

Evolution de l'Etat d'ici à 2025	
Devenir de l'Etat	L'Etat, stratégie, anticipe et se modernise : il produit des normes, supervise et contrôle leur application. Il est moins investi dans la mise en oeuvre opérationnelle. L'Etat recentre son action sur ses missions régaliennes non déléguables et l'animation des politiques publiques. C'est un Etat régulateur et facilitateur.
Organisation de l'Etat	Il se restructure en regroupant ses ministères techniques et ses opérateurs, mutualise les fonctions supports. Il pousse plus loin la décentralisation (acte IV en 2018) : les politiques incitatives sont transférées aux conseils régionaux (CR) et aux organisations professionnelles.
Déclinaison territoriale de l'Etat	Conservation des échelons régionaux DREA (fusion DREAL - DRAAF) et départementaux, ces derniers étant transformés pour certains en <i>unités territoriales</i>
Contraintes (budget, environnement, économie, ...)	<ul style="list-style-type: none"> . L'Europe devient fédérale . Le déficit budgétaire continue de s'aggraver mais reste gérable sur les 10 années car l'Etat réduit son budget à compter de 2018 de 5% par an soit de 26 % sur la période, conduisant à une contraction très significative de ses effectifs. . La société française vieillit, une nouvelle réforme des retraites (indexation de l'âge de départ – minimum 64 ans – sur l'évolution de l'espérance de vie) entre en vigueur en 2020 et entraîne entre 2021 à 2025 sur le périmètre de l'étude le décalage de 342 départs à la retraite sur 1935 prévisibles à ce jour. . La PAC 2020 réforme le contenu du 1^{er} pilier (orientation vers une aide à l'exploitation et à l'emploi, et non plus à l'hectare) tout en consolidant la place du second, délégué aux collectivités territoriales. . A compter de 2015, la température de la planète progresse de 0,3°C par décennie ce qui conduirait à subir en 2100 une hausse de température de près de 2,6°C, l'enjeu environnemental devient crucial pour tout ce qui touche à la politique agricole.
Devenir du MAAF et de ses opérateurs	Le MAAF disparaît au profit d'autres ministères : la DGPE à l'Economie, la DGAL à la Santé (au sein d'une grande DG de l'alimentation), la DGER à l'EN, le reste à l'Environnement ; les missions régaliennes sont conservées par l'Etat et ses opérateurs. L'échelon régional DREA conserve et même renforce son positionnement du fait de la décentralisation (en tant qu'interlocuteur des conseils régionaux). Les DDT perdent des marges de manœuvre et forment l'échelon de proximité du nouveau ministère en charge de l'environnement et de l'agriculture, les DDCSPP disparaissant au profit d'unités territoriales d'une agence de la sécurité et de la chaîne alimentaire (ASCA)

Indicateur	FO1 (Agriculture et filières)	FO2 (GDT)	FO3 (PV et agriculture durable -AD-)	FO4 (Forêt-bois)	FO5 (SSA)	FO6 (Stat. et SI)	FO7 (Expl. agricoles)
Evolution de la politique et des structures	La politique agricole devient une somme de politiques régionales. L'administration centrale (AC) assure une fonction de cadrage, d'arbitrage et de coordination. Les DREA acquièrent un poids important et assurent le dialogue avec les CR. Les DDT restent l'échelon	Les missions liées à la gestion des ressources en eau (GRE) et à la biodiversité restent en DDT, service départemental des DREA ¹ , tout comme les ICPE (agriculture et IAA). Les MAEC sont transférées aux CR.	PV : cette politique publique (PP) est pilotée par la DGAL /Santé et mise en oeuvre par l'ASCA regroupant : services vétérinaires, santé des végétaux, DGCCRF et laboratoires territoriaux AD : le MEA élabore la politique nationale	La PP de la forêt rejoint le ministère de l'environnement. Elle est mise en oeuvre à l'échelon régional par les DREA	La DGAL/Santé est en charge de la conception de cette PP et de l'élaboration des normes. L'ASCA (nationale, régionale et territoriale), sous tutelle conjointe de la DGAL et de la DGCCRF, applