

**Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt  
Secrétariat général – Service des ressources humaines**

**UN PROJET STRATÉGIQUE POUR LE CORPS DES  
TECHNICIENS  
SUPÉRIEURS DU MINISTÈRE CHARGE DE  
L'AGRICULTURE**

**Rapport établi par Jean-Pascal FAYOLLE  
Directeur de l'INFOMA**

**Septembre 2016**

Résumé	Page 3
La mission	Page 5
<b>A- Le corps des TSMA : état des lieux</b>	Page 5
<b>A1- Les effectifs</b>	Page 5
A1-1- Evolution des effectifs	Page 7
A1-1-1- Evolution globale	Page 7
A1-1-2- Evolution par spécialité	Page 8
A1-2- Répartition hommes/femmes	Page 9
A1-3- Age	Page 10
<b>A2- Les mouvements</b>	Page 11
A2-1- Les entrées dans le corps	Page 11
A2-1-1- Le recrutement	Page 11
A2-1-2- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Page 14
A2-2- Les sorties du corps	Page 15
<b>A3- Le déroulement de carrière</b>	Page 15
A3-1- Répartition des effectifs par grade	Page 15
A3-2- Promotion en catégorie A	Page 17
<b>A4- Les missions et les affectations</b>	Page 18
<b>B- Les points principaux évoqués lors des consultations</b>	Page 19
<b>B1- Les consultations menées</b>	Page 19
<b>B2- Les principales problématiques qui ressortent de ces entretiens</b>	Page 20
B2-1- La réorganisation territoriale des services de l'État et ses conséquences sur la répartition des missions confiées aux techniciens	Page 20
B2-2- Les évolutions des compétences entre État et collectivités territoriales	Page 20
B2-3- Une mission essentielle : le contrôle	Page 21
B2-4- En services d'économie agricole de DDT(M)	Page 22
B2-5- Les TSMA en DD(CS)PP	Page 23
B2-6- La place croissante des opérateurs	Page 25
B2-7- Des difficultés à recruter qui apparaissent	Page 26
<b>C- Synthèse de l'état du corps</b>	Page 27
<b>D- Evolution de la volumétrie du corps</b>	Page 28
<b>D1- Les sorties prévisionnelles du corps</b>	Page 28
D1-1- Les sorties pour retraite	Page 28
D1-2- L'hypothèse de travail pour les sorties du corps	Page 29
D1-3- L'hypothèse de travail appliquée à toutes les spécialités confondues	Page 29
D1-4- L'hypothèse de travail appliquée à chacune des spécialités	Page 31
<b>D2- Le recrutement prévisionnel</b>	Page 32
<b>E- Propositions d'actions</b>	Page 34
<b>E1- Évolutions des missions nécessitant des compétences nouvelles</b>	Page 34
<b>E2- Reconnaître et valoriser l'expertise des techniciens pour conserver les compétences devenant rares et favoriser la diversification des tâches</b>	Page 35
<b>E3- Mieux communiquer et diversifier les voies de recrutements</b>	Page 36
<b>E4- Favoriser les voies de promotion vers la catégorie A</b>	Page 36
<b>E5- Travailler chez les opérateurs</b>	Page 38
<b>E6- La fonction publique territoriale : une opportunité professionnelle</b>	Page 39
<b>E7- Harmonisation des pratiques dans les services de sécurité sanitaire des aliments des DDPP</b>	Page 39
Annexes	Page 40
Bibliographie	Page 51

Par la place qu'il occupe dans l'histoire et les effectifs du MAAF, le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture constitue un élément significatif de son action et un marqueur fort de son identité. Mais les évolutions dans l'organisation administrative de notre pays et dans la mise en œuvre des politiques agricoles, agroalimentaires et forestières modifient le rôle et la place des techniciens.

On rencontre chez les techniciens un attachement au couple technicité/terrain, avec des réticences souvent exprimées pour les tâches purement administratives.

Le contrôle est un des marqueurs identitaires fort du corps des techniciens.

Le contrôle constitue le socle de base des missions des techniciens, y compris dans une perspective éventuelle d'augmentation des délégations de services. L'État a et aura besoin d'agents publics compétents pour effectuer des contrôles directement ou en second niveau, que ce soit dans une optique de prévention, de répression ou de gestion de crises.

L'expertise technique, en matière agricole, sanitaire ou alimentaire est de plus en plus portée par les structures professionnelles et consulaires qui souvent se reposent sur des agents aux profils d'ingénieurs. De même dans les industries agroalimentaires de taille importante, le ou les responsables « qualité » sont reconnus comme des experts. Du côté des services de l'État, la nature transversale des dossiers et l'augmentation du niveau de qualification des interlocuteurs nécessitent une évolution des niveaux de compétences des techniciens et un accompagnement renforcé en formation lorsqu'ils évoluent vers des fonctions d'ingénieurs.

Dans les champs de l'attribution des aides (hors contrôle), l'avenir est plus difficile à cerner. En effet, celle-ci nécessite actuellement autant de compétences administratives que techniques (cf réforme de la PAC en cours). De plus, elle pourrait relever à termes essentiellement des collectivités territoriales, dans la continuité de ce qui est engagé au niveau de certaines des aides du deuxième pilier de la PAC.

Dans le domaine forestier, le contrôle et l'attribution des aides devraient suivre les évolutions décrites préalablement. La santé des forêts prendra une importance croissante pour les techniciens.

Les compétences des techniciens doivent répondre à l'évolution de leurs missions. Leur mise à jour régulière est importante. Le technicien contrôleur pour être crédible et efficace doit acquérir et entretenir des compétences techniques dans le champ des contrôles qu'il effectue. Et la formation à la prévention et gestion des conflits dans le cadre des contrôles ainsi que la déontologie sont aussi des points fondamentaux.

En ce qui concerne l'évolution quantitative du corps, l'âge moyen actuel et l'allongement de la durée de la vie professionnelle devraient conduire à une augmentation progressive des départs à la retraite jusqu'en 2021, suivie d'une stabilisation. Des choix devront donc être faits en matière de volumétrie du corps, particulièrement pour la spécialité « forêts et territoires ruraux » dont l'âge moyen est supérieur aux 2 autres spécialités.

Les affectations en abattoirs de boucherie et de volailles devraient se poursuivre car les besoins restent importants

Certains opérateurs comme l'ASP pour la spécialité « techniques et économie agricoles » et l'ONF

pour la spécialité « forêts et territoires ruraux » joueront un rôle important dans le recrutement à venir.

Le recrutement dans le corps devient plus difficile, avec une lente érosion du nombre global d'inscrits aux concours et des conséquences sur la saturation des postes ouverts. Des mesures doivent être prises pour diversifier les modalités de recrutement et mieux communiquer sur les métiers de techniciens. L'attractivité du corps passe aussi par une diversification des tâches, particulièrement en abattoir et par une progression de carrière mieux accompagnée vers la catégorie A pour les meilleurs techniciens chefs.

## La mission

Par lettre du 27 novembre 2015 (cf. annexe 1), la secrétaire générale du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt m'a demandé de mener une réflexion prospective sur le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture.

Cette mission s'inscrit dans un contexte d'évolution du rôle de l'État et de ses opérateurs, d'une nouvelle organisation de ses services sur le territoire et de départs à la retraite qui augmentent.

Il est demandé plus particulièrement des recommandations « en termes de volumétrie, de compétences, de formation et de parcours professionnel des techniciens et futurs techniciens », incluant l'identification « d'évolutions statutaires » éventuellement utiles.

Je remercie toutes les personnes qui m'ont aidé dans ce travail, en particulier le réseau d'appui aux personnes et aux structures, la sous-direction « mobilité, emplois, carrières » du SRH et l'observatoire des missions et des métiers.

Je souhaite également remercier toutes les personnes du ministère, des groupements, des opérateurs et des organisations syndicales qui m'ont reçu et ont répondu à ma longue liste de questions.

Le rapport aborde successivement les caractéristiques actuelles du corps, les principales attentes exprimées et les pistes d'actions proposées.

## A- Le corps des TSMA : état des lieux

Un peu d'histoire...

Dans les années 60, il existait 4 corps de techniciens du ministère de l'agriculture. Ces 4 corps (techniciens du génie rural, techniciens des travaux forestiers de l'État, techniciens d'agriculture, techniciens vétérinaires) ont fusionné en 1996 pour donner naissance au premier corps unique de « techniciens des services du ministère chargé de l'agriculture ». Le statut a été rénové en 2011 (décret n°2011-489 du 04/05/2011), dans le cadre de la mise en place du nouvel espace statutaire (NES), au travers d'un nouveau corps « des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture » intégrant celui des « contrôleurs sanitaires des services du ministère de l'agriculture ».

Ce nouveau corps comprend 3 spécialités, « vétérinaire et alimentaire », « techniques et économie agricoles », « forêts et territoires ruraux » et 3 grades, technicien, technicien principal et chef technicien.

---

### A1- Les effectifs

(Sources Bilan social 2014 et État du corps 2015)

Les TSMA constituent un corps significatif du MAAF. Il comprend en effet 5658 agents au 31/12/2015, à rapporter aux 7799 agents de catégorie B de l'ensemble du ministère.

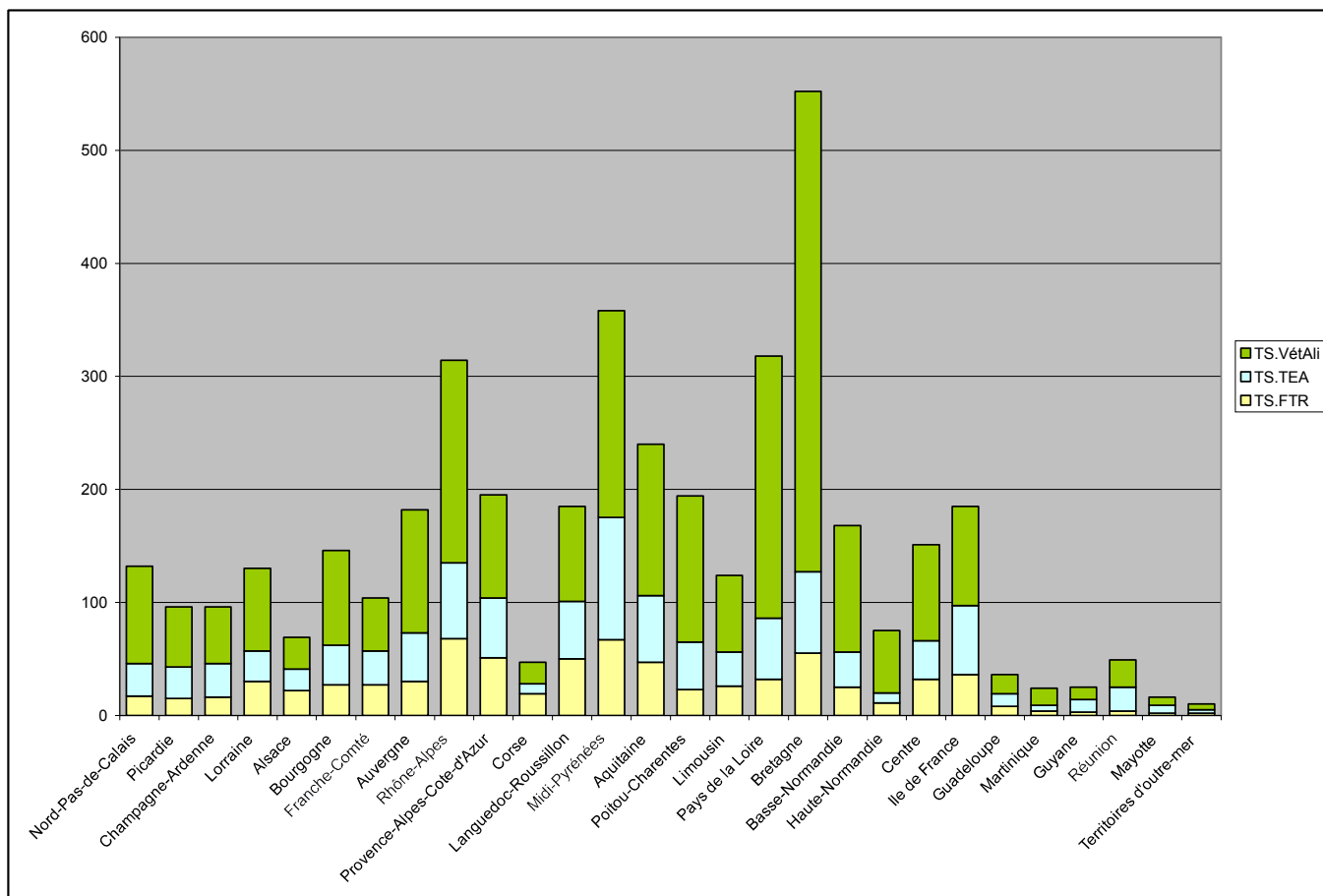
Les TSMA représentent 18,7 % des agents du MAAF, mais 43,8 % hors secteur de l'enseignement et 72,9 % de ses agents de catégorie B. Ils représentent donc la grande majorité des agents de catégorie B du MAAF.

Sur les 8449 fonctionnaires du MAAF qui travaillent chez les opérateurs<sup>1</sup>, on compte 940 TSMA, soit environ 11 % des effectifs.

---

<sup>1</sup> Les opérateurs de l'État sont des organismes distincts de l'État, au statut juridique public ou privé, auxquels est confiée une mission de service public de l'État. Les opérateurs sous tutelle ou co-tutelle du MAAF sont l'ASP, l'ONF, FAM, l'IGN, l'IFCE, l'INAO.

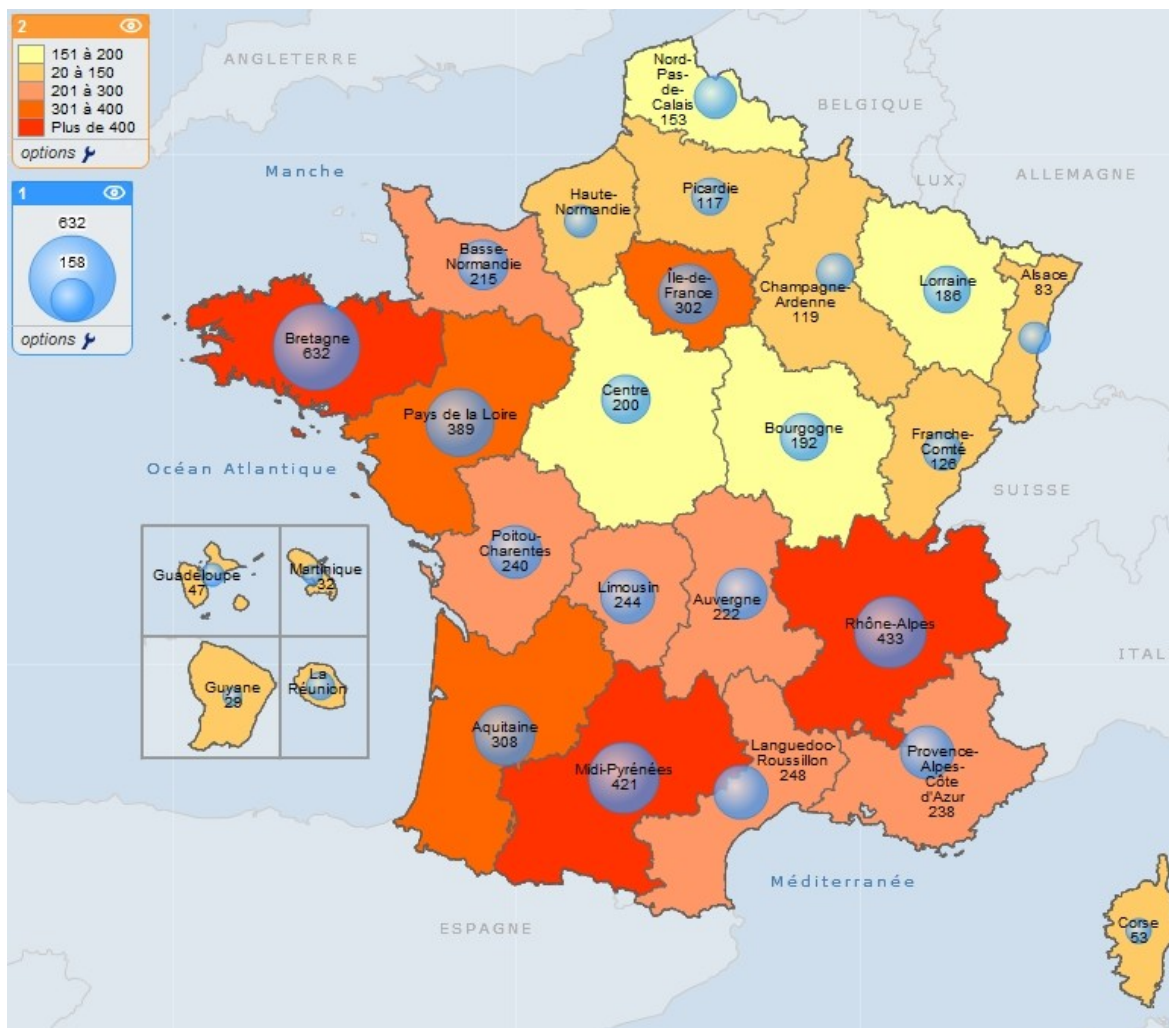
Les TSMA constituent donc un corps significatif de la carte d'identité du ministère chargé de l'agriculture.



Répartition géographique (régions et ex-régions) et par spécialité des TSMA en juillet 2016 (source SNRAPS)

La répartition géographique des techniciens est semblable à celle de l'ensemble des effectifs du MAAF hors enseignement.

Quatre régions ou ex-régions ressortent : Bretagne, Midi-Pyrénées, Pays de la Loire et Rhône-Alpes. Cela s'explique par la part des VA dans les effectifs de TSMA, spécialité particulièrement présente dans les régions à fort enjeux sanitaires (abattoirs...).



Effectifs de TSSMA par région et ex-région (+ Mayotte = 22) au 31/12/2015

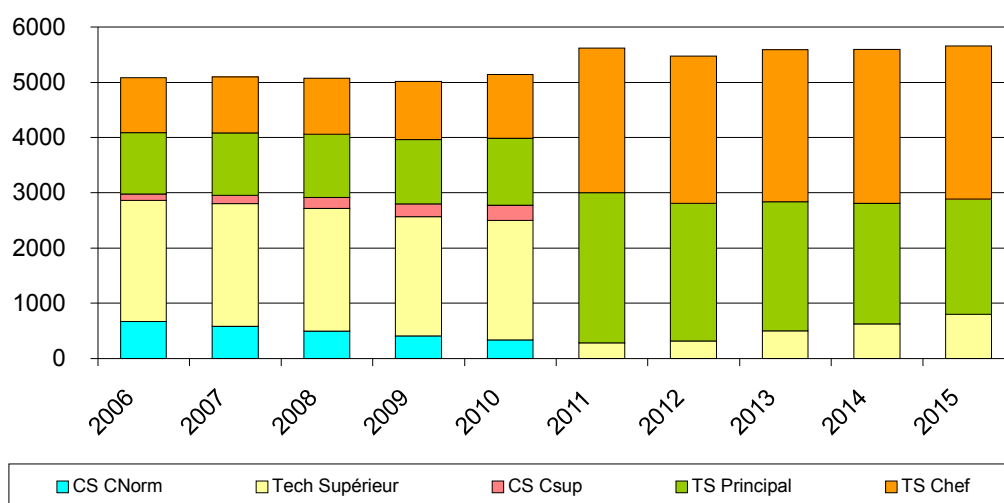
## A1-1- Evolution des effectifs

### A1-1-1- Evolution globale

Année	Contrôleurs sanitaires	TSSMA puis TSMA	Total	Progression annuelle
2006	787	4298	5085	
2007	741	4354	5095	0,20%
2008	693	4379	5072	-0,50%
2009	647	4368	5015	-1,10%
2010	608	4533	5141	2,50%
2011		5618	5618	9,30%
2012		5473	5473	-2,60%
2013		5589	5589	2,10%
2014		5597	5597	0,10%
2015		5658	5658	1,10%

En nombre d'agents - Source « État du corps 2015 »

### Evolution des effectifs



En nombre d'agents - Source « État du corps 2015 »

Les effectifs du corps sont stables entre 2006 et 2010, si on inclut dans le périmètre le corps des contrôleurs sanitaires.

A partir de 2010 et 2011, du fait de l'intégration de certains agents des Offices dans le corps des TSMA (970 agents), puis à partir de 2013 de par la création de postes, les effectifs augmentent régulièrement pour passer de 5618 (2011) à 5658 (2015), soit + 0,7 %, alors que dans le même temps les effectifs globaux du ministère baissent de 2 % (source Bilans sociaux du MAAF).

Le corps des TSMA est donc préservé globalement dans un contexte général de baisse des effectifs du ministère de l'agriculture hors secteur de l'enseignement. Cette analyse est cependant à nuancer selon les spécialités.

#### A1-1-2- Evolution par spécialité

Année/spécialité	Vétérinaire et alimentaire	Techniques et économie agricoles	Forêts et territoires ruraux
2006	2133	963	1202
2007	2140	980	1234
2008	2117	1011	1251
2009	2113	1022	1233
2010	2105	1232	1196
2011	2667	1792	1159
2012	2581	1770	1122
2013	2642	1843	1102
2014	2636	1886	1073
2015	2700	1915	1041
<b>Evolution 2015/2006</b>	<b>+26,6 %</b>	<b>+98,8 %</b>	<b>-13,4 %</b>

En nombre d'agents - Source SNRAPS



On note une évolution hétérogène selon la spécialité considérée.

En 2006, les VA représentaient 49,6 % des TSMA, les TEA 22,4 % et les FTR 28 %. En 2015, les chiffres respectifs sont 47,7 % - 33,8 % - 18,5 %.

La spécialité « vétérinaire et alimentaire » augmente constamment, de +26,6 % sur la période 2006/2015. En 2011, l'intégration des contrôleurs sanitaires dans le nouveau corps des TSMA explique un ressaut de plus de 500 personnes. A partir de 2013, les créations de postes sont constantes chaque année, correspondant à la priorité donnée au programme 206.

La spécialité « techniques et économie agricoles » connaît une variation de + 98,8 % sur la période 2006-2015. L'intégration dans le corps d'un grand nombre d'agents des ex-Offices en 2010 et 2011 entraîne une augmentation du nombre de TSMA dans cette spécialité de plus de 700 personnes. A partir de 2013, on observe une augmentation régulière du nombre d'agents s'expliquant en partie par des recrutements en DRAAF/DAAF.

La spécialité « forêts et territoires ruraux » connaît une évolution contrastée par rapport aux 2 autres spécialités. Elle perd en effet 13,4 % de ses effectifs entre 2006 et 2015. Cette érosion se poursuit à partir de 2013, contrairement aux 2 autres spécialités. Le transfert des politiques de développement rural aux collectivités territoriales et le décroisement avec le ministère chargé de l'environnement peuvent expliquer cette tendance.

L'âge moyen plus élevé dans cette spécialité devrait accentuer le phénomène de baisse d'effectif s'il n'est pas compensé par des créations de postes.

## **A1-2- Répartition hommes/femmes**

Le corps des TSMA comprend 56,89 % d'hommes et 43,11 % de femmes. Ces chiffres sont à comparer à ceux de l'ensemble des agents du ministère (57,65 % de femmes), et plus particulièrement de la catégorie B (44 % de femmes). Le corps est globalement plus masculin que l'ensemble du personnel du MAAF. La spécialité « vétérinaire et alimentaire » est la plus féminine des 3 spécialités, « forêts et territoires ruraux » la plus masculine.

Pour les recrutements, la tendance globale est à l'augmentation de la proportion de femmes, puisque l'on passe à plus de 50 % de femmes recrutées dans le corps depuis 2013.

### Répartition par sexe selon l'année d'entrée dans le corps

<b>Année d'entrée</b>	<b>F</b>	<b>% F</b>	<b>H</b>	<b>% H</b>	<b>Total</b>
2006	17	36,96%	29	63,04%	<b>46</b>
2007	70	45,45%	84	54,55%	<b>154</b>
2008	64	39,75%	97	60,25%	<b>161</b>
2009	52	40,31%	77	59,69%	<b>129</b>
2010	138	48,42%	147	51,58%	<b>285</b>
2011	317	49,00%	330	51,00%	<b>647</b>
2012	20	22,47%	69	77,53%	<b>89</b>
2013	166	52,20%	152	47,80%	<b>318</b>
2014	136	55,51%	109	44,49%	<b>245</b>
2015	173	62,45%	104	37,55%	<b>277</b>
<b>Global sur 10 ans</b>	<b>1153</b>	<b>49,04%</b>	<b>1198</b>	<b>50,96%</b>	<b>2351</b>

*En nombre d'agents – Source « État du corps 2015 »*

### A1-3- Age

Avec une moyenne d'âge de 47,5 ans, le corps des TSMA se situe dans la moyenne du ministère de l'agriculture hors secteur de l'enseignement.

L'âge moyen est de 47,5 ans pour les VA, 48,4 ans pour les TEA et 50,5 ans pour les FTR ; 30 % du corps a plus de 55 ans (contre 24,2% pour la totalité du MAAF en 2014), mais la spécialité « FTR » se situe à 42 %.

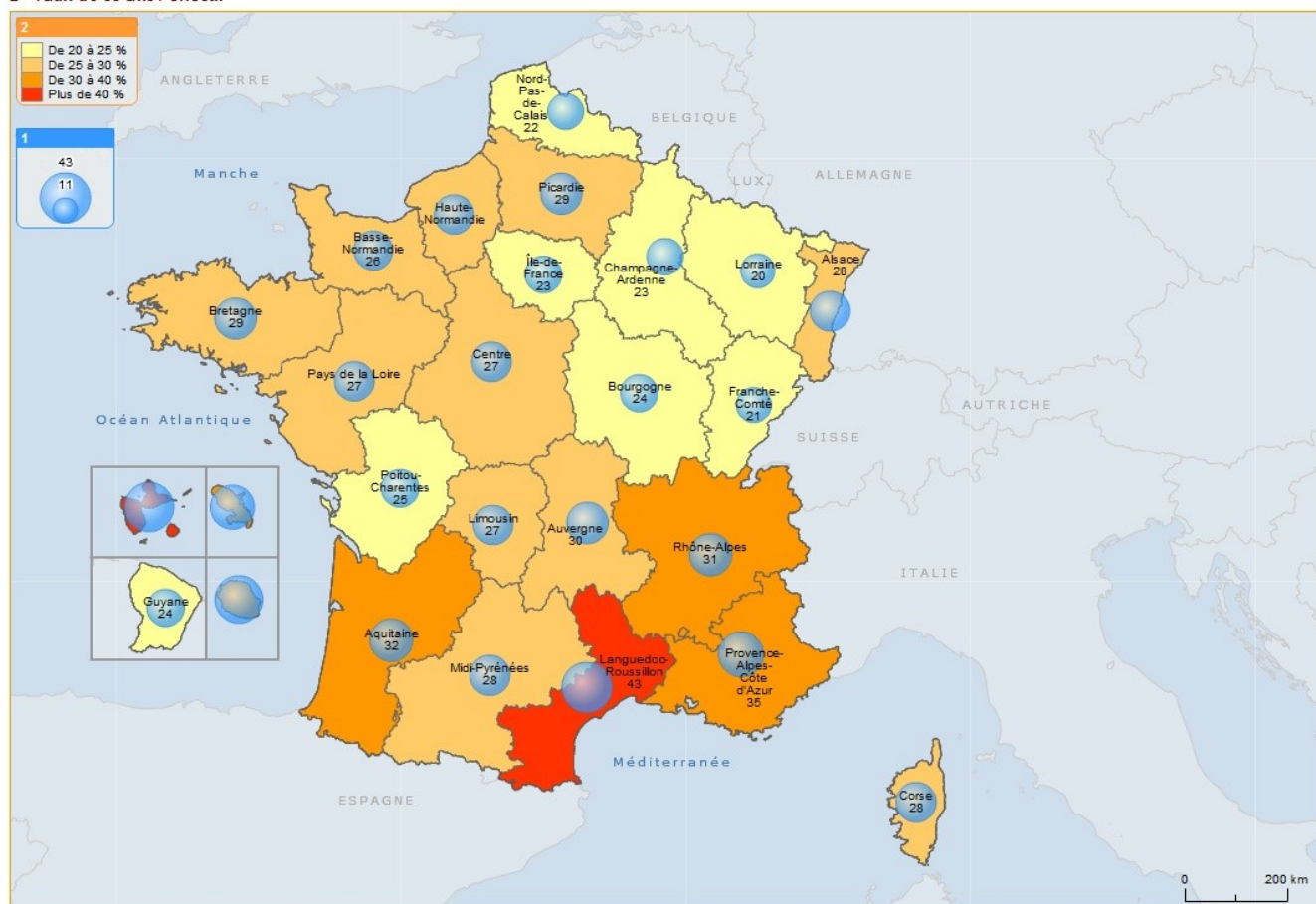
Ces chiffres sont corrélés avec ceux des effectifs, la diminution des recrutements dans la spécialité FTR se reflétant dans la moyenne d'âge qui augmente.

La répartition de la tranche d'âge de plus de 55 ans n'est pas homogène sur le territoire national. D'importants départs à la retraite sont prévus dans les régions ou ex-régions du grand Sud (Rhône-Alpes, PACA, Aquitaine, Languedoc Roussillon) et dans certains DOM (Martinique, Réunion, Guadeloupe).

Nous mesurerons au chapitre D1 les effets sur les hypothèses de départ à la retraite dans les années à venir.

*A titre de comparaison, au  
31/12/15  
TSMA : 24,7 % ont plus de 55 ans  
TSDD : 32,1 % ont plus de 55 ans*

1 - Part des plus de 55 ans / effectif total  
2 - Taux de 55 ans / effectif



© Géoclip 2015 - IGN GéoFla - Carte réalisée à partir de données importées par l'utilisateur.  
+ Mayotte : 12,5 % au 31/12/2015

## A2- Les mouvements

### A2-1- Les entrées dans le corps

		Année d'entrée dans le corps									
		2011		2012		2013		2014		2015	
		eff.	% des entrées	eff.	% des entrées	eff.	% des entrées	eff.	% des entrées	eff.	% des entrées
Mode d'accès	concours externe	25	3,86%			37	11,64%	49	20,00%	94	33,94%
	liste d'aptitude	19	2,94%	50	56,18%	36	11,32%	39	15,92%	62	22,38%
	détachement	1	0,15%	6	6,74%	15	4,72%	14	5,71%	39	14,08%
	concours interne	17	2,63%			18	5,66%	24	9,80%	36	13,00%
	examen professionnel	16	2,47%			16	5,03%	16	6,53%	21	7,58%
	examen prof. réservé					141	44,34%	75	30,61%	20	7,22%
	contrat	3	0,46%	2	2,25%	3	0,94%	4	1,63%	3	1,08%
	intégration	561	86,71%	31	34,83%	48	15,09%	23	9,39%	2	0,72%
	emplois réservés	5	0,77%			4	1,26%	1	0,41%		
<b>Total</b>	<b>647</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>	<b>245</b>	<b>100%</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	

En nombre d'agents – Source « État du corps 2015 »

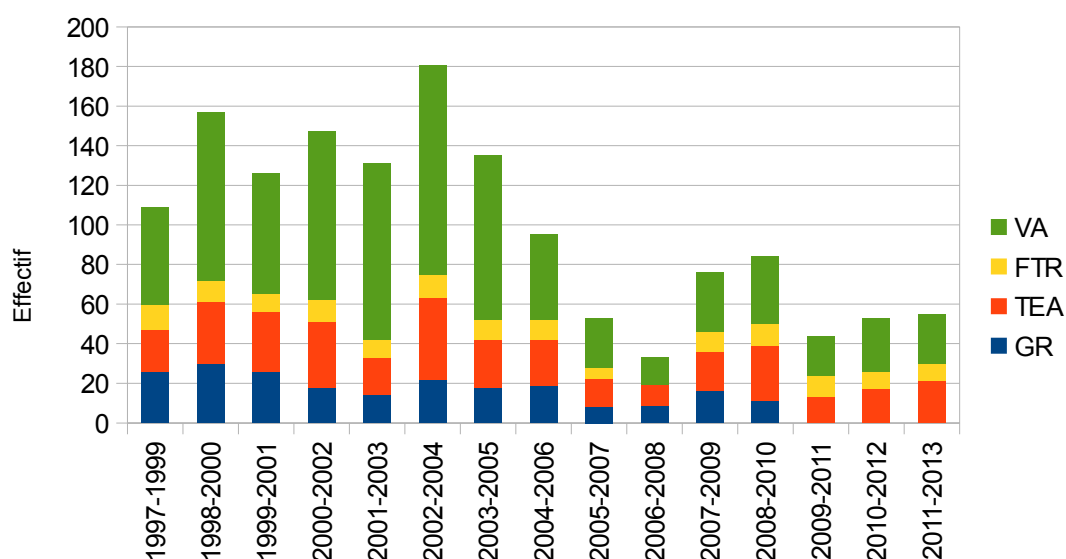
Depuis la création du nouveau corps, les modalités d'entrée dans le corps ont été activées selon une répartition variant chaque année. En dehors de l'intégration de 2011, de la déprécarisation en 2013 et 2014, les voies habituelles les plus importantes sont le concours externe, la liste d'aptitude et dans une moindre mesure le concours interne.

Les conditions statutaires de recrutement sont rappelées en annexe 2.

#### A2-1-1- Le recrutement

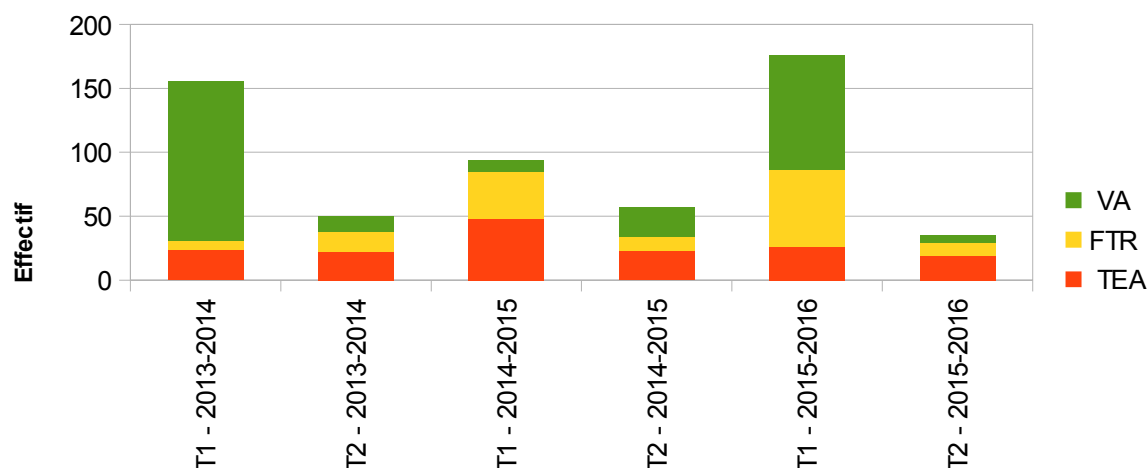
Le recrutement a lieu par concours externe et interne, liste d'aptitude et examen professionnel. Le 3ème concours, prévu par le décret statutaire, n'a jamais été mis en œuvre. Pour les recrutements par concours, les lauréats suivent une année de formation statutaire sous la responsabilité de l'INFOMA.

#### Effectifs formés à l'INFOMA dans le cadre de l'ancien statut



Source INFOMA

## Effectifs formés à l'INFOMA depuis 2013 (post réforme du statut et de la formation)



Source INFOMA

De 1997 à 2004, environ 100 agents étaient formés pendant 2 ans, avec un maximum de 200 en 2002-2004. Le recrutement a été particulièrement important pour les techniciens de la spécialité vétérinaire et alimentaire (VA) lors de la crise de l'ESB.

La spécialité de génie rural (GR) a disparu en 2009. Il n'y a pas eu d'agents de la spécialité forêts et territoires ruraux (FTR) formés en 2006.

A partir de 2013, c'est le recrutement en T1 et dans la spécialité VA qui prédomine.

Les concours sont ouverts à des titulaires du baccalauréat ou équivalent pour les T1 et du niveau baccalauréat + 2 ans ou équivalent pour les T2.

Dans les faits, le niveau de diplôme est généralement supérieur et en progression constante (sauf T1 en 2016-17) depuis la mise en place du nouveau corps, tendance commune à d'autres corps de fonctionnaires.

Promotion (concours externe et interne)	T1 > ou = Bac +2	T2 > Bac +2
2013-2014	63,00%	57,00%
2014-2015	72,00%	63,00%
2015-2016	76,70%	60,00%
2016-2017 <sup>2</sup>	54,40%	73,80%

En nombre d'agents – Source INFOMA

Il est intéressant d'observer l'évolution des inscrits aux concours externe et interne au regard du nombre de places ouvertes.

On constate une lente érosion du nombre global d'inscrits. Les répercussions sont visibles sur la saturation des postes ouverts qui a tendance également à se dégrader.

La chute est encore plus marquée pour le concours interne.

Nous verrons plus loin quelques facteurs explicatifs et les moyens d'y remédier.

<sup>2</sup> Chiffres provisoires

### Recrutement T1 2014 (hors déprécarisation et examen professionnel)

Concours	TEA		TEA	
	Inscrits	dotation	Recrutés	recrutés/dotation
Externe	203	10	10	<b>100,00%</b>
Interne	68	8	8	<b>100,00%</b>

### Recrutement T2 2014 (hors examen professionnel)

Concours	VA				TEA				FTR			
	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation
Externe	137	15	15	<b>100,00 %</b>	69	15	15	<b>100,00 %</b>	148	4	4	<b>100,00 %</b>
Interne	31	10	9	<b>90,00 %</b>	34	8	8	<b>100,00 %</b>	11	8	3	<b>37,50 %</b>

### Recrutement T1 2015 (hors déprécarisation et examen professionnel)

Concours	VA				TEA			
	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation
Externe	175	40	48	<b>120 %</b>	163	17	15	<b>88 %</b>
Interne	53	50	28	<b>56 %</b>	47	5	4	<b>80 %</b>

### Recrutement T2 2015 (hors examen professionnel)

Concours	VA				TEA				FTR			
	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation
Externe	69	20	18	<b>90 %</b>	73	8	9	<b>112,5 %</b>	126	6	4	<b>66,70 %</b>
Interne	18	15	6	<b>30 %</b>	12	5	1	<b>20 %</b>	11	3	2	<b>66,70 %</b>

### Recrutement T1 2016 (hors examen professionnel)

Concours	VA				TEA			
	Inscrits	Dotation	Recrutés	Recrutés/dotation	Inscrits	dotation	Recrutés	Recrutés/dotation
Externe	186	60	77	<b>128,00%</b>	130	2	2	<b>100,00%</b>
Interne	32	30	19	<b>63,00%</b>	36	4	4	<b>100,00%</b>

## Recrutement T2 2016 (hors examen professionnel)

Concours	VA	VA	VA	VA	TEA	TEA	TEA	TEA	FTR	FTR	FTR	FTR
	Inscrits	Dotation	Recrutés	<b>Recrutés /dotation</b>	Inscrits	Dotation	Recrutés	<b>Recrutés /dotation</b>	Inscrits	Dotation	Recrutés	<b>Recrutés /dotation</b>
Externe	47	28	13	<b>46,40 %</b>	78	18	11	<b>61,00 %</b>	101	8	8	<b>100,00 %</b>
Interne	26	22	1	<b>4,50 %</b>	12	5	4	<b>80,00 %</b>	3	2	1	<b>50,00 %</b>

Remarque : La déprécarisation qui a concerné le corps des techniciens n'a pas permis de pourvoir tous les postes ouverts en 2015 (T1 VA : 17,5 % des postes pourvus, T1 TEA : 66,7 % des postes pourvus).

Il est à noter que ce phénomène s'observe également pour le recrutement dans le « corps des techniciens supérieurs du développement durable ».

### A2-1-2- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La réglementation en vigueur prévoit également des dispositifs spécifiques de recrutement destinés à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap et des militaires (en activité ou rayés des cadres) ou autres.

- Personnes en situation de handicap

Le ministère chargé de l'agriculture a mis en œuvre une procédure de recrutement d'initiative locale des travailleurs handicapés, décrite dans la note de service SG/SRH/SDPPRS/2014-747 du 15 septembre 2014.

Ainsi, chaque année, les services déconcentrés procèdent au recrutement de certains travailleurs handicapés : ceux-ci bénéficient initialement d'un statut d'agent contractuel (équivalent du stage des fonctionnaires recrutés par concours) avant d'être le cas échéant titularisés dans le corps des TSMA. Durant leur période de contrat, les agents recrutés bénéficient des formations organisées par l'INFOMA au même titre que les lauréats de concours.

Trois à quatre techniciens sont recrutés au moyen de ce dispositif chaque année.

Il est à noter que la révision de la procédure opérée en 2014 a permis de fiabiliser le dispositif et de réduire notablement les difficultés d'intégration qui avaient pu être constatées préalablement.

- Emplois réservés

Le code de la Défense prévoit, en son article L-4139-3, la possibilité de recruter des militaires en activité ou radiés des cadres dans les emplois civils des administrations de l'État.

Ce dispositif s'applique au corps des TSMA comme à tous les autres corps de la fonction publique.

A ce jour, ce dispositif n'est pas pleinement opérationnel, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

A titre d'illustration, pour 19 places ouvertes à cette voie en T1 et T2 en 2014, il y a eu 2 recrutements, pour 28 places en 2015, 0 recrutement. Il y a 16 places prévues en 2016.

En outre, un certain nombre d'agents recrutés par cette voie n'a pas pu être titularisé dans le corps des TSMA.

Il peut être envisagé de revoir les modalités de repérage, de sélection et de formation des candidats pour utiliser davantage cette voie.

## A2-2- Les sorties du corps

Motif	2013	2014	2015
Retraite & âge moyen	143 (61,4 ans)	141 (61,7 ans)	140 (61,8 ans)
Sortie vers autres corps (A&B)	37	49	40
Autres (décès démission, radiation...)	35	25	36
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>215</b>	<b>216</b>

En nombre d'agents – Source « État du corps »

On constate un nombre de départs total constant sur les 3 dernières années. Il en est de même pour le nombre de départs à la retraite. L'âge moyen, quant à lui, augmente régulièrement, ce qui peut s'expliquer par l'allongement progressif des durées de cotisations.

Des éléments plus détaillés sur les départs à la retraite et sur les évolutions prévisionnelles pour les années à venir sont présentés au chapitre D1.

### Synthèse

La place importante des TSMA au sein des effectifs du ministère chargé de l'agriculture confirme que les techniciens constituent un élément fort de son identité et un acteur significatif de ses compétences techniques.

Les effectifs du corps augmentent légèrement depuis 2013, alors que les effectifs globaux du MAAF diminuent dans la même période. Seule la spécialité « forêts et territoires ruraux » connaît une diminution sensible de ses effectifs qui risque de s'accélérer dans les prochaines années au vu de l'âge moyen des techniciens FTR et de l'évolution des missions du MAAF en matière d'environnement et de développement rural.

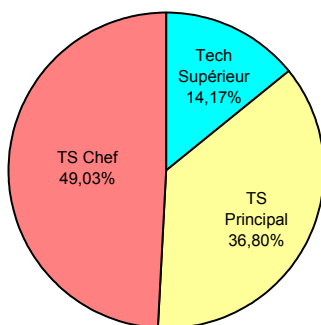
Le nombre de départs à la retraite est stable sur les 3 dernières années.

Des difficultés de recrutement apparaissent, alors que le niveau de diplômes des nouveaux recrutés augmente.

Les recrutements récents dans le corps des TSMA se féminisent.

## A3- Le déroulement de carrière

### A3-1- Répartition des effectifs par grade



A titre de comparaison, au 31/12/15

TSMA : 49 % en chef

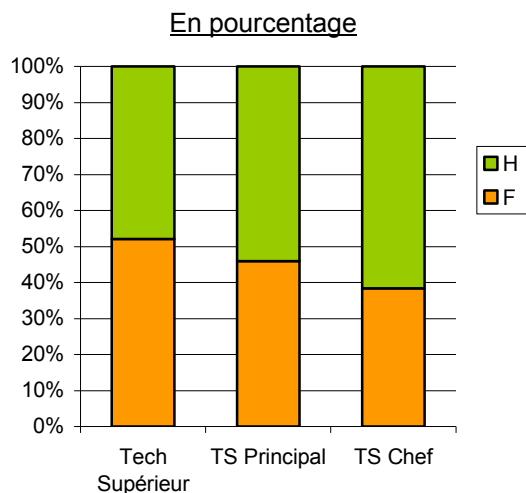
TSDD : 56 % EN CHEF

En nombre d'agents – Source « État du corps 2015 »

### Répartition en effectif

Tranche d'âge	Tech Supérieur	TS Principal	TS Chef	Total
>= 60	22	69	321	412
55 / 59	100	218	669	987
50 / 54	106	230	632	968
45 / 49	122	329	565	1016
40 / 44	136	460	400	996
35 / 39	157	410	170	737
30 / 34	103	253	17	373
25 / 29	49	100		149
< 25	7	13		20
<b>Total</b>	<b>802</b>	<b>2082</b>	<b>2774</b>	<b>5658</b>

En nombre d'agents – Source « État du corps 2015 »



En nombre d'agents – Source « État du corps 2015 »

La moitié des TSMA sont « Chefs techniciens », 36,80 % « techniciens principaux » et 14,17 % « techniciens supérieurs » fin 2015. Cette répartition des grades, avec près de 86 % des effectifs dans les 2 grades les plus élevés du corps, s'explique en partie par l'intégration des agents des ex-Offices, qui ont été reclassés surtout en T2. Les femmes sont un peu moins représentées dans les 2 grades supérieurs du corps (46 % en T2, 39 % en Chef technicien), mais la féminisation croissante du corps, encore récente, devrait se traduire à termes dans les grades.

L'autre élément à noter est l'âge moyen relativement jeune des Chefs techniciens, puisque 41,5 % ont moins de 50 ans et ont encore une quinzaine d'années de vie professionnelle devant eux.

Il est à noter que sur les 2774 techniciens chefs, 146 ont bénéficié de la prime de responsabilité en 2015, car ils assuraient des fonctions du niveau d'ingénieur.



### A3-2- Promotion en catégorie A

Corps A d'accueil	2013	2014	2015
IAE	36 (30 LA + 6 CI)	47 (26 EP+18 LA + 3 CI)	20 (19 LA + 1 CI)
PCEA	0	0	1 (CE)
Attaché d'administration	0	0	1 (LA)
Total	36	47	22

LA = liste d'aptitude      EP = examen professionnel  
 CI = concours interne      CE = concours externe

En nombre d'agents – Source « État du corps »

La principale promotion en catégorie A pour les TSMA passe par l'intégration au corps des IAE, corps technique de catégorie A. Les corps des attachés administration et de professeurs certifiés de l'enseignement agricole ont également accueilli des techniciens, mais de façon anecdotique.

Sur les 3 dernières années, c'est la liste d'aptitude qui constitue la voie la plus importante d'accès au corps des IAE, à part en 2014 où un examen professionnel a été organisé.

Il est à noter qu'un nouvel examen professionnel pour l'accès au corps des IAE est mis en œuvre en 2016 pour les années 2015 et 2016 avec 48 places ouvertes (24 + 24). Si le décret statutaire des IAE ne permet le passage de l'examen professionnel qu'aux TSMA qui n'ont pas atteint le 8ème échelon du grade de Chef technicien (art. 14, alinéa 2), une modification du décret a été demandée par le MAAF pour supprimer cette condition.

Si une mobilité structurelle ou fonctionnelle (avec changement de domaine d'activité) est bien prévue pour le passage de B en A selon ces modalités, aucune obligation minimale de formation n'est prescrite.

Le concours interne d'accès au corps des IAE attire peu de TSMA, alors même que chaque année le nombre de postes offerts n'est pas saturé. Les éléments d'explication peuvent se situer dans l'investissement nécessaire à la préparation au concours, la nature des épreuves et sans doute également la durée totale du parcours, pour la préparation (2 ans), la formation à Agrosup Dijon (2 ans) à laquelle succède l'affectation sans choix géographique préalable.

#### Recrutement IAE par le concours interne

Année	Nb de places au concours	Lauréats	Taux de recrutement %
2011	10	5	50
2012	10	4	40
2013	10	4	40
2014	10	4	40
2015	10	3	30
2016	12	7	58

Source ASD

#### **Synthèse**

La moitié des TSMA sont au dernier grade du corps et 41 % ont moins de 50 ans, soit une carrière qui doit se poursuivre encore une quinzaine d'années. Les possibilités de progression sont limitées à la promotion dans le corps des IAE pour un nombre peu élevé, alors qu'il reste des places vacantes au concours interne.

#### A4- Les missions et les affectations

Le décret n°2011-489 portant statut particulier du corps prévoit, dans son article 4 que les techniciens supérieurs « exercent des fonctions de mise en œuvre de procédures, de formation professionnelle et de recherche qui nécessitent des compétences techniques au sein » des 3 spécialités du corps.

Les techniciens principaux et chefs techniciens occupent des emplois qui « nécessitent des qualifications particulières sanctionnées par un niveau d'expertise ».

Les TSMA « exercent leurs fonctions en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les services à compétence nationale et dans les établissements publics du ministère chargé de l'agriculture ».

**Tableau de la ventilation des postes par structure d'affectation**

	2013	2014	2015	Evolution 13/15
Administration centrale (MAAF et autres)	90	93	93	3,3 %
DRAAF et DAAF	552	557	568	2,90%
DD(CS)PP	2284	2272	2313	1,30%
DDT	1316	1317	1319	0,23%
Opérateurs MAAF (ASP, FAM, INAO, ODEADOM, ANSES, IFCE, ONF, CRPF)	824	838	834	1,21%
Collectivités territoriales	32	32	24	-25,00%
Autres (enseignement agricole, opérateurs hors MAAF, disponibilités, congés sans soldes...).	491	488	507	3,26%
<b>Total</b>	<b>5589</b>	<b>5597</b>	<b>5658</b>	<b>1,23%</b>

En nombre d'agents – Source « États du corps 2013, 2014, 2015 »

Entre 2013 et 2015, on observe une stabilité des postes en administration centrale et en DDT.

Le nombre de TSMA affectés en DD(CS)PP augmente légèrement (+1,3%), comme celui des opérateurs du MAAF (+1,2%).

Le nombre de TSMA en DDT est constant sur cette période, alors qu'il augmente de +2,9% en DRAAF, ce qui peut s'expliquer par la création de postes d'inspecteurs phytosanitaires en SRAL.

Il baisse légèrement dans les collectivités territoriales pour un nombre absolu restant faible. Le détachement dans la fonction publique territoriale ne semble pas une voie d'évolution professionnelle fréquente chez les TSMA. Elle pourrait se développer à l'avenir du fait de la montée progressive des compétences des Régions en matière de politiques agricoles.

*A titre de comparaison, au  
31/12/15*

*TSMA : 0,42 % détachés en  
collectivités territoriales*

*TSDD : 1,93 % détachés en  
collectivités territoriales*

L'augmentation des effectifs de TSMA est plus importante (+3,2%) dans la catégorie « Autres » : quand on les examine dans le détail, il s'agit d'une augmentation des demandes de disponibilités et de congés, alors qu'en parallèle, le nombre de TSMA dans les services déconcentrés d'autres ministères que le MAAF est divisé par 2 en 2015 par rapport à 2014 (effet du décroisement).

	<b>Programmes agriculture 215&amp;206</b>	<b>Programmes enseignement 142&amp;143</b>	<b>Programme Écologie 217</b>	<b>Autres supports budgétaires</b>
<b>2013</b>	4304	8	277	1000
<b>2014</b>	4294	5	279	1019
<b>2015</b>	4299	7	307	1045

*En nombre d'agents – Source « États du corps 2013, 2014, 2015 »*

Ce sont les programmes du MAAF, essentiellement les programmes 215 et 206 qui constituent les supports budgétaires majoritaires des emplois occupés par des TSMA, ce qui correspond aux missions prévues par le décret statutaire. Le programme 206 à lui seul accueille près de 45 % des effectifs. Cependant, près de 20 % du corps se trouvent sur des supports budgétaires autres, ceux des opérateurs du MAAF principalement (14,7%).

L'augmentation du nombre d'affectations sur le programme 217 correspond aux premiers effets du décroisement sur les missions de police de l'eau (+30 entre 2013 et 2015). Les + 45 agents sur les autres supports budgétaires s'expliquent principalement par une augmentation des TSMA présents à l'IFCE, à l'ONF et dans une moindre mesure à l'IGN.

### **Synthèse**

*Les techniciens du MAAF exercent majoritairement au sein des services déconcentrés du ministère. Les opérateurs constituent cependant des employeurs importants, le corps des TSMA y trouvant toute sa légitimité. Il est à noter la très faible part des techniciens en détachement dans les collectivités territoriales, qui plus est en diminution.*

## **B- Les points principaux évoqués lors des consultations**

### **B1- Les consultations menées**

L'ensemble des représentants des services déconcentrés et des opérateurs du MAAF a été interrogé et le point de vue des directions de l'administration centrale a également été recueilli.

Ont ainsi été rencontrés et/ou interrogés différents responsables :

- des directions d'administration centrale du ministère : DGAL, DGPE, SRH, SM,
- des services déconcentrés au travers de leur groupement : DRAAF, DDT, DD(CS)PP,
- des établissements publics opérateurs : ASP, FAM, IFCE, IGN, ONF, INAO,
- du réseau des IGAPS.

En outre, les 4 organisations syndicales siégeant à la CAP des TSMA (FO, CGT, UNSA, FSU) ont été rencontrées.

Les questions ont porté sur l'évolution des missions, le recrutement, les besoins de formation et la carrière.

La liste des personnes interrogées figure en annexe 4.

---

## **B2- Les principales problématiques qui ressortent de ces entretiens**

---

### **B2-1- La réorganisation territoriale des services de l'État et ses conséquences sur la répartition des missions confiées aux techniciens**

La loi « portant nouvelle organisation de la République », promulguée en août 2015, a dessiné une nouvelle cartographie des régions administratives. Les DRAAF sont, bien entendu, directement impactées, mais les DDI également, qui vont devoir travailler avec une nouvelle organisation régionale. Certains opérateurs (ASP, FAM, ONF, INAO notamment) voient également leur organisation territoriale modifiée par ces nouvelles frontières régionales.

Dans la sphère du MAAF, cette nouvelle organisation pose plusieurs questions. Elle peut remettre en question l'équilibre entre la DRAAF et les DDI dans leurs missions, surtout si elle s'accompagne d'une poursuite de suppressions de postes. Cela peut être le cas pour l'activité forêt ou le contrôle des structures entre DRAAF et DDT (seuils critiques en termes d'ETP et de compétences), entre SRAL et SEA ou DDPP pour certains contrôles ou pour la gestion de missions rares (haute compétence technique et peu d'établissements par département), qui peuvent nécessiter des interventions interdépartementales. Si elles existent déjà de façon conjoncturelle pour la gestion d'un ou plusieurs foyers de maladie réglementée (fièvre aphteuse, peste porcine...) ou au travers des réseaux de référents nationaux, elles peuvent se développer pour les techniciens dans le domaine du contrôle des sous-produits animaux et l'alimentation animale, le contrôle des semences de reproduction, dans une moindre mesure la faune sauvage captive ou l'aquaculture, par exemple. Pour garantir la réussite de ce type d'organisation nouvelle, qui présente des avantages en matière de moyens d'intervention de l'État, de maintien de compétences et d'enrichissement des tâches des agents, les conditions de mise en œuvre doivent bien entendu être discutées préalablement avec les personnes concernées.

La phase actuelle de réorganisation régionale entraîne une évolution des organigrammes et donc de certains niveaux de postes, qui peuvent conduire des techniciens responsables d'unités à « perdre » des responsabilités, à avoir le sentiment d'être « rétrogradés » au profit d'agents de catégorie A « *qu'il faut recaser* ».

Mais ces nouvelles régions offriront à l'inverse des possibilités accrues de promotion de TSMA en catégorie A sans nécessiter obligatoirement de grandes mobilités, les mobilités fonctionnelles s'avérant plus faciles dans de grosses structures.

Cela pose également la question de nouvelles modalités de travail sur sites distants et de gestion des déplacements, sujets qui ne sont pas propres aux techniciens.

### **B2-2- Les évolutions des compétences entre État et collectivités territoriales**

Quelles perspectives pour les TSMA de la spécialité TEA ?

Le transfert du second pilier de la PAC aux conseils régionaux, au travers de la gestion du FEADER, a déjà eu des conséquences sur les missions des DRAAF et DDT. La seule évolution qui pourrait intervenir à ce stade serait l'internalisation de la gestion du FEADER par les Régions, prise en charge aujourd'hui par délégation par les DDT. Mais cette tendance ne semble pas se généraliser pour l'instant.

Les cartes risquent d'être davantage rebattues après 2020, dans le cadre d'une éventuelle nouvelle

PAC qui verrait un transfert accentué des politiques agricoles européennes aux collectivités territoriales, accompagnée peut-être de transfert de personnels. Les techniciens exerçant en SEA pourraient être alors directement concernés.

### **B2-3- Une mission essentielle : le contrôle**

Le contrôle constitue le socle des missions des TSMA aujourd'hui et demain.

Trois facteurs influencent son exercice : la délégation, les relations avec les usagers et le renforcement de la déontologie des fonctionnaires.

- Du contrôle direct au contrôle de délégation : jusqu'où va-t-on ?

Déjà mise en œuvre pour un certain nombre de secteurs (GDS, vétérinaires sanitaires...), la délégation du contrôle modifie les missions des services et par là même les activités des TSMA qui y exercent.

Elle induit, pour les techniciens assurant des missions de contrôle, une évolution vers le contrôle de la délégation. Cela nécessite pour les agents des compétences nouvelles – voire l'exercice par des agents de catégorie A - , mais également qu'ils puissent garder un certain nombre de contrôles en direct pour rester présents, compétents et en capacité de vérifier la bonne mise en œuvre des activités déléguées, et le cas échéant, d'exercer les contrôles de manière autonome.

De nouvelles délégations ne semblent pas envisagées par le ministère dans l'immédiat. Cependant, des recours à des délégations supplémentaires possibles sont régulièrement évoqués par de nombreux interlocuteurs (suivi des prophylaxies, certification export...) ou des interventions en second niveau (protection animale lors de signalement de maltraitance sur des chevaux par les inspecteurs de l'IFCE, services d'hygiène des collectivités...).

Afin de couper court aux rumeurs et aux inquiétudes qu'elles génèrent chez les techniciens, il serait opportun d'améliorer la communication sur les projets en matière de délégations supplémentaires.

- Les relations avec les usagers

Les crises dans le monde agricole sont fréquentes et induisent des tensions avec les représentants des pouvoirs publics. Les techniciens, dans leur fonction de contrôleur, n'échappent pas à ce contexte même s'ils ne sont pas les seuls concernés.

Les contrôles s'effectuent de plus en plus, surtout en élevage, dans une ambiance tendue. Cette tension forte en ce moment est sans doute une tendance de fond perceptible également chez les artisans contrôlés.

La mise en œuvre des mesures prévues par la NS 2016-336 du 20/04/2016 relative à la prévention, au signalement et à l'accompagnement des agressions subies par les agents du MAAF est plus que jamais d'actualité. Le renforcement de la formation, tant initiale que continue, sur la communication avec les professionnels lors des contrôles est essentielle.

- La déontologie des fonctionnaires

La loi relative « à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a été promulguée le 20 avril 2016.

La loi inscrit dans le statut général des fonctionnaires les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et de respect de la laïcité.

Elle introduit également la notion de conflits d'intérêt dans le statut et précise les obligations des fonctionnaires dans ce cas.

Les techniciens, comme tous les fonctionnaires mais particulièrement ceux exerçant des missions de

contrôles, sont directement concernés par ces évolutions. Elles permettront de clarifier certaines situations et de prévenir les soupçons de partialité.

#### **B2-4- En services d'économie agricole de DDT(M)**

En SEA, les évolutions sont de plusieurs ordres et concernent les TSMA de la spécialité TEA. Historiquement, les techniciens de SEA conjuguait connaissances techniques et administratives. Ils discutaient d'égal à égal avec les techniciens de la Chambre ou les agriculteurs sur le projet d'installation, la dimension du bâtiment ou l'aire de stockage, l'intérêt d'une station d'épuration. Ils « faisaient » du terrain, conseillaient et contrôlaient. Le métier a changé : il y a dorénavant plus besoin de synthèse que d'analyses techniques seules.

Pour les aides du 1<sup>er</sup> pilier de la PAC en particulier, mais aussi sur certaines aides du second pilier (ICHN, aides à l'installation...), le distinguo entre tâches nécessitant des compétences administratives et celles s'appuyant sur des compétences techniques devient moins évident. Cela pose la question de la place des TSMA au regard de celles des Secrétaires Administratifs qui ne se rencontre pas dans d'autres services, où la place des uns et des autres ne semble pas aussi interchangeable.

En 2015 selon SALSA, les TSMA représentaient 57 % des ETP-T de catégorie B dans les SEA. Ils sont majoritairement représentés pour les activités, « coordination des contrôles PAC surface », « PMBE », « PCAE », « MAE », « Agridif », « pastoralisme », « zonage, urbanisme, ORCENAF », « appui aux projets de territoires ». Sur les autres activités du SEA, les SA sont plus nombreux ou en nombre égal aux TSMA.

Si la connaissance de l'exploitation agricole et plus généralement de la filière agricole est considérée comme déterminante, quel que soit le poste occupé, une formation courte sur ces thèmes d'un agent de corps administratif paraît suffire dans certains cas. En parallèle, les besoins de compétences juridiques augmentent. Pour certains sujets (aides PAC, bâtiments d'élevage, gestion des calamités agricoles...), les DDT souhaitent privilégier le recrutement d'un profil de technicien. Mais ce sont surtout le pragmatisme et les nécessités qui guident les DDT dans leur recrutement : la présence de TSMA avec leurs compétences techniques plus pointues est toujours souhaitée, mais ce critère impératif est introduit dans les fiches de postes selon les plus ou moins grandes difficultés locales de recrutement. Dans l'idéal, pour les agents de catégorie B, un équilibre 50/50 entre SA et TSMA est recherché.

Cela renvoie à un élément fort de l'identité professionnelle des techniciens constituée par la notion de « terrain » au regard des postes occupés.

Le « terrain » est considéré comme un élément discriminant les TSMA des autres corps de catégorie B : « *sans avoir fait de terrain, on ne sait plus lire un plan et on ne peut plus contrôler* ». Mais cette notion de terrain, qui constitue un marqueur du corps des techniciens a tendance à évoluer du fait de la diminution des contrôles directement exercés par les SEA. Il s'y substitue peu à peu la notion de « contacts », de « réseaux » utiles pour des missions qui nécessitent de plus en plus de capacités d'animation, comme présenter et veiller à la mise en œuvre des dispositifs d'installation, par exemple. Le terrain jusqu'alors assimilé uniquement aux visites d'exploitation agricole pourrait alors évoluer vers une acception plus large : « *je sors de mon bureau et me constitue un réseau* », afin de pouvoir jouer un véritable rôle d'accompagnement et d'appui technique et administratif des professionnels.

Ceci est également rendu nécessaire par un travail d'instruction qui se complexifie, avec des aides dont l'attribution est de plus en plus interdépendante d'autres dispositifs (ex. Mesures agro-environnementales). Le décroisement en cours (2017 et 2018) des effectifs sur les missions « eau, risques et biodiversité » nécessite le développement d'une transversalité entre les services, le « réseau » pouvant également inclure la construction d'un lien avec les référents des autres services

de la DDT ou d'autres services déconcentrés.

## **B2-5- Les TSMA en DD(CS)PP**

Les techniciens exerçant en DD(CS)PP appartiennent très majoritairement à la spécialité « vétérinaire et alimentaire ».

- Les techniciens en abattoir

Le travail qui reste encore essentiellement constitué d'inspection des viandes et de consignes, et de participation aux contrôles des plans de maîtrise sanitaire de l'abattoir, évolue vers une inspection multipostes avec des grilles d'inspection. Il s'y ajoute la priorité donnée au contrôle du bien être animal.

La majorité de la mission porte sur les « fondamentaux » à savoir le contrôle ante et post mortem sur chaîne (contrôle au débarquement, contrôle en bouverie, contrôle au poste d'abattage, incisions et inspections visuelles et par palpations réglementaires, réalisation des opérations de consignes, de saisies, prélèvements...).

Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte d'accroissement de la vitesse des chaînes d'abattage en abattoirs industriels.

Les missions peuvent s'élargir par la réalisation d'inspections partielles hors chaîne (dites des « mini-grilles » d'inspection) plusieurs fois par an ou par la participation à l'inspection annuelle générale de l'abattoir.

Il existe cependant quelques exemples de DDPP où le service « abattoir » diversifie largement ses activités : inspection en abattoir de volaille, traitement du gibier, missions hygiène alimentaire, certification export d'animaux de boucherie, suivi d'élevages aquacoles. Dans ce cas, mis à part quelques agents, presque tous ont une autre activité. Cela permet de maintenir en abattoir des agents qui sinon auraient été chercher dans d'autres services un élargissement de leurs compétences. Ce faisant, ils bénéficient du rythme de travail abattoir.

Ces missions hors abattoir (tueries de volailles, remise directe, restauration collective...) sont très intéressantes pour le service comme pour l'agent. Toutefois, leur mise en œuvre se heurte à un certain nombre de difficultés :

- disponibilité d'effectifs suffisants pour dégager des ETP, présence d'un véhicule de service à l'abattoir,
- suivi d'un technicien en mission « hors abattoir » qui nécessite la mobilisation d'un cadre pouvant être éloigné physiquement (au siège) ou moins qualifié dans ce secteur (cas du vétérinaire libéral en vacation à l'abattoir, cadre de proximité mais plus spécialisé dans l'activité sur chaîne),
- volontariat des agents.

Cette diversification présente plusieurs avantages : une motivation du technicien face à des tâches plus variées (mais qui nécessite en contrepartie un investissement en matières de compétences) et une prévention accrue des risques de TMS.

La DGAl soutient cette diversification, qu'elle concerne des affectations doubles abattoir de boucherie/abattoir de volailles ou abattoirs/hors abattoirs.

- Au siège

De façon globale, il est exprimé une complexification des opérations « péri inspection » à savoir le respect des procédures d'assurance qualité, le renseignement des bases de données complexes, la sécurisation des procédures administrative (police administrative) et judiciaires.

Cette formalisation plus importante des inspections se traduit par une sectorisation des grilles d'inspection aboutissant parfois à devoir remplir plusieurs grilles de plusieurs pages pour un même établissement et un seul exploitant. Cela peut entraîner une certaine incompréhension des exploitants et des plaintes sur « l'administration pointilleuse ».

Pour le service de la santé et de la protection animales, le travail qui était essentiellement constitué de contrôle sur le terrain évolue vers des missions plus éclatées (rédaction des rapports d'inspection, appropriation des instructions, respect des règles de qualité, préparation des opérations complexes avec la Gendarmerie ou la Police...)

La dimension juridique devient très dominante : complexité accrue des procédures de police administratives et judiciaires (ex : en protection animale il doit être fait appel au Procureur puis au Juge des libertés pour pénétrer dans un domicile non professionnel).

Les techniciens doivent être capables d'une certaine autonomie dans leur mission. Le TSMA devient à la fois un assembleur des forces de l'État (ICPE, Aïd, gestion des agriculteurs qui perdent pied...) et doit connaître les autres administrations et partenaires (MSA, Chambre d'agriculture, chambre des métiers).

La tendance observée en SEA s'affirme également en SPA : le TSMA doit être capable de relier, de constituer et d'animer un réseau, la transversalité étant le gage de la qualité du service rendu tout autant que le terrain.

L'action sur le domaine de la santé animale en milieu rural (encadrement des prophylaxies) s'est déplacée, suite aux délégations, vers celle du contrôle (protection animale, identification) ou sur le champ de la conditionnalité. Le thème de la protection animale, et l'expertise attendue, deviennent tout autant juridiques et judiciaires que sanitaires.

Dans les services de sécurité sanitaire des aliments, à la spécialisation par domaine technique (découpe des viandes, produits transformés, produits élaborés, produits laitiers, ovoproduits, aliments pour animaux...), succède une spécialisation par type de filière animale. Les partenaires, notamment les responsables qualité d'entreprises industrielles sont très qualifiés : les techniciens sont souvent en face d'ingénieur qualitatifs, ce qui nécessite un bon niveau de compétences, voire l'exercice par des agents de catégorie A.

Le métier évolue aussi, car le secteur SSA se rapproche de la CCRF. Dans un certain nombre de DD(CS)PP, des TSMA font tout ou partie d'inspection CCRF (CPMM) et inversement. Cela pose la question de la formation des techniciens afin qu'ils puissent réaliser pleinement les deux volets de l'inspection (code rural et code de la consommation livre I affichage et publicité des prix).

Dans les missions du siège, d'autres thèmes pourraient aussi être pris en compte :

- la veille économique des établissements (notamment les agréés) : adapter les exigences (mesures immédiates, échéanciers) à la santé économique de l'entreprise ;
- la vérification des mesures de protection de la chaîne alimentaire contre les risques d'actions malveillantes criminelles ou terroristes en vue de la mise en œuvre de plans de sûreté internes, en partie extension des exigences liées au PMS ;
- la démarche d'enquête (méthode CCRF cf infra),
- l'implication dans des actions moins régaliennes comme la promotion de l'approvisionnement local cette fois-ci au niveau de la restauration collective.

- La comparaison avec les fraudes

La présence conjointe des TSMA et des Contrôleurs CCRF dans les mêmes services induit des comparaisons permanentes qui ont été exprimées à de nombreuses reprises.

Elles touchent à la façon de mettre en œuvre les contrôles, mais aussi à la manière dont est géré le quotidien professionnel des agents ou au déroulement respectif de leur carrière.

S'agissant de l'exercice des contrôles, l'utilisation des « grilles » par les techniciens est parfois



critiquée. Si elle guide et sécurise la mise en œuvre du contrôle, elle peut être considérée par certains DDPP comme bridant pour la curiosité « *le technicien ne va pas ouvrir les portes pour voir ce qu'il y a derrière* », en ne poussant pas les agents à sortir de la chaîne et à s'intéresser à ce que contiennent certains bacs de sous-produits ou « minerais ».

La démarche « enquête » plus fréquente côté CCRF paraîtrait plus souple, ouvrant davantage à une investigation plus large.

Il faut rappeler que l'utilisation de ces méthodes côté agriculture s'inscrit dans la démarche de management par la qualité mise en œuvre par la DGAL, assurant transparence et équité de traitement.

Le sujet qui revient souvent est celui du passage de B en A paraissant plus facile côté CCRF. Un sondage conduit dans quelques DDPP montrent que dans un SSA, sur le programme 134 « développement des entreprises et du tourisme », le nombre de postes de catégorie A (inspecteurs CCRF) est proportionnellement plus important en moyenne que celui de catégorie B (contrôleurs CCRF), de l'ordre de 70 % de  $A/A+B$ , quand on le compare aux postes sur le programme 206, de l'ordre de 15 % de  $A/A+B$ . A cela s'ajoute la possibilité d'être nommé sur place pour les fonctionnaires CCRF quand on passe de B à A par liste d'aptitude ou examen professionnel, contrairement aux règles appliquées au passage dans le corps des IAE.

Au contraire, la règle de mobilité et le faible nombre de postes d'IAE en DDPP obligent davantage les TSMA sur liste d'aptitude IAE à une mobilité vers les DDT ou les DRAAF.

Sur ce point comme sur les autres, une harmonisation serait souhaitable, sachant que la mobilité, au moins fonctionnelle, semble une règle de bonne gestion pour le passage de B en A.

Il ressort enfin des comparaisons entre TSMA et Contrôleurs CCRF une plus grande simplicité dans la gestion des frais de déplacement pour ces derniers, les dépenses étant couvertes par un forfait mensuel alors que les TSMA passent chaque mois du temps sur Chorus-DT pour saisir leurs frais.

## **B2-6- La place croissante des opérateurs**

Les opérateurs ici évoqués sont constitués des établissements qui sont sous tutelle du MAAF : ASP, FAM, ONF, IGN, IFCE, INAO.

La place importante du corps des TSMA chez les opérateurs date de l'intégration dans ce corps des agents des Offices, principalement en 2010 et 2011, où près de 1000 agents sont devenus techniciens supérieurs. Mais la part relative des techniciens augmente, puisque leur nombre est stable entre 2013 et 2015 (+1,21%) alors que les principaux opérateurs connaissent des schémas d'emplois négatifs.

Cela est confirmé par la part croissante des « sortants INFOMA » affectés chez les opérateurs, correspondant à la mise en œuvre d'une politique convergente en matière de recrutement, et qui tend à faire disparaître l'emploi de CDD longue durée au profit de titulaires.

Parmi tous les opérateurs, 2 d'entre eux jouent un rôle particulièrement important pour les missions futures des TSMA : l'ASP et l'ONF.

L'ASP a pris une part croissante dans la mise en œuvre de la PAC. C'est également l'établissement qui met en œuvre beaucoup de contrôles d'exploitations agricoles. Cet opérateur, qui accueille déjà un nombre significatif de techniciens, a des missions qui correspondent au cœur de métiers des TSMA de la spécialité TEA. En outre, il est fort probable que ces missions de contrôle perdurent car en cas d'une éventuelle décentralisation de la PAC post 2020, les collectivités territoriales continueraient à travailler avec l'ASP.

L'ONF a une politique particulière vis-à-vis du corps des TSMA. L'Office dispose en effet de son propre corps de techniciens (« techniciens supérieurs forestiers de l'office national des forêts », décret statutaire n°2013-1173 du 17/12/13), qui comprend 3 grades, comme les TSMA. Depuis la création de ce corps, l'ONF n'a ouvert des concours que pour le premier grade. Il recrute dans le second grade uniquement via le concours TSMA, sur la spécialité « forêts et territoires ruraux », les agents étant ensuite détachés. Ainsi, depuis 2013, l'ONF et l'IGN ont accueilli près de 60 % des affectations « sortants T2 INFOMA » de la spécialité FTR.

Cela permet ainsi au MAAF de maintenir chaque année un flux de recrutement répondant à la fois à ses besoins et à ceux de l'ONF et de l'IGN.

En effet, le flux de TSMA FTR sortants actuellement accueillis par les DRAAF et DDT ne permettra pas de renouveler le nombre d'agents en poste, au vu de la pyramide des âges dans cette spécialité. Le contrôle régalién s'exerce encore au niveau des DDT (défrichement) ou en supervision (plans simples de gestion gérés par les CRPF). Au niveau des DRAAF, en dehors de la santé des forêts, c'est surtout un pilotage de politique forestière en lien avec les collectivités (programme régional de la forêt et du bois) qui est appelé à se développer. Ce sont à ce niveau davantage des postes d'ingénieurs forestiers qui assumeront ces tâches en s'appuyant sur un nombre de techniciens peu élevé.

Il y a donc chez les opérateurs du MAAF un champ de recrutement, de diversification en matière d'affectation et de parcours professionnel valorisant pour le corps des TSMA.

## **B2-7- Des difficultés à recruter qui apparaissent**

Comme exposé précédemment, le recrutement dans le corps des TSMA devient plus difficile, particulièrement pour la spécialité « vétérinaire et alimentaire ».

Cela est flagrant pour les concours internes, mais touche dans une moindre mesure le concours externe.

Plusieurs éléments d'explication sont possibles :

- une communication insuffisante ou mal adaptée sur les métiers de TSMA et les voies de recrutement, notamment auprès des EPLEFPA,
- un accompagnement insuffisant pour la préparation aux concours,
- une mauvaise image des abattoirs,
- la médiatisation des crises agricoles,
- l'image négative des missions de contrôle dévolues aux techniciens,
- un recrutement issu davantage des zones rurales, qui connaissent une baisse démographique,
- pour les contractuels en DDI, la crainte d'une mobilité non souhaitée s'ils sont lauréats du concours,
- pour les T2, l'obligation de partir se former à l'INFOMA 8 mois avec les contraintes économiques que cela peut induire (double logement) et l'incertitude géographique de l'affectation ensuite.

La rémunération, même en début de carrière, n'apparaît pas, quant à elle, comme un élément repoussoir, ni même le rythme de travail en abattoir qui convient à certaines personnes.

On note également par ailleurs que le nombre de jeunes se formant à des diplômes de l'enseignement agricole, notamment en BTSA, qui constituent le vivier traditionnel du concours externe, ne diminue pas.

Le public visé est là, mais il faut faire mieux connaître le concours et lui donner envie de le passer.

## C- Synthèse de l'état du corps

Atouts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• TSMA est un corps important au sein du MAAF</li> <li>• Les effectifs du corps sont en légère augmentation, alors que ceux du MAAF baissent</li> <li>• Cohérence entre les postes occupés et les missions du corps</li> <li>• La rémunération apparaît d'un niveau correct, au regard des autres corps de catégorie B</li> <li>• Les compétences techniques des techniciens sont reconnues</li> <li>• Le contrôle reste une mission essentielle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progression professionnelle vers IAE peu prise en compte des « jeunes » techniciens chefs</li> <li>• Risques de pertes de compétences avec moins de « terrain »</li> <li>• Vieillesse importante de la spécialité FTR</li> <li>• « Concurrence » avec le corps des SA en service d'économie agricole des DDT</li> <li>• Certaines missions évoluent vers des catégories A</li> <li>• Différence de traitement avec les CCCRF en DDPP</li> <li>• Peu de détachement en collectivités territoriales</li> </ul>
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation significative du niveau de diplômes des nouveaux recrutés</li> <li>• Les opérateurs reconnaissent le corps des TSMA et confirment leurs souhaits d'en recruter</li> <li>• Réorganisation régionale</li> <li>• Les collectivités territoriales voient leurs compétences dans le champ de l'agriculture augmenter et ont besoin de fonctionnaires compétents dans ce domaine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse du nombre d'inscrits aux concours – difficultés de recrutement</li> <li>• Evolution de la PAC après 2020</li> <li>• Difficultés croissantes avec les usagers pour les contrôles</li> </ul>

## D- Evolution de la volumétrie du corps

Les évaluations présentées dans ce chapitre reposent sur une analyse de la démographie du corps.

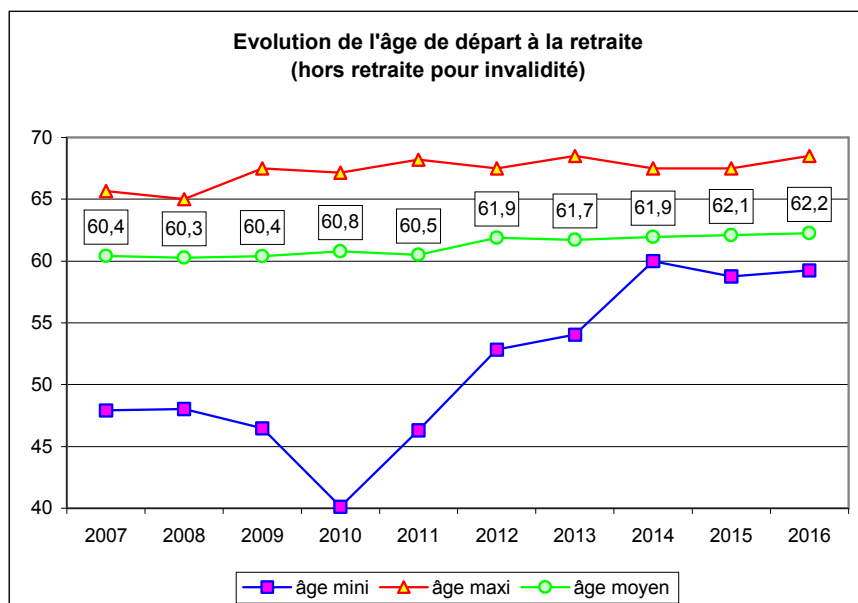
Deux politiques peuvent avoir des effets majeurs sur les évolutions des effectifs du corps des TSMA : les conditions de départ à la retraite et la trajectoire en matière d'emploi public.

### D1- Les sorties prévisionnelles du corps

**D1-1- Les sorties pour retraite** observées (hors retraite pour invalidité) constatées sur la période 2007 – 2016 (bilan partiel pour 2016), toutes spécialités confondues.

année	âge mini	âge maxi	âge moyen	effectif
2007	47,91	65,65	60,40	113
2008	48,02	65,00	60,27	134
2009	46,47	67,50	60,39	101
2010	40,12	67,16	60,79	128
2011	46,31	68,19	60,51	123
2012	52,83	67,50	61,89	142
2013	54,05	68,51	61,73	136
2014	60,00	67,50	61,95	136
2015	58,76	67,50	62,10	134
2016	59,24	68,50	62,25	95
<b>Total</b>	<b>40,12</b>	<b>68,51</b>	<b>61,24</b>	<b>1242</b>

Source SNRAPS



Source SNRAPS

L'âge moyen de départ en retraite a augmenté sensiblement entre 2007 et 2016 (données partielles pour 2016), passant de 60 ans et 5 mois à 62 ans et 3 mois, soit + 1 an et 9 mois.

Les sorties retraite constatées par spécialité sont présentées en annexe 5.

Il est probable que cet accroissement de l'âge du départ en retraite va se poursuivre, compte tenu de la réforme du régime des retraites (loi du 20/01/2014) qui prévoit un allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'un taux plein de 41,5 à 43 ans d'ici à 2035. A partir de 2020, la durée augmentera d'un trimestre pour une période de 3 ans.

### **D1-2- L'hypothèse de travail pour les sorties du corps**

L'hypothèse de travail présentée prend en compte à la fois l'application de cette réforme mais aussi l'observation de l'augmentation régulière de l'âge moyen de départ de 2 mois par an.

**L'hypothèse de travail présentée pour la totalité du corps, sur la base du constaté, repose sur :**

- **un âge moyen observé sur les départs 2016 déjà enregistrés toutes spécialités confondues de 62 ans et 3 mois,**
- **une progression de l'âge de départ à la retraite avec augmentation d'un trimestre par année.**

*Cette hypothèse constitue une option basse du nombre de départs à la retraite.*

### **D1-3- L'hypothèse de travail appliquée à toutes les spécialités confondues**

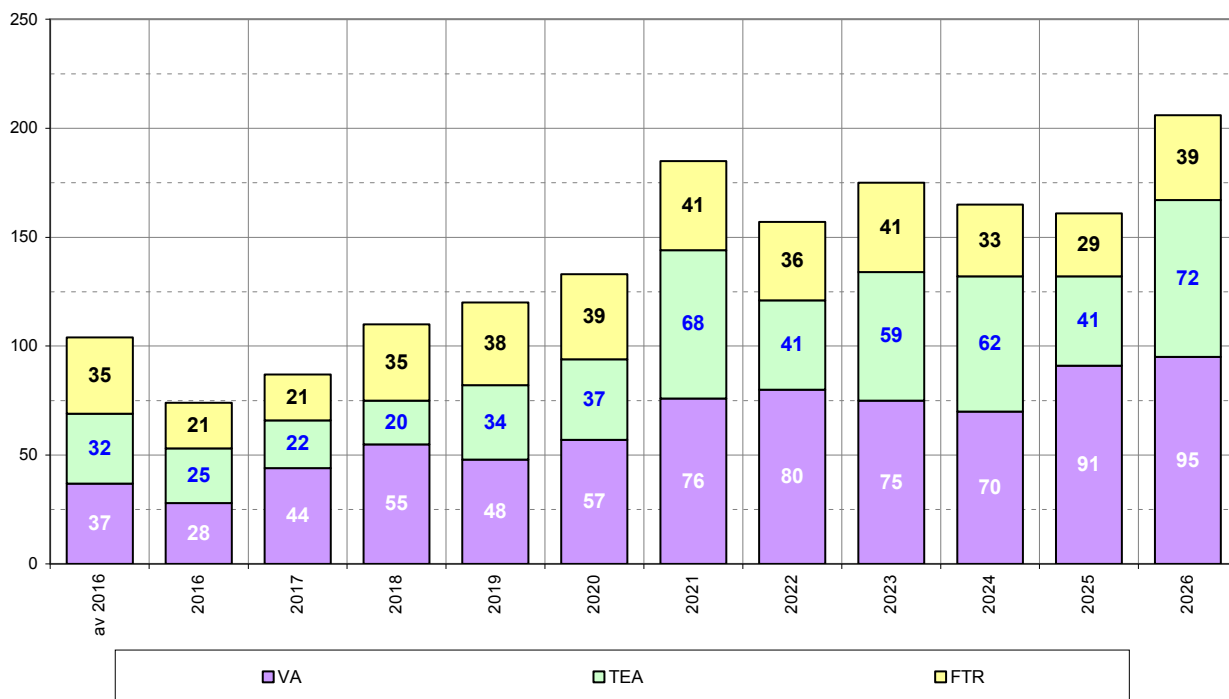
Nombre prévisionnel de départs à la retraite

Année	FTR	TEA	VA	Total 3 spécialités
2016	21	25	28	74
2017	21	22	44	87
2018	35	20	55	110
2019	38	34	48	120
2020	39	37	57	133
2021	41	68	76	185
2022	36	41	80	157
2023	41	59	75	175
2024	33	62	70	165
2025	29	41	91	161
2026	39	72	95	206
<b>Total</b>	373	481	719	1573

Source SNRAPS

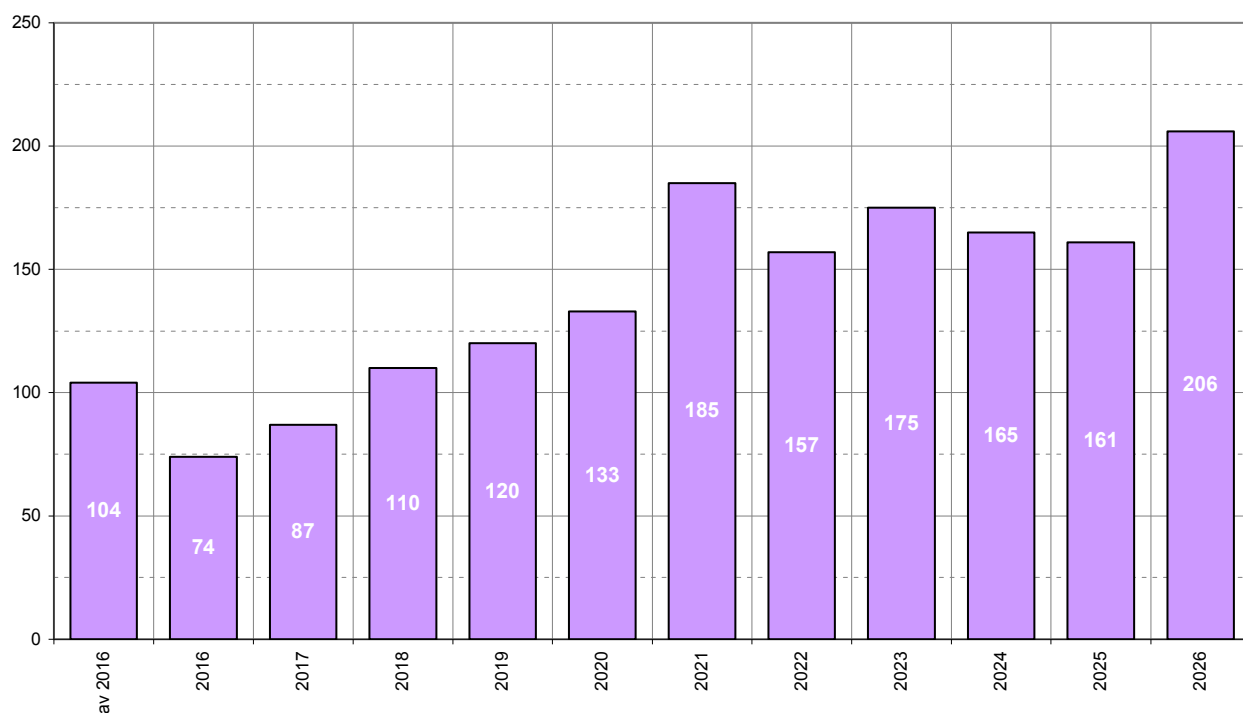
En 10 années, 28 % du corps sera parti à la retraite. Ce chiffre est plus élevé pour les FTR qui se situe à 36%, les VA à 27 % et les TEA à 25 %.

Départs annuels : âge moyen de départ en 2016 : 62 ans 3 mois + 3 mois/an à/c 2017  
(population TSMAAF totale au 31/12/2016- 5336 agents)



Source SNRAPS

Départs annuels : âge moyen de départ en 2016 : 62 ans 3 mois + 3 mois/an à/c 2017  
(population TSMAAF totale au 31/12/2016 - 5336 agents)



Sources SNRAPS

A ces départs à la retraite, il faut ajouter les autres types de sortie du corps (décès, démissions, promotions dans un corps A, etc...). A partir des chiffres observés au chapitre A2-2-, on peut établir une moyenne de départ de **80 agents par an pour les autres sorties**.

**Nombre total de départs (retraite + autres départs)**

Année	Retraites	Retraites + autres départs (80)
2016	74	154
2017	87	167
2018	110	190
2019	120	200
2020	133	213
2021	185	265
2022	157	237
2023	175	255
2024	165	245
2025	161	241
2026	206	286
<b>Total</b>	1573	2453

**D1-4- L'hypothèse de travail appliquée à chacune des spécialités**

Il faut ajouter à chacun des chiffres de retraite par spécialité un pro-rata des autres départs, précédemment établi à 80 agents par an en moyenne. Il est affecté à chacune des spécialités la part de ces « autres départs » en fonction du pourcentage qu'elle représente par rapport à la totalité du corps (VA 47,7 % - TEA 33,8 % - FTR 18,5% en 2016).

Année	Retraites FTR	FTR : retraites + autres départs (15)
2016	21	36
2017	21	36
2018	35	50
2019	38	53
2020	39	54
2021	41	56
2022	36	51
2023	41	56
2024	33	48
2025	29	44
2026	39	54
<b>Total</b>	373	538

Année	Retraites TEA	TEA : retraites + autres départs (27)
2016	25	52
2017	22	49
2018	20	47
2019	34	61

Année	Retraites TEA	TEA : retraites + autres départs (27)
2020	37	64
2021	68	95
2022	41	68
2023	59	86
2024	62	89
2025	41	68
2026	72	99
Total	481	778

Année	Retraites VA	VA : retraites + autres départs (38)
2016	28	66
2017	44	82
2018	55	93
2019	48	86
2020	57	95
2021	76	114
2022	80	118
2023	75	113
2024	70	108
2025	91	129
2026	95	133
Total	719	1137

Selon ces estimations, en 10 années, 43 % du corps sera parti. Ce chiffre est plus élevé pour les FTR qui se situe à 52%, les VA à 42 % et les TEA à 41 %.

## D 2- Le recrutement prévisionnel

Il n'est pas possible de déterminer aujourd'hui les politiques en matière d'emploi public et en particulier pour le MAAF, qui seront menées après 2017.

En outre, les éléments recueillis ne permettent pas de bâtir des hypothèses fiables distinguant les T1 des T2.

**Dans ces conditions, les chiffres présentés indiquent uniquement les seuils minimaux permettant de maintenir les effectifs actuels du corps, en fonction des départs prévisibles.**

Sur la base des éléments précédemment exposés, le nombre total annuel des départs peut donc être évalué ainsi :

X départs en retraite par an + 80 autres départs

En dehors des recrutements par les différentes voies de concours (incluant une éventuelle nouvelle vague de déprécarisation), les «autres entrées» dans le corps peuvent être évaluées de la manière suivante, en se basant sur les entrées en moyenne observées de 2011 à 2015 (cf chapitre A-2-1) :



- Promotions internes (liste d'aptitude et examen professionnel)	
d'adjoints techniques	42
- Accueils en détachement / intégrations	<u>41</u>
Total	<b>83 par an</b>

En application de ce schéma, les hypothèses sont déclinées ici sur les 3 prochaines années : 2017, 2018 et 2019.

Il est affecté à chacune des spécialités la part de ces « autres entrées » estimées au total à 83 par an en fonction du pourcentage qu'elle représente par rapport à la totalité du corps (VA 47,7 % - TEA 33,8 % - FTR 18,5% en 2016).

S'agissant des recrutements, certaines tendances se dessinent :

- Pour les TSMA VA

Les postes en abattoir devraient continuer à constituer une priorité, principalement pour des T1 dont les besoins devraient rester supérieurs en nombre aux T2 dans cette spécialité. L'affectation en abattoir de T2 pourrait être ciblée sur des emplois exigeant des compétences transversales ou d'encadrement, notamment dans les abattoirs les plus importants. Pour les T1 comme pour les T2, la polyvalence (abattoirs boucherie et volailles, par exemple ou abattoir/siège DDPP) permettrait aussi de rendre les postes plus attractifs. Les autres affectations de T2 pourraient concerner des postes d'inspecteur dans les services des DD(CS)PP. Il s'agira à termes d'orienter un certain nombre de postes de T2 vers le contrôle des délégations.

- Pour les TSMA TEA

En DRAAF et DDT, les emplois de techniciens liés au secteur productif (gestion des aides, installations, ...) devraient diminuer. En effet, la gestion des aides passe de plus en plus par des compétences administratives et pourrait relever à termes essentiellement des collectivités territoriales (cf second pilier de la PAC).

Les missions de contrôle devraient persister. C'est pour cela qu'au niveau des DRAAF, le secteur de la protection des végétaux devrait être conforté.

Les emplois de TSMA TEA se situeront en premier lieu chez les principaux opérateurs exerçant du contrôle, notamment l'ASP, tant en T1 qu'en T2.

En effet, on constate chez les opérateurs la volonté exprimée de privilégier le recrutement de titulaires sur celui de contractuels pour les postes pérennes. On peut donc tabler sur un recrutement annuel de l'ASP, de FAM, de l'ONF et de l'IGN sur le volume duquel ils ne souhaitent pas s'engager pour l'instant.

- Pour les TSMA FTR

L'avenir de cette spécialité passe par un accueil à l'ONF et l'IGN (cf supra), essentiellement sur des postes de T2, en complément des services déconcentrés de l'État dont les besoins devraient diminuer. A l'ONF, les T2 recrutés exercent des missions de cadres techniques responsables d'unités territoriales.

Les missions liées au secteur de la forêt et du bois en DRAAF et DDT correspondront davantage à de la co-construction et du suivi de politiques avec différents acteurs de la filière, que de la gestion d'aides, donc plutôt de postes de cadre A techniques. En DRAAF, la santé des forêts, sujet appelé à prendre de l'importance notamment en raison du réchauffement climatique, pourrait nécessiter la présence de T2 FTR.

## Chiffres établis pour un maintien des effectifs par spécialité

### **Année 2017**

Spécialité	Rappel des départs prévus	Rappel des « autres entrées » prévues	Total recrutement
FTR	36	15	21
TEA	49	28	21
VA	82	40	42
Total	167	83	84

### **Année 2018**

Spécialité	Rappel des départs prévus	Rappel des « autres entrées » prévues	Total recrutement
FTR	50	15	35
TEA	47	28	19
VA	93	40	53
Total	190	83	107

### **Année 2019**

Spécialité	Rappel des départs prévus	Rappel des « autres entrées » prévues	Total recrutement
FTR	53	15	38
TEA	61	28	33
VA	86	40	46
Total	200	83	117

## **E- Propositions d'actions**

### **E1- Évolutions des missions nécessitant des compétences nouvelles**

La maîtrise technique est indissociable de l'exercice des missions en termes de sécurité, de crédibilité et de performance.

Les compétences des TSMA sont jugées globalement satisfaisantes par leurs employeurs. Quelques évolutions sont cependant souhaitées.

De manière transversale aux 3 spécialités, il est nécessaire de maintenir et renforcer les compétences liées à la gestion des conflits en cas d'inspection tendue, à animer des projets/travailler

en mode projet, mais également à rédiger et à organiser son travail. La notion de capacité à construire et animer un réseau est particulièrement importante.

Les éléments nouveaux introduits par la loi relative « à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » qui concernent les TSMA dans l'exercice de leurs missions doivent être clairs pour tous.

Le passage de technicien à IAE par examen professionnel ou liste d'aptitude devrait prévoir un parcours de formation obligatoire, incluant notamment l'acquisition de compétences minimales managériales, budgétaires et juridiques.

Pour les TEA, la capacité à effectuer un diagnostic économique, notamment à comprendre une comptabilité agricole est essentielle. Mais il apparaît également des besoins en matière de photo-interprétation, de notions de géomatiques.

Pour les futurs techniciens affectés en SRAL, la préparation technique aux contrôles mis en œuvre par ce service doit être renforcée.

Pour les VA, la connaissance du droit administratif et pénal, de manière opérationnelle est demandée. Il apparaît un besoin croissant de capacité à contrôler les délégataires. Ces capacités sont corrélées par les employeurs à un niveau croissant de formation initiale. L'augmentation régulière du niveau de diplômes des nouveaux techniciens recrutés par concours constitue de ce point de vue un atout. Certaines voies considèrent toutefois que l'augmentation du niveau de recrutement ne permettra plus à terme de trouver des techniciens pour les abattoirs.

La réforme du corps de 2011 créant 2 grades de recrutement (T1 et T2) est bien adaptée à ces 2 niveaux de missions exercées par les VA et aux qualifications nécessaires pour les exercer.

Pour les FTR, les bases forestières sont à renforcer et une adaptation « métier » à mettre en œuvre pour les techniciens sortants affectés à l'ONF ou à l'IGN.

L'étude de l'OMM en cours relative à « la gestion des compétences dans la filière technique au regard du renouvellement des générations » complétera cette analyse.

---

## **E2- Reconnaître et valoriser l'expertise des techniciens pour conserver les compétences devenant rares et favoriser la diversification des tâches**

---

La création des nouvelles régions, le décroisement mais aussi les suppressions de postes nécessitent une réorganisation des services et l'élaboration d'une nouvelle cartographie des compétences.

Le travail en réseau doit être développé et valorisé.

Dans ce contexte, il faut reconnaître davantage comme expert ou spécialiste des techniciens intervenant sur des compétences rares, en application de la note de service 2016-14 du 11/01/2016 relative à la reconnaissance et l'évaluation de l'expertise. Il n'y a pas encore de TSMA reconnus mais des candidatures ont été déposées.

Les domaines ciblés pourraient notamment la protection des végétaux, la forêt...

Concernant la forêt, une vigilance particulière doit être portée aux TSMA de la spécialité « forêts et territoires ruraux ». Comme nous l'avons vu, leur nombre a diminué fortement et cette tendance ne devrait pas s'inverser au vu des recrutements récents dans cette spécialité. De ce point de vue, il est essentiel de maintenir chaque année un recrutement de TSMA FTR par l'ONF et l'IGN, afin de conserver un flux suffisant de sorties répondant également aux besoins des services déconcentrés du MAAF dans la perspective d'individualisation d'un service dédié à la forêt et au bois au sein de chaque direction régionale.

Si une augmentation des recrutements n'était pas envisageable, il faudrait a minima renforcer le travail en réseau des TSMA FTR entre DRAAF et DDT. La construction de ce réseau peut être confortée par une coopération plus importante en amont, dès la formation des futurs fonctionnaires, entre les TSMA de la spécialité FTR et les IAE forestiers grâce à une future localisation commune sur le site d'AgroParistech Nancy.

Cette meilleure reconnaissance des compétences des TSMA doit également s'appliquer aux postes en SEA. Une vigilance particulière doit être portée aux libellés des postes publiés qui ne doivent pas confondre compétences techniques et administratives (bannir les « secrétaire technique » ou « gestionnaire technique »), mais plutôt hiérarchiser les priorités pour un poste entre corps des TSMA et SA en cas de difficulté de recrutement. L'identité professionnelle des techniciens, basée sur une connaissance technique approfondie de l'agriculture et de l'exploitation agricole doit être reconnue pour ce qu'elle est.

En parallèle, la diversification des tâches des techniciens doit être favorisée et accompagnée. Elle permet aux services de l'État d'être plus efficaces pour répondre aux besoins, aux techniciens d'acquérir de nouvelles compétences, de rester motivés et de prévenir les TMS dans le cas des agents postés en abattoirs.

Cet objectif de diversification doit être pris en compte dans la dotation d'objectifs. En outre, les agents parfois réticents à s'engager dans quelque chose de nouveau doivent être accompagnés par la hiérarchie, notamment pour l'acquisition des compétences nécessaires.

---

### **E3 – Mieux communiquer et diversifier les voies de recrutements**

---

Comme nous l'avons constaté dans les chapitres A2-1-2 et B2-7, les difficultés de recrutement dans le corps conduisent à préconiser plusieurs mesures.

- Mettre en place un véritable plan de communication et mieux cibler les élèves, apprentis, stagiaires et étudiants de l'enseignement agricole avec l'aide de la DGER.  
Ce plan doit inclure de courtes vidéos de témoignages de techniciens stagiaires et en poste racontant leur formation et leur métier, cassant les idées reçues sur ces métiers, une diffusion sur des sites ciblés de « pop up » dans la période d'inscription aux concours et une meilleure utilisation des salons (salon de l'agriculture, salons régionaux d'orientation) pour diffuser l'information.  
Le ministère dispose sous sa tutelle avec l'enseignement agricole, d'un vivier de personnes dont les compétences et formations correspondent aux attendus des concours de recrutement des TSMA. Il faut donc améliorer la communication sur les métiers de techniciens et les concours dans les établissements avec l'aide de la DGER et des DRAAF.
- Systématiser l'accompagnement vers les concours des contractuels de courte durée recrutés par les DDI. Il est important que les contractuels soient informés précisément des conditions des concours de TSMA (épreuves, calendrier), d'affectation post-concours et accompagnés dans leur préparation par la structure. Les contractuels non renouvelables pourraient être orientés vers la classe préparatoire intégrée de l'INFOMA s'ils répondent aux critères d'éligibilité, principalement en matière de ressources.  
La cible prioritaire est constituée des contractuels en abattoir afin qu'ils passent le concours de T1 VA.

NB : on constate un fort taux de « faux externes », c'est-à-dire de personnes lauréats du concours

externe mais ayant déjà eu un contrat de travail dans les services de l'État ou de ses opérateurs, pas systématiquement agricoles (concours externe T1 % de « faux externes » : 2015/88 % , 2016/85%).

- Mieux utiliser le recrutement via les emplois réservés en mettant en place une procédure délocalisée s'appuyant sur les délégués à la reconversion de la Défense.  
La réglementation oblige le MAAF à ouvrir chaque année un nombre de places pour le recrutement d'emplois réservés, principalement pour un public de militaires ou d'anciens militaires mais le recrutement ne fonctionne pas, du fait d'une difficulté à sélectionner au niveau national des candidats.  
Il pourrait être envisagé de mettre en œuvre une nouvelle organisation de recrutement d'initiative locale, similaire à celle employée au profit des personnes en situation de handicap. En outre, les services déconcentrés du ministère pourraient utilement travailler en lien avec les délégués régionaux à la reconversion de la Défense pour identifier des profils adaptés à leurs besoins.
- Développer des recrutements par la voie du 3ème concours  
Le décret statutaire des TSMA prévoit, en ses articles 5 et 10 la possibilité de recruter les techniciens par la voie d'un troisième concours sur épreuves. Le public éligible est constitué de personnes ayant eu des activités professionnelles dans des domaines correspondant à ceux où exercent les TSMA. Il pourrait s'agir, par exemple, des techniciens des chambres d'agriculture ou de tous les organismes de la sphère agricole. Le vivier des candidats serait ainsi élargi.
- Recruter via l'apprentissage si la réglementation évolue  
Un plan ambitieux de développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique de l'État a été mis en place. Il ouvre la possibilité aux services déconcentrés de recruter un apprenti, mais pas de le titulariser. Dans le cadre de la mission confiée par le Gouvernement à Olivier ROUSSELLE, Conseiller d'État, visant à développer la diversité dans la fonction publique, il a été préconisé une adaptation de la voie du 3ème concours, réduisant les exigences en matière de durée d'activité professionnelle aujourd'hui de 4 ans. Une réduction correspondant à la durée du contrat d'apprentissage pourrait permettre de titulariser des apprentis recrutés par les services de l'Etat.  
Cette solution serait particulièrement adaptée pour le MAAF, qui pourrait faire le lien entre postes vacants dans ses services et CFA agricoles, afin de recruter les apprentis dont les services déconcentrés ont besoin.  
Dans le même esprit, le recrutement sur titre pourrait être envisagé.

---

#### **E4- Favoriser les voies de promotion vers la catégorie A**

---

L'importance de la part des techniciens au dernier grade du corps, et surtout la relative jeunesse d'une part d'entre eux, conduit à faire des propositions pour ouvrir davantage l'accès aux corps de catégorie A.

#### **Pourvoir toutes les places du concours interne IAE**

Une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle et du niveau initial de diplôme des TSMA, tant dans la préparation du concours, dans la nature des épreuves du concours que dans la formation permettrait de réduire la durée globale du parcours. Une préaffectation dès l'entrée en formation à Agrosup Dijon, qui pourrait alors s'organiser en alternance, lèverait plus rapidement

l'incertitude sur le futur lieu d'affectation, facilitant ainsi l'organisation de la vie familiale et la projection dans son projet professionnel.

Il conviendrait en parallèle d'aller au maximum du nombre de places possibles ouvertes au concours interne (plafond fixé à 25 % du nombre de postes total offert aux concours externe et interne).

### **Utiliser pour certaines situations le « contrat de fin de carrière » pour passer de TSMA à IAE**

Il existe aujourd'hui pour les IAE un « contrat de fin de carrière » pour l'accès à titre dérogatoire au grade d'ingénieur divisionnaire pour les agents en fin de carrière n'ayant pas accédé à ce grade en raison d'une entrée tardive dans ce corps ou d'une application des règles de gestion du tableau classique.

Cet accès est assorti d'une durée maximale d'activité au terme de laquelle l'agent s'engage à partir à la retraite. Il est décliné selon deux modes :

- le Contrat de Fin de Carrière (CFC) qui permet à l'agent de bénéficier de deux avancements d'échelon après son reclassement en qualité d'ingénieur divisionnaire mais qui est subordonné à l'acceptation d'un projet professionnel.
- le Contrat de Départ (CD) qui permet à l'agent de bénéficier au plus d'un avancement d'échelon après son reclassement en qualité d'ingénieur divisionnaire.

Ce type de pratique pourrait être expérimenté pour le passage de TSMA dans le corps des IAE sans exiger obligatoirement de mobilité fonctionnelle ou structurelle dans certains cas.

Ces dispositions ne peuvent cependant concerner qu'un nombre très limité de situations, afin de ne pas pénaliser les jeunes techniciens chefs pour leur accès au corps des IAE.

### **Ouvrir l'accès à un nouveau corps de A : les assistants ingénieurs du ministère de l'agriculture**

Ce corps est chargé « de veiller à la préparation et au contrôle de l'exécution d'opérations techniques ou spécialisées, réalisées dans les établissements où ils exercent ». Il représente aujourd'hui peu d'agents au MAAF, mais pourrait constituer un corps d'accueil en A pour certains TSMA.

S'il apporte en l'état actuel peu en matière d'avancement (corps à un seul grade à l'indice brut maximal de 604), il pourrait à terme offrir un 2d grade dans le cadre de la réforme PPCR prévoyant pour tous les corps au moins 2 grades.

Il faudrait revoir également le régime indemnitaire aujourd'hui moins favorable que celui des TSMA (de l'ordre de 6500 €/an pour un assistant ingénieur).

Cette proposition nécessiterait une modification du décret statutaire du corps qui sera de toute façon d'actualité au travers de l'application du PPCR et peut donc constituer une opportunité, si le ministère chargé de la fonction publique ne s'y oppose pas.

---

## **E5- Travailler chez les opérateurs**

---

Les TSMA exercent déjà de façon significative chez les opérateurs du MAAF. Ils continueront à y trouver des missions correspondant à leurs compétences, notamment en matière de contrôle. C'est particulièrement vrai pour les techniciens TEA à l'ASP et pour les techniciens FTR à l'ONF et l'IGN.

Les opérateurs doivent donc constituer demain pour les TSMA un lieu d'exercice de leurs missions aussi naturel que les services déconcentrés de l'État aujourd'hui, diversifiant ainsi les possibilités de

parcours professionnels.

Les IGAPS pourraient être davantage sensibilisés à cette possibilité d'évolution professionnelle pour les TSMA chez les opérateurs, la plupart du temps en position normale d'activité.

---

### **E6- La fonction publique territoriale : une opportunité professionnelle**

---

Les TSMA possèdent également des compétences leur permettant d'exercer, pour ceux qui le souhaiteraient, dans les collectivités territoriales. Nous avons vu que c'était peu le cas actuellement. Le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale comprend un corps de « technicien territorial » (décret statutaire n°2010-1357 du 09/11/2010) prévoyant que ce fonctionnaire peut « procéder à des enquêtes, contrôles et mesures physiques ou scientifiques ».

Il existe 10 spécialités de techniciens territoriaux, mais 2 d'entre elles correspondent le plus à celles des TSMA : « prévention et gestion des risques, hygiène, restauration » et « espaces verts et naturels ».

Les grilles indiciaires sont similaires.

Les IGAPS pourraient être davantage sensibilisés à cette possibilité d'évolution professionnelle pour les TSMA par détachement dans les collectivités territoriales, en se rapprochant des centres de gestion de la fonction publique territoriale qui gèrent les offres d'emploi dans chaque département.

---

### **E7- Harmonisation des pratiques dans les services de sécurité sanitaire des aliments des DDPP**

---

L'harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines en DDI est un sujet qui a été déjà largement abordé par ailleurs et un certain nombre de mesures ont été mises en place.

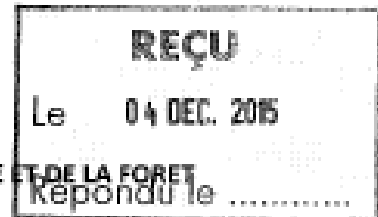
Il est souhaitable que cette harmonisation s'applique aux TSMA et Contrôleurs CCRF qui travaillent ensemble dans les SSA des DDPP.

# **Annexes**





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



**Secrétariat général**

78, rue de Valenciennes  
75349 Paris 07 SP

Monsieur Jean-Pascal FAYOLLE  
Directeur de l'INFOMA  
16, rue du Vercors

69960 CORBAS

NRéf :

Paris, le **27 NOV. 2015**

Objet : Lettre de mission pour le projet stratégique du corps des TSMA

Monsieur le Directeur,

Le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) s'appuie, pour la mise en œuvre des politiques dont il a la charge, sur les compétences techniques de ses agents.

Il doit donc veiller au maintien et à l'amélioration des compétences essentielles à l'exercice de ses missions, en s'engageant, quand cela est nécessaire, dans un travail prospectif.

En effet, plusieurs éléments qui vont influencer son action sont déjà connus. On peut citer principalement :

- l'évolution du rôle de l'État et de ses opérateurs (délégation, champs d'intervention ministériels...);
- l'évolution du cadre institutionnel (nouveau découpage territorial, décentralisation...);
- l'augmentation de l'âge moyen des agents du MAAF conduisant à terme à des départs à la retraite plus nombreux et à un renouvellement des cadres.

Les 5 500 agents appartenant au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA), qui représentent plus de la moitié des cadres techniques du MAAF, jouent un rôle essentiel pour l'action du ministère dans les domaines de l'économie agricole, les questions sanitaires, les enjeux forestiers et le développement durable des territoires.

C'est sur la place et l'évolution de ce corps que porte la mission que je souhaite vous confier.

Il s'agit de proposer des perspectives d'évolution du corps des TSMA au sein du ministère chargé de l'agriculture.

...

A partir d'un état des lieux, vous proposerez des recommandations en termes de volumétrie, de compétences, de formation et de parcours professionnel des techniciens et futurs techniciens au vu des évolutions prévisibles. Le cas échéant, vous identifierez les évolutions statutaires qui pourraient contribuer à l'adaptation de ce corps aux enjeux identifiés en matière notamment de formation ou de parcours professionnels.

Dans le cadre de cette mission, vous veillerez à prendre l'attache des organisations syndicales représentatives du corps des TSMA ainsi que des différents services employeurs.

Vous vous appuyerez sur l'expertise du Service des ressources humaines, du Réseau d'appui aux personnes et aux structures et de l'Observatoire des missions et des métiers.

Votre référent pour cette mission au sein du secrétariat général est le chef du service des ressources humaines.

Le rapport de votre mission est attendu dans un délai de 6 mois.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations cordiales.

La Secrétaire Générale



Valérie METRICH-HECQUET

**Annexe 2 - les conditions statutaires de recrutement des TSMA**

<b>Voie</b>	<b>Concours externe</b>	<b>Concours interne</b>	<b>Troisième concours</b>	<b>Promotion interne : examen professionnel</b>	<b>Promotion interne : liste d'aptitude</b>
Effectifs	T1 > 30 % du nb total de places offertes aux concours interne et externe  T2 > 40 % du nb total de places offertes aux concours interne et externe	T1 > 30 % du nb total de places offertes aux concours interne et externe  T2 > 40 % du nb total de places offertes aux concours interne et externe	T1 ou T2 < 10 % du nb total de places offertes aux concours interne + externe + 3ème concours	Nombre total EP + LA T1 ou T2 < 43 % du nb total de places offertes aux concours interne + externe + 3ème concours + détachements longue durée + intégrations directes	Nombre total EP + LA T1 ou T2 < 43 % du nb total de places offertes aux concours interne + externe + 3ème concours + détachements longue durée + intégrations directes
Report des places non pourvues entre voies	Oui entre concours et spécialités	Oui entre concours et spécialités	Oui entre concours et spécialités	Oui entre spécialités pour l'examen professionnel	Sans objet

### Annexe 3 - Les emplois-types occupés par les TSMA (source GPEC 2015)

Emploi Type(choisir dans la liste déroulante)	NB - Nom de
Administrateur-trice- en systèmes d'information et de communication et réseaux	20
Agent d'accueil et d'orientation	1
Animateur-trice- de la Mission Inter-services de l'Eau -M-I-S-E-	7
Animateur-trice- de projets en développement de territoires	16
Animateur-trice- territorial-e- dans le domaine de l'eau	13
Assistant-e-	2
Assistant-e- à la maîtrise d'ouvrage des projets du système d'information statistique	1
Assistant-e- gestionnaire d'un domaine spécialisé	5
Assistant-e- support	3
Chargé de mission qualité et valorisation des données du système d'information de l'alimentation en région	7
Chargé-e- d'audit, d'expertise et d'évaluation de politiques publiques	1
Chargé-e- d'inspection en qualité et protection des végétaux	133
Chargé-e- d'inspection itinérante	544
Chargé-e- d'inspection sanitaire en abattoir	975
Chargé-e- d'opérations budgétaires et comptables en établissement public	2
Chargé-e- d'opérations comptables	3
Chargé-e- d'études, statistiques économiques	29
Chargé-e- d'évaluation des politiques publiques	1
Chargé-e- de communication	1
Chargé-e- de coordination d'une politique incitative – Ing Qual Alim	1
Chargé-e- de coordination d'une politique incitative – PV	2
Chargé-e- de coordination d'une politique incitative – SSA	1
Chargé-e- de formation professionnelle continue et d'apprentissage	2
Chargé-e- de l'assainissement des eaux	66
Chargé-e- de l'organisation des examens de l'enseignement agricole	1
Chargé-e- de la formation continue des personnels	3
Chargé-e- de la mise en œuvre opérationnelle de politiques agricoles et rurales	47
Chargé-e- de la police de l'eau	188
Chargé-e- de mission « agri-environnement »	72
Chargé-e- de mission « chasse et biodiversité »	56
Chargé-e- de mission « gestion durable de la forêt »	167
Chargé-e- de mission « Natura 2000 »	28
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Agri/bio	1
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Agri/dur	2
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Agri/territ	6
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Eco/agri	8
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Forêt/bois	2
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Gest eau/pêche	7
Chargé-e- de mission agriculture, alimentation, forêt, pêche et territoires – Pilotage	1
Chargé-e- de mission forêt	1
Chargé-e- de mission pêche en eau douce	10
Chargé-e- de mission régional-e- assurance qualité	2
Chargé-e- de prospective	3
Chargé-e- des examens de l'enseignement agricole	2
Chargé-e- du partenariat avec les entreprises	1
Chef-fe- de projet maîtrise d'oeuvre en systèmes et réseaux d'information et de communication	1
Chef-fe- de service en installations classées pour la protection de l'environnement	2
Collecteur -trice- de données	40
Conseiller-ère- juridique	2
Contrôleur-euse- de gestion	3
Contrôleur(euse)	5
Coordonnateur-trice- d'actions de développement territorial	19
Délégué-e- régional-e- aux technologies de l'information et de la communication	2
Enseignant-e-	1

Expert-e- en systèmes et réseaux d'information et de communication	5
Géomaticien-ne-	27
Gestionnaire d'aides agricoles directes	175
Gestionnaire d'aides conjoncturelles agricoles	51
Gestionnaire de dispositifs pour les entreprises et structures	155
Gestionnaire logistique	11
Gestionnaire ressources humaines de proximité	2
Gestionnaire-instructeur-trice- de procédures	72
Graphiste-maquettiste PAO	1
Inspecteur-trice- de la santé et de la protection des animaux	452
Inspecteur-trice- en hygiène et sécurité	1
Inspecteur-trice- en installations classées pour la protection de l'environnement	153
Personne ressource en sécurité sanitaire des aliments	51
Personne ressource santé et protection animales	50
Producteur-trice- d'informations et d'analyses statistiques et économiques	36
Référent -e- expert-e-	1
Référent-e- des politiques publiques agricoles et rurales pour le développement durable	16
Référent-e- Expert-e- Insp San EI	28
Référent-e- Expert-e- PV	3
Référent-e- Expert-e- SPA	1
Référent-e- Expert-e- SSA	4
Référent-e- Juridique	1
Responsable budgétaire	4
Responsable d'opérations	14
Responsable de gestion du patrimoine immobilier	3
Responsable de l'activité de contrôle	1
Responsable de l'appui à la gestion des services publics en eau et en assainissement	21
responsable de la méthodologie et de l'appui au contrôle	3
Responsable de la production d'informations, d'études et d'analyses	10
Responsable des technologies de l'information et de la communication	18
Responsable opérationnel-le- de ressources budgétaires	1
Responsable qualité	8
Responsable sécurité des systèmes d'information	10
Technicien-ne- aux technologies de l'information et de communication	17
Technicien-ne- d'exploitation	4
Technicien-ne- de terrain « protection des végétaux »	1
Technicien-ne- des équipements informatiques	50
Vétérinaire officiel-le- en abattoir	3
(vide)	6
<b>Total Résultat</b>	<b>3989</b>

**Annexe 4 - Liste des personnes interrogées**

<b>Personnes interrogées</b>	<b>Fonction</b>
Bernard BAGOU	Secrétaire national du RAPS
Philippe BERANGER	Représentant FSU
Nicolas BIDEAUX	Représentant UNSA
Dominique BOUTHIER	DRH de l'ONF
William BOWN	Conseiller carrière DRH ASP
Marc CASTAING	Chef du BBC – SRH - MAAF
Elisabeth CHAMPALLE	Directrice DDPP 69
Philippe CHANTEUR	DRH de l'IFCE
Isabelle CENZATO	Secrétaire générale de FAM
Jacques CLEMENT	Chef du SRH - MAAF
Isabelle DEISS	SD 2A – DGCCRF – Ministère de l'économie
Laurence DELVA	Sous-directrice SD PRAT – DGAI - MAAF
Djamel DJEBBARI	Adjoint au SD gouvernance et pilotage – DGPE - MAAF
Chantal FAURE	Représentante FO
Patrick FLORY	Représentant CGT
Benjamin GENTON	Adjoint à la SD PRAT – DGAI - MAAF
Avril GOMMARD	Cheffe du bureau pilotage performance - SM - MAAF
Bernard GUEGUEN	IGAPS
Daniel GUICHERD	Secrétaire général adjoint de l'ASP
Sylvie GUILLOU	Représentante FSU
Simone HAYOT	MGS2 – SRH - MEDR
Pierre KERMAIDIC	Service recrutement emploi formation– DRH - IGN
Cathy LEBLANC	Représentante UNSA
Jean-Claude LEBOSSÉ	Représentant FO
Joëlle LEBRETHON	Représentante CGT
Pierre LECOULS	Directeur DDPP 78 – groupement des DDPP
Anne LE HY	IGAPS et Présidente du conseil d'administration de l'INFOMA
Marianne LEMÉE	Représentante UNSA
Noémie LE QUELLENEC	Sous directrice mobilité, emplois, carrières – SRH - MAAF

<b>Personnes interrogées</b>	<b>Fonction</b>
Bruno LOCQUEVILLE	DRAAF adjoint ARA – groupement des DRAAF
Françoise MOREAU-LALANNE	Directrice DDPP 57 – groupement des DDPP
Jean-Marie NAUDIN	Chargé de mission au SNRAPS
Francine PACAUD	Secrétaire générale de la DDPP 69
Olivier PIHOU	Représentant UNSA
Dominique PELISSIE	Président du collège des IGAPS
Corinne QUOD	DRH de FAM
Patrick SOLER	Secrétaire général adjoint de FAM
Jean-Claude SOTTIL	Représentant FSU
Sabine STOECKLIN	Représentante FO
Stéphane TOUZET	Représentant FO
Pascal WEHRLE	IGAPS
Laurent WENDLING	Directeur DDT 36 – groupement des DDT

**Annexe 5 – départs à la retraite constatés par spécialité depuis 2007 (hors retraite pour invalidité)**

**spécialité FTR**

année	âge mini	âge maxi	âge moyen	effectif
2007	50,24	65,65	60,51	37
2008	57,80	65,00	61,03	35
2009	60,00	65,00	60,78	34
2010	40,12	65,00	61,17	46
2011	50,09	68,19	61,55	35
2012	52,83	65,81	61,99	39
2013	58,76	66,00	61,84	44
2014	60,01	65,00	62,10	39
2015	60,04	67,50	62,24	45
2016	60,02	68,50	62,54	34
<b>Total</b>	<b>40,12</b>	<b>68,50</b>	<b>61,59</b>	<b>388</b>

**spécialité TEA**

année	âge mini	âge maxi	âge moyen	effectif
2007	58,02	64,46	60,51	22
2008	49,89	65,00	60,40	23
2009	46,47	65,00	59,49	15
2010	40,53	65,00	59,20	19
2011	46,31	65,57	59,64	24
2012	56,50	67,50	61,90	32
2013	58,27	63,99	61,53	20
2014	60,08	67,50	62,33	26
2015	58,76	67,50	62,41	28
2016	59,24	67,02	61,93	23
<b>Total</b>	<b>40,53</b>	<b>67,50</b>	<b>61,09</b>	<b>232</b>

**spécialité VA**

année	âge mini	âge maxi	âge moyen	effectif
2007	47,91	65,09	60,28	54
2008	48,02	64,51	59,88	76
2009	52,26	67,50	60,39	52
2010	58,00	67,16	60,98	63
2011	49,56	65,00	60,27	64
2012	59,39	65,99	61,82	71
2013	54,05	68,51	61,71	72
2014	60,00	65,59	61,72	71
2015	60,00	65,25	61,85	61
2016	60,01	67,05	62,17	38
<b>Total</b>	<b>47,91</b>	<b>68,51</b>	<b>61,09</b>	<b>622</b>



## Annexe 6 - Glossaire des sigles et acronymes

<b>Sigle ou acronyme</b>	<b>Signification</b>
ASP	Agence de service et de paiement
CCRF	Concurrence, consommation et répression des fraudes
CDPNAF	Commission départementale de préservation des espaces naturels, agricoles et forestiers
CFA	Centre de formation d'apprentis
CRPF	Centre régional de la propriété forestière
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDT	Direction départementale des territoires
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
EPLEFPA	Établissement local d'enseignement et de formation professionnelle agricole
ESB	Encéphalite spongiforme bovine
FAM	France agrimer
FTR	Forêts et territoires ruraux
GDS	Groupement de défense sanitaire
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
ICHN	Indemnité compensatoire de handicap naturel
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
INAO	Institut national de l'origine et de la qualité
INFOMA	Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MAE	Mesures agroenvironnementales
MSA	Mutualité sociale agricole
OMM	Observatoire des missions et des métiers
ONF	Office national des forêts

<b>Sigle ou acronyme</b>	<b>Signification</b>
ORCENAF	Observatoire régional de la consommation des espaces naturels, agricoles et forestiers
PAC	Politique agricole commune
PCAE	Plan de compétitivité et d'adaptation des exploitations agricoles
PMBE	Plan de modernisation des bâtiments d'élevage
PMS	Plan de maîtrise sanitaire
PPCR	Parcours professionnel, carrières et rémunérations
SA	Secrétaire administratif(ve)
SEA	Service d'économie agricole
SPA	Service de protection animale
SRAL	Service régional de l'alimentation
SSA	Service de sécurité sanitaire des aliments
T1	technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture du premier grade
T2	technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture du second grade (principal)
TEA	Techniques et économie agricoles
TSDD	technicien supérieur du développement durable
TSMA	technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture
TSSMA	technicien supérieur des services du ministère chargé de l'agriculture
VA	Vétérinaire et alimentaire

# Bibliographie

Étude OMM – Diversification des parcours B techniques (2008)

Étude OMM – Les compétences techniques « clés » du ministère chargé de l’agriculture (2012)

Étude OMM – Les métiers du contrôle des délégations de la DGAL (2014)

Étude OMM – Les compétences en réseau au sein du MAAF (2015)