'interviewé quand il n'arrive pas à répondre

® = Recommandation ou préconisation © : question plutôt pour CHEF service ou de Pôle/Unité

Consigne avant entretien : de préférence envoyer les 6 fiches emplois type quelques jours avant l'interview en proposant à l'interviewé de les examiner avant l'entretien et de vérifier celle(s) qui se rapproche(nt) le plus de son activité.

A. Questions portant sur l'agent, ses activités et celles du service

1. Identification :

- Nom de la ou des personnes rencontrées
- Lieu(x) d'affectation et de travail
- Intitulé(s) du/des postes occupé(s)
- Corps et grade

2. Parcours professionnel de l'agent jusqu'au poste occupé actuellement

- Parcours de Formation et éventuellement de titularisation
- Principales expériences ou responsabilités exercées avant le poste actuel
- Le poste aujourd'hui : Depuis quand ? Filière d'emploi ? Position hiérarchique ?

3. Questions sur le contexte, le service et la partie du SRAL concernée par la SPV

- Contexte : Principales problématiques SPV dans la région ?
- Présentation de la structure/service d'affectation (SRAL ou autre) : organigramme, ...
- Missions ou catégories d'activités des Pôles et unités concernées par la SPV ?
- Total ETP SRAL ? Total ETP en SPV ? Evolution des 2 indicateurs ces dernières années
- Corps présents dans les pôles ? ETP par pôle/unité ?
- **Quelles ont été les évolutions du service et du pôle SPV** ces dernières années ?
- Evolution en termes de structuration, de composition, d'activité, de compétences, ?
- Evolution ETP du pôle SPV
- Quels sont les **facteurs** ou les éléments de contexte **qui ont généré ces évolutions ?**

4. Votre mission, vos responsabilités et vos principales activités

4.1 Quelle est **vos** mission ?

4.2 Quelles sont **vos responsabilités** aujourd'hui ?

4.3 Si vous deviez décrire **vos** activité en catégories, que diriez-vous ?

4.4 **Décrire chacune des activités ou des catégories** d'activités : ce qui est fait ? Dans quel but ? Comment/étapes ? Avec quels moyens ? Avec qui ? Quand ? Où ? Proportion en ETP ?...

4.5 Remplir le **tableau des catégories d'activités** avec l'interviewé

	Colonne pour L'interviewé	Colonne pour les chefs seulement
Catégories d'activités	% de votre tps de travail	% de l'activité/total des ETP du pôle SPV
A. Activités relevant de la santé des végétaux		
B. Activités relevant du contrôle des intrants		
C. Activités relevant de politiques incitatives SPV dt suivi plan Écophyto		
D. Activités relevant du management du SRAL ou du pôle SPV		

4.6 Domaines d'activités dominantes aujourd'hui ?

Remplir le tableau des domaines avec l'interviewé ci-après :

	Colonne pour L'interviewé	Colonne pour les chefs seulement
Domaines d'activités SPV (classification DGAL)	% de votre tps de travail	% de l'activité/total des ETP du pôle SPV
i. Activités relevant des politiques incitatives SPV dont la gouvernance du Plan Écophyto)		
ii. Activités relevant du contrôle des intrants		
iii. Activités relevant de l' Epidémiosurveillance		
iv. Activités de surveillance des organismes réglementés et émergents		
v. Activités relevant de l' inspection en santé végétale (hors forêt) : importation, exportation, ...		
vi. Activités relevant de la santé des forêts		
vii. Activités relevant du pilotage et du contrôle des délégations		

4.7 De quel(s) emplois-types se rapproche le plus votre activité ? *Emplois type dominants dans le pôle* ©

Remplir le **tableau des emplois type** avec l'interviewé après lui avoir envoyé les 6 fiches avant l'interview afin qu'il se positionne sur le ou les emplois type qui se rapprochent le plus de son activité

	Col. Pour L'interviewé	Colonne pour les chefs seulement
Emplois-types dans la SPV	Oui, Non, un peu	© Importance de ces emplois type dans le SRAL (nombre ETP)
1. Chargé d'inspection en qualité et protection des végtx		
2. Chargé de surveillance épidémiologique		
3. Chef de pôle/unité SPV		
4. Chargé de la coordination d'une politique incitative		
5. Référent expert, Préciser nature de l'expertise		
6. Chargé de la maîtrise de délégation		
7. Chef de SRAL (emploi relevant du domaine alimentaire incluant la SPV)		

5. Les activités et compétences-CLE AUJOURD'HUI

Questions sur le COEUR du métier (le noyau dur):

- Quelles sont les activités au cœur de votre métier/fonction (le noyau dur de vos activités) ?
- Quels sont les savoir-faire au cœur de votre métier/fonction (le noyau dur de vos savoirs)?
- Quelles sont les connaissances au cœur de votre métier (le noyau dur de vos connaissances)?
- Quels sont les savoir être au cœur de votre métier/fonction ?

Questions sur les difficultés et la COMPLEXITE du travail :

- Quelles sont les activités les plus complexes ou les plus difficiles à réaliser ?
- Ces derniers mois, avez-vous été face à des situations de travail difficiles à régler ? Lesquelles ? Comment les avez-vous résolues ?
- Y-a-t-il des décisions difficiles à prendre ? Si oui, lesquelles et pourquoi ?
- L'utilisation de certains outils (logiciels, formulaires-type, équipements, ...) pose-t-elle des difficultés ? Lesquelles ?

Questions relatives aux compétences REQUISES pour les collaborateurs de la filière

- Quels sont vos critères de choix de nouveaux collaborateurs ? Qu'attendez-vous a minima ?

- Qu'est-ce que vous ne déléguez pas à un débutant ?
- A quoi voyez-vous qu'un collaborateur est compétent ? Différence entre un « collaborateur compétent » et un « moins bon » collaborateur ?
- Qu'est-ce que vos interlocuteurs (professionnels, usagers, partenaires,) attendent ?

6. Les compétences clé DEMAIN

- Avez-vous noté des **évolutions dans vos activités** ou vos missions ces dernières années ? Qu'est-ce qui tend à prendre **de + en + de place** dans vos activités ou dans votre service ?
- % de votre temps de travail sur le **terrain** ? Evolution de ce % ces dernières années ?
- Avez-vous constaté des **évolutions** dans les attentes de vos interlocuteurs (partenaires, organisations contrôlées, usagers ...) ? Lesquelles ?
- **Qu'est-ce qui risque de changer** dans vos missions et activités dans 5 ans ou dans 10 ans ? Qu'est-ce que vous ne ferez plus ou **de moins en moins** ?

B. Questions portant sur les perspectives d'évolution du pôle SPV

7. Quelles sont les missions qui ne sont plus ou insuffisamment assurées ? Précisez.

8. Quelles sont les compétences déjà perdues ou faisant défaut ?

9. Quelles sont les compétences considérées comme en tension³⁵ dans le pôle SPV ?

Qu'est-ce qu'on ne pourra plus faire dans les 5 ans dans le pôle/unité si les évolutions de ces dernières années se poursuivent au même rythme, notamment en termes d'effectif

OU

De quelles compétences indispensables à la mise en œuvre les politiques publiques va-t-on manquer dans les années qui viennent au train où vont les choses ?

- Comment y pallier ?

10. Quelles sont les compétences considérées comme rares¹ dans le pôle SPV ?

- Faut-il les maintenir ? Pourquoi ?
- Préconisations concernant les compétences rares ?
- Comment faire pour prendre en compte l'évolution des parcours des **experts et personnes ressources nationales** qui sont compétents sur un domaine pointu ?

11. Questions sur les missions de l'État et les délégations

État des lieux des missions déjà déléguées et en cours de délégation

- Quelles sont les missions et activités qui ont été déléguées ces dernières années ? A qui ?
- Dans quelles conditions ont été mises en place ces délégations ?
- Quels sont les résultats de ces délégations aujourd'hui et à terme ?
- Missions dont la délégation est en cours ou doit être achevée à court terme ?
- @ Qu'en pensez-vous ?

Missions de l'État à conserver (au sens où les agents doivent rester les maîtres d'œuvre de bout en bout)

- Ou Quelles sont les missions et activités qui devraient **rester régaliennes** et non « déléguables » selon vous ?
- Pourquoi ?

Missions que l'on peut déléguer

- Quelles missions sont à votre avis « déléguables »
- A qui :
- Administrations territoriales ? Lesquelles et pour quelles missions ?
- Organismes du secteur professionnel ou privé ? Quels organismes et pour quelles missions ?

³⁵ **Les compétences rares** sont des compétences détenues et déployées par des agents **isolés**, en faible ou très **faible effectif**. Elles sont **longues à acquérir ou difficiles à transmettre** mais **indispensables** pour la mise en œuvre des politiques publiques (exemple : compétences liées aux conséquences du changement climatique sur la santé des forêts, sur la biodiversité...). On a le plus souvent un **souci de maintien** de ces compétences **et de recrutement** d'agents qui les possèdent. **Les compétences en tension** ne sont **pas forcément rares sur le territoire national** mais elles sont caractérisées par deux difficultés :

- Elles sont, ou elles risquent d'être à court terme, en **effectif insuffisamment disponible dans le service** étudié pour que ce dernier puisse **mettre en œuvre les politiques** publiques qui lui sont dévolues
- On a un **problème de recrutement** d'agents dotés des compétences concernées

Les deux types de compétences ont en commun d'être **stratégiques et indispensables** à la **mise en œuvre des politiques publiques**

- ® A quelles conditions ? Précautions à prendre ?

Conséquences des délégations ?

- Conséquences en termes de structuration du service/pôle/unité ?
- Conséquences sur vos activités et vos compétences

C. Préconisations (autres que celles ci-dessus)

12. Comment maintenir et renforcer les compétences ?

- Comment maintenir les compétences pour assurer les missions que l'on va conserver ?
- **Comment faire pour maintenir les compétences techniques indispensables** pour être crédible quand, **du fait de la délégation**, on va beaucoup moins sur le terrain ?
Ou
- Comment les agents doivent-ils faire pour maintenir leurs compétences techniques sur ce qui a été délégué en allant rarement sur le terrain ?
- Quelles **compétences nouvelles** doivent acquérir les agents pour assurer une mission de contrôle de délégation

13. Quel devenir pour le pôle SPV dans 5 ans ?

- Quels sont les facteurs qui vont prolonger les évolutions en cours et ceux qui vont générer de nouveaux changements ?
- Qu'est-ce qui risque de bouger notamment du fait de la **réforme territoriale** ?
- Qu'est-ce qui risque de bouger si les tendances en matière d'effectif se poursuivent ?
- **Comment voyez-vous le service SPV dans 5 ans ?**
- Que préconisez-vous en termes d'organisation pour assurer les missions SPV ?
OU
- A quoi devrait ressembler la SPV dans 5 ans en tant que service relevant de la préfecture ?

14. Besoins de formation (adapter les questions : besoins de l'agent et besoins du service)

- De quelles formations avez-vous bénéficié pour accomplir vos missions ? Suffisant ou pas ?
- De quoi auriez-vous besoin pour exercer plus efficacement vos missions et vous adapter aux nouvelles évolutions ? Quelles sont les compétences qui vous manquent ou à renforcer ?
- Qu'est-ce que vous souhaitez acquérir ou développer personnellement ? Dans quelle optique ?

15. Quelles modalités pour le maintien des compétences dans votre domaine ?

ou Quelles sont les modalités de professionnalisation qui conviendraient le mieux : stage de formation continue, échange de pratiques, tuilage lors de la prise de poste, tutorat, travail en réseau de pairs, ... ?

16. Attractivité des métiers de la SPV, recrutement et fidélisation dans le service

- Qu'avez-vous constaté ces dernières années dans le service en termes de turnover et éventuellement de poste resté vacant assez longtemps ? Raisons de cette situation ?
- Quel contenu donneriez-vous à votre métier, la SPV, pour qu'il soit plus attractif ?
Ou
- Que préconisez-vous pour rendre les postes et le service plus attractif notamment vis-à-vis des jeunes ?
- Que préconisez-vous pour la phase de recrutement ?
- Que préconisez-vous pour la phase de prise de poste par le nouvel agent ?
- Que préconisez-vous pour fidéliser les agents dans le secteur de la SPV ?

17. Autres recommandations (ex. : sur les parcours professionnels et sur la mobilité des agents).

18. Eléments importants qu'on aurait oublié d'évoquer sur le sujet (compétences, missions...)

Annexe N°3 : exemples d'organigrammes de SRAL (disponibles sur internet)

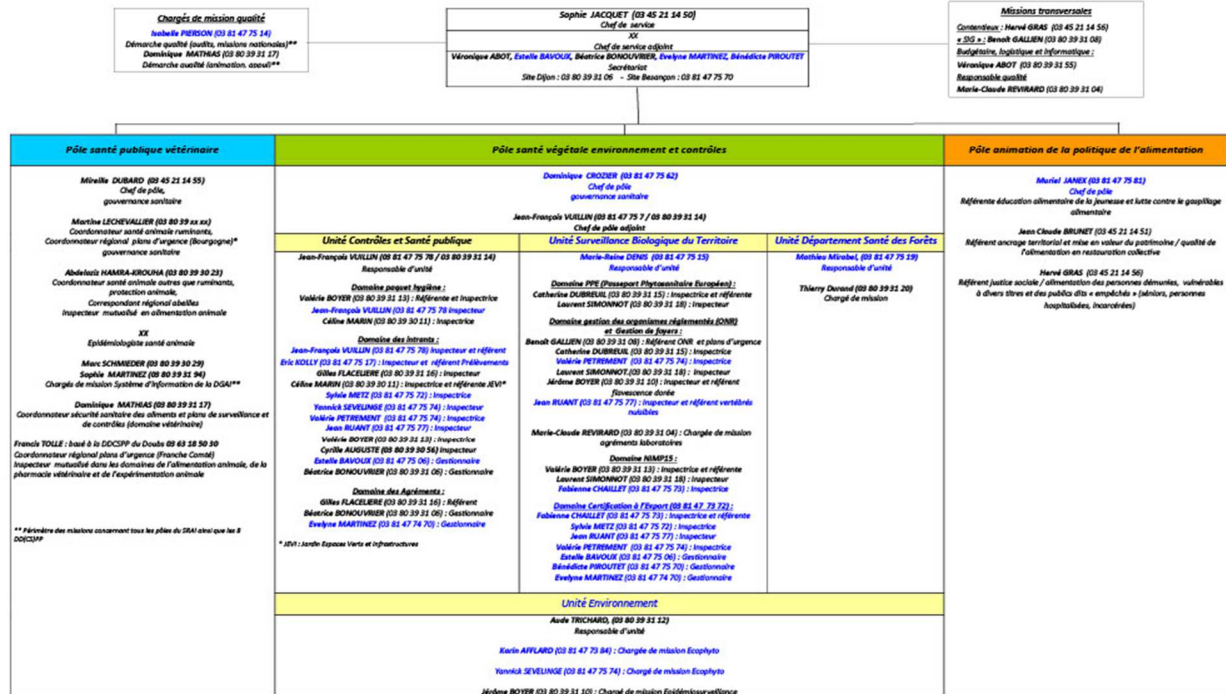
Mise à jour du 20 mars 2017

Direction Régionale de l'Alimentation, l'Agriculture et de la Forêt Bourgogne – Franche-Comté

En noir : site de Dijon
En bleu : site de Besançon

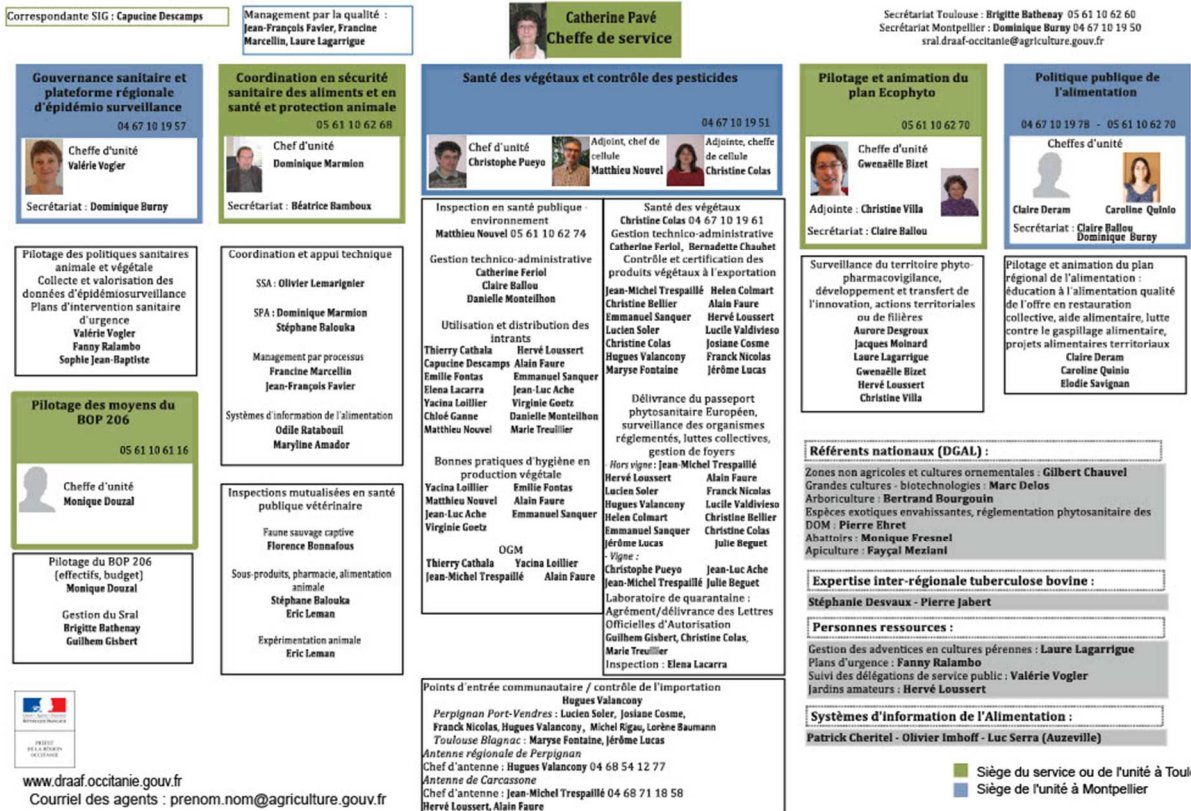
Contact messagerie :
sral.craaf@bourgogne-franche-comte@agriculture.gouv.fr
prenom.nom@agriculture.gouv.fr

Organigramme Service Régional de l'Alimentation (SRAL)



DRAAF Occitanie - Service Régional de l'Alimentation (SRAL)

Mars 2017



Service régional de l'alimentation (SRAL)
DRAAF Pays de la Loire
Courriel : sral.draaf-pays-de-la-loire@agriculture.gouv.fr

Site d'Angers
10 rue Le Nôtre - CS 74414 - 49044 Angers cedex 1
Téléphone : 02 41 72 32 32 - Fax : 02 41 36 00 35

Site de Nantes
5 rue Française Giroud - CS 67516 - 44275 Nantes cedex 2
Téléphone : 02 72 74 71 20 - Fax : 02 72 74 71 49

Secrétaire du service
Annie NICOLAS ☎ 02 72 74 71 20

Chef de service :
Jean-Noël de CASANOVE

Affaires générales : Muriel BAILLY
Responsable qualité : Françoise GODET

Pôle «santé et protection des végétaux»
Responsable : Elisabeth BOISSELEAU

Pôle "alimentation"
Responsable :
Gaëlle BOUCHON
☎ 71 35

Pôle "coordination vétérinaire
et phytosanitaire"
Responsable :
Fabienne BURET

Site d'Angers
Responsable : Elisabeth BOISSELEAU

Référents Nationaux :
Résidus de pesticides :
Florence GERAULT ☎ 02 41 72 32 34

Chargée de mission:
Marie-Pierre MONTRADE
☎ 71 33

CRAQ : Françoise GODET
COSIR : Aude GOURDON

Site de Nantes
Responsable : Gilles WUSTER
Secrétariat (et agréments) : Stéphanie HUDE
☎ 71 22

Export végétaux :
Aline VINCK ☎ 02 41 72 32 18

Surveillance biologique du territoire :
Jérôme JULLIEN ☎ 02 41 72 32 15

Coordination plans d'urgence : Fabienne BURET
Coordination sécurité sanitaire : Sophie LE CAM

Domaine "Environnement, santé
publique"

Responsable -
Cédric SOURDEAU
Secrétariat :
Maryline BOYER
☎ 02 41 72 32 38

- Unité intrants
- Unité Paquet Hygiène

Domaine "Santé des végétaux"

Responsable :
Sylvain OCTAU
Secrétariat :
Elodie FEVRE
Valérie LEBRUN
☎ 02 41 72 32 30

- Unité export, NIMP 15
- Unité OGM, PPE, agréments
2008-61, SORE

Domaine "Bonnes pratiques
environnementales"

Responsable :
Elisabeth BOISSELEAU
Secrétariat :
X
☎ 02 41 72 32 32

- Plan Ecophyto
- Surveillance biologique du
territoire

Référents Nationaux :

Expérimentation animale et protection animaux de
compagnie :
Sandryne BRUYAS ☎ 71 23

Produits à base de viande :
Gaëlle LATTARD ☎ 71 32

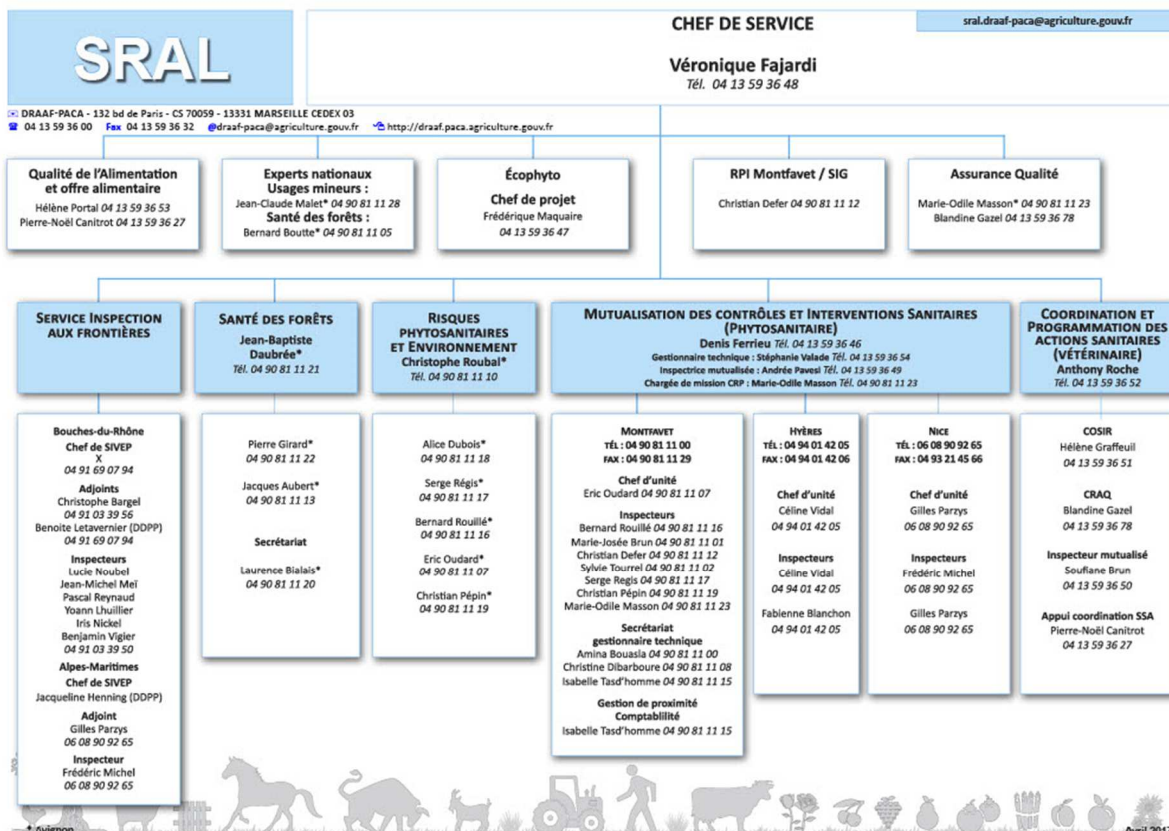
Abattoir :
Françoise CHARTIER ☎ 71 37

Protection animale, animaux de rente :
Frédéric LALOY ☎ 71 40

Alimentation animale :
Sandrine DELAFOSSÉ ☎ 71 41

Rappel : pour joindre un correspondant à Nantes = 02 72 74 + n° du poste

MAJ 05/07/17



ANNEXE N°4 - Tableau de bord « Préconisations opérationnelles »

Le renforcement du pilotage et de la maîtrise des délégations	1 – Réaliser une étude « Bilan et perspectives en matière de maîtrise des délégations »	DGAL OMM	<ul style="list-style-type: none"> – Conformité de l'étude aux termes de référence – Mise en œuvre effective des préconisations opérationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> – DGAL – Délégués – DRAAF 	<ul style="list-style-type: none"> – Élaboration du cahier des charges de l'étude ; – Réalisation de l'étude ; – Mise en œuvre les préconisations opérationnelles de l'étude ; – Suivi (OMM) et reporting (DGAL)
	2 – Communiquer sur les métiers et les enjeux de la SPV	SG/SRH	<ul style="list-style-type: none"> – Postes (%) mis au mouvement en SPV/ nombre total de poste – Nombre moyen de candidat par poste ouverts à la mobilité ; – Postes (%) ouverts restés vacants ; – (%) d'ETPT occupés par des agents non-titulaires – Candidats (%) issus de l'enseignement agricole au concours de TS et IAE 	<ul style="list-style-type: none"> – SG/SRH ; – DGAL ; – DICOM ; – DGER ; – DRAAF ; – RAPS ; – Enseignement agricole 	<ul style="list-style-type: none"> – Élaboration d'une stratégie nationale de communication et sa déclinaison en région (objectifs, publics cibles, outils et ressources, plan de communication...) ; – Publics cibles : étudiants niveaux III et II de l'enseignement agricole (BTSA, Licences professionnelles, ingénieurs), personnels de l'enseignement agricole technique et supérieur ; – Déploiement du plan de communication vers les publics ciblés (ex. Témoignages, rencontres sur site, etc.) – Suivi (CODIR) et reporting (IGAPS) ;
L'amélioration de l'attractivité, du recrutement et de la fidélisation des agents	3 – Diversifier le vivier de recrutement en SPV	SG/SRH	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre et évolution des mobilités « vers et depuis » les SRAL (SPV) et l'enseignement agricole (technique et supérieur) – (%) de candidats au concours de TS et IAE issus de l'enseignement agricole – (%) d'ETPT occupés par des agents non-titulaires – Nombre d'Hommes-jours de stage de découverte professionnelle et de parcours de professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> – SG/SRH – DGAL – DGER – DRAAF – RAPS ; – AgroSup Dijon ; – Infoma ; – Inspection (IEA) ; – EA 	<ul style="list-style-type: none"> – Recensement des besoins prévisionnels en SPV par la DGAL ; – Identifier des publics cibles : directeurs d'exploitation, enseignants et formateurs ; étudiantes niveaux III et II de l'enseignement agricole (BTSA, Licences professionnelles, ingénieurs) ; – Information et communication sur la diversité des métiers de la SPV, les concours du MAA, les carrières et la mobilité ; – Offre de stages de « découverte professionnelle » dans les SRAL (SPV) aux agents de l'enseignement agricole – Proposition de parcours de formation pour les agents concernés par une mobilité « vers et depuis » les SRAL – Suivi (CODIR-DRAAF) et reporting (SG/SRH et DGAL)

	4 – Instaurer une gouvernance équilibrée SPA-SPV entre les secteurs animal et végétal à la tête des SRAL	SG/SRH	<ul style="list-style-type: none"> – Ratio : nombre de CSRAL disposant d'une expérience prépondérante dans le secteur végétal/ nombre de CSRAL disposant d'une expérience prépondérante dans le secteur animal – Ratio : nombre d'adjoints aux CSRAL disposant d'une expérience prépondérante dans le secteur végétal/ nombre d'adjoints disposant d'une expérience prépondérante dans le secteur animal – Objectif de suivi de ces ratios : tendre vers 1 	<ul style="list-style-type: none"> – SRH ; DGAL – RAPS – CSRAL et adjoints 	<ul style="list-style-type: none"> – Création de postes d'adjoint au CSRAL dans tous les SRAL ; – Pour les postes de CSRAL, priorité au recrutement d'agents issus du secteur végétal, jusqu'à atteindre la parité ; – Pour les nouveaux postes d'adjoint au CSRAL, priorité au recrutement d'agents possédant une expérience dans le secteur complémentaire à celui du CSRAL en poste ; – Suivi (DGAL) et reporting (SG/SRH) ;
Le maintien, le renforcement et la diversification des compétences techniques	6 – Renforcer la formation initiale des techniciens supérieurs (TSMA) primo-affectés en SPV	SG/SRH	<ul style="list-style-type: none"> – Ratio : nombre de semaines de formation initiale en agro-écologie, production et gestion intégrée de la santé des végétaux / nombre total de semaines de formation – Ratio : tendre vers 3/4 75%) 	<ul style="list-style-type: none"> – Infoma – TSMA TEA FTR – DGER 	<ul style="list-style-type: none"> – Distinguer : <ul style="list-style-type: none"> - les contenus de professionnalisation (T1 = compétences socle pour la SPV, T2 = Compétences relevant de la maîtrise des délégations et de l'évaluation des transferts de missions et T3 = compétences en agro-écologie), formation au travail en réseau, ... - les modalités : PNF, échanges entre pairs, ... - la mise en œuvre des formations et parcours professionnels de formation dans les 3 domaines ci-dessus – Favoriser la reconnaissance de l'expertise technique en « Transition agro-écologique et performance économique » au sein des SRAL – Favoriser les (cercles) échanges et l'analyse de pratiques professionnelles entre pairs – Développer l'usage du numérique et des outils collaboratifs Formuler par étape, quitte à présenter des étapes qui se mettent en place en parallèle

	<p>7 – Développer la professionnalisation et les parcours de formation</p>	<p>DGAL SG/SRH/ BFDCD</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Homme-jours de formation (SRAL) dans les domaines cités ; – Homme-jours de parcours de formation dans les domaines cités ; – Ratio : nombre d'experts (internationaux, experts et spécialistes) par « collèges de domaines » en SPV / Nombre total d'agents relevant de la SPV ; – Taux de couverture du territoire national : (%) de région disposant d'experts internationaux, d'experts et de spécialistes « Transition agro-écologique et performance économique » (TAEPE) – Nombre d'experts TAEPE (unités) en SPV par région 	<ul style="list-style-type: none"> – DGAL – SRH/BFDCD – COSE – DRAAF 	<ul style="list-style-type: none"> – « Flécher » les techniciens concernés par une 1^{ère} affectation en SRAL SPV – Mettre en place un groupe de travail avec Infoma, représentant des IGAPS, du SRH, de la DGER et des techniciens de SPV, (récemment affectés et très expérimentés) – Revoir, le cas échéant, le ou les référentiels de formation (Infoma) des techniciens – Revoir les parcours de formation correspondants – Individualiser les parcours de formation de la cohorte SPV
--	--	-----------------------------------	--	--	---

Annexe 5 - Ajustement de la fiche emploi type de Chargé(e) d'inspection en qualité et protection des végétaux

Les corrections apportées par rapport à la version initiale de la fiche apparaissent en ocre

Filière d'emploi 12 : Santé et protection des végétaux

Année d'actualisation : 2017

RIME : FP2SQA01

Chargée/Chargé d'inspection en qualité et protection des végétaux

→ Contrôle, sur le terrain de l'application de la réglementation et des bonnes pratiques professionnelles ainsi que l'état sanitaire des végétaux. Les contrôles portent notamment sur les produits végétaux à l'importation depuis les pays tiers, la circulation des produits végétaux intra européens, l'exportation des produits végétaux, la santé des forêts, le stockage, la distribution et l'application des produits phytopharmaceutiques, etc.

Périmètre d'exercice

- Administration centrale Services territoriaux de l'État Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche Etablissements d'enseignement Autres établissements publics

ACTIVITES PRINCIPALES

- Participer à l'analyse des risques et à la mise en œuvre des programmes d'actions (plan de surveillance, plan de contrôle, ...)
 - Préparer les inspections (matériel, documents, ...)
 - Réaliser des inspections terrain (observation visuelle, contrôle de conformité, renseignement de documents, prélèvements, ...)
 - Rédiger des rapports, courriers, documents officiels (passeports phytosanitaires européens, agréments, ...) et renseigner les bases de données
 - Assurer les suites des inspections, suivre les foyers de quarantaine et vérifier l'application des mesures prises

COMPETENCES

NIVEAU : 1. Initié 2. Pratique 3. Maîtrise 4. Expert

Connaissances

- Réglementation applicable au domaine considéré
- Secteur professionnel et enjeux locaux
- Agronomie, phytopathologie et/ou phytopharmacie
- Savoirs et techniques juridiques en droit administratif et pénal
- Techniques d'analyse de risque
- Procédures et techniques de contrôle
- Notions d'anglais (pour la certification aux échanges internationaux)

Savoir-faire

- Identifier les organismes nuisibles aux végétaux
- Déceler la présence de produits phytopharmaceutiques sur les végétaux
- Réaliser un contrôle y compris en situation complexe
- Utiliser les logiciels professionnels
- Maîtriser les protocoles en vigueur (techniques d'observation et de prélèvement)
- Faire preuve de rigueur et d'autonomie dans l'organisation de l'activité
- Adopter une posture appropriée dans les relations avec les interlocuteurs
- Savoir argumenter

Savoir-être

- Savoir garder son sang-froid en cas de pression

COMPETENCES MANAGERIALES REQUISES

Systématiquement

Eventuellement

Sans objet

CONDITIONS PARTICULIERES D'EXERCICE

- Déplacements permanents sur le terrain

TENDANCES D'EVOLUTION

FACTEURS CLES A MOYEN TERME

- Accroissement des attentes de la société
- Evolution de la réglementation

IMPACT SUR L'EMPLOI-TYPE

- Augmentation du volet argumentation des contrôles

Annexe 6 - Liste des acronymes et définition de termes utilisés

ACSE : Analyse et conduite de systèmes d'exploitation

ANSES : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

APV : Agronomie, production végétale

ASP : Agence de services de paiement

BFCDC : Bureau de la formation continue et du développement des compétences

BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole

BOP : Budget opérationnel de programme

BSV : Bulletin de Santé du Végétal

CGAAER : Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux

COSE : Commission d'orientation et de suivi de l'expertise

CSRAL : Chef du service régional de l'alimentation

DGER : Direction générale de l'enseignement et de la recherche

DGPE : Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises

DICOM : Délégation à l'information et à la communication

DDCSPP : Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations

DDSV : Direction départementale des services vétérinaires

DDT-M : Direction départementale des territoires (et de la mer)

DGAL : Direction générale de l'alimentation

DO : Dotation d'objectif

DOM : Département d'outre-mer

DRAAF : Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt

EPLEFPA : Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

FAM : FranceAgriMer

FDGDON : Fédération départementale des groupements de défense contre les organismes nuisibles

FREDON : Fédération régionale de défense contre les organismes nuisibles

FTR : Forêt et territoires ruraux

GAO : Gestion des affectations opérationnelles

GNIS -SOC : Groupement national interprofessionnel des semences et plants, service officiel de contrôle

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IAE : Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

IGAPS : Inspection générale chargée d'appui aux personnes et aux structures

Infoma : Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture

IPEF : Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts

ISPV : Inspecteur de la santé publique vétérinaire

LNPV : Laboratoire national de la protection des végétaux

MAA : Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

MAAF : Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

MIPEC : Mission du pilotage des emplois et des compétences

NIMP : Norme internationale de mesures phytosanitaires

NOTRe : Nouvelle organisation territoriale de la République

OGM : Organisme génétiquement modifié

OMM : Observatoire des missions et des métiers

ONPV : Organisation nationale pour la protection des végétaux

OTI : Objectif terminal d'intégration

PAC : Politique agricole commune

PACA : Provence-Alpes-Côte d'azur

PEC : Postes d'Entrée Communautaires

PED : Points d'Entrée Désignés

PIF : Postes d'Inspections Frontaliers

PIF : Programme individuel de formation

PPE : Passeport phytosanitaire européen

PV : Protection des végétaux

RAPS : Réseau d'appui aux personnes et aux structures

RGPP : Révision générale des politiques publiques

RMM : Répertoire des métiers du ministère de l'agriculture et de ses établissements publics

SBT : Surveillance biologique du territoire

SORE : Surveillance des organismes réglementés et émergents

SDMEC : Sous-direction mobilités, emplois, carrières

SERFOB : Service de la forêt et du bois

SG : Secrétariat général

SIG : Système d'information géographique

SRH : Service des ressources humaines

SEA : Service de l'économie agricole

SDASEI : Sous-direction des affaires sanitaires européennes et internationales

SDPRAT : Sous-direction du pilotage des ressources et des actions transversales

SDQPV : Sous-direction de la qualité et de la protection des végétaux

SDSPA : Sous-direction de la santé et de la protection des animaux

SIRE : Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières

SPA : Santé et protection des animaux

SPV : Santé et protection des végétaux

SRAL : Service régional de l'alimentation

SREA : Service régional de l'économie agricole

SRISE : Service régional de l'information statistique et économique

SRPV : Service régional de la protection des végétaux

TAEPE : Transition agro-écologique et performance économique

TEA : Technicien en économie agricole

TS : Technicien supérieur

TSMA : Technicien des services du ministère chargé de l'agriculture

ZNA : Zone non agricole

Personnes ressources et référents experts

Instruction technique
DGAL/SDPRAT/2015-546
15/05/2015

(Extrait)

1. Personnes ressource

Les personnes ressources sont des agents affectés en services déconcentrés (DRAAF/DAAF et DDCSPP), qui possèdent une compétence technique et une connaissance régulièrement actualisée du terrain dans un domaine donné. Elles sont nommées par la DGAL, qui fixe la quotité de temps de travail consacrée aux missions exercées dans ce cadre

Au sein du dispositif national d'expertise, la personne ressource réalise, sur le temps de travail imparti à cette fonction, des missions d'appui à l'administration centrale ainsi qu'un appui technique et/ou réglementaire aux services déconcentrés qui le sollicitent. La personne ressource exerce par ailleurs des missions d'inspection ou/et de coordination technique dans le domaine d'activité pour lequel elle a été identifiée.

1. Référents experts

Les référents experts nationaux mettent leurs compétences au service de la DGAL, des DRAAF/DAAF et/ou des services vétérinaires au sein des DD(CS)PP.

La DGAL anime et coordonne le réseau national des référents experts : ils sont rattachés au département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire au sein du service de la gouvernance et de l'international dans les domaines sanitaire et alimentaire tel que défini par l'arrêté du 30 juin 2008 modifié portant organisation et attribution de la direction générale de l'alimentation. (Note de service DGAL/SDPRAT/2014-483 20/06/2014)

Les thématiques retenues et les ressources mobilisées correspondent aux orientations stratégiques définies par le DGAL.

Annexe 7 - Références bibliographiques et autres références

- Rapport « Les services de la protection des végétaux : de nouveaux emplois pour de nouveaux défis », OMM - Octobre 2006
- Rapport « Évolution des métiers du ministère en charge de l'agriculture pour une politique publique de l'alimentation du MAAPRAT », OMM - Janvier 2012
- Circulaire du Premier ministre relative au protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés — 28 octobre 2014
- Rapport « Les métiers du contrôle des délégations de la DGAL », OMM - Août 2014
- Rapport relatif aux missions de contrôles des exploitations agricoles, mai 2015 Frédérique Massat
- Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics, OMM - Juin 2015
- Dictionnaire de la GAO – novembre 2015
- Rapport « Les compétences en réseau au sein du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la pêche », OMM – Décembre 2015
- Rapport « Un projet stratégique pour le corps des techniciens supérieurs du ministère en charge de l'agriculture » ; Jean-Pascal Fayolle - Septembre 2016
- Entretiens avec le Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) du MAAF - Décembre 2015

AGRICULTURE.GOUV.FR



ALIMENTATION.GOUV.FR

Présidente de l'étude : Sylvie Dutartre, IGPEF, CGAAER

Chef de projet : Régis Triollet, DGER

Chargés d'étude : Emmanuel Bon, DRAAF Normandie ;
Joël Francart, DGAL ; Patrick Gautier : DRAAF Bretagne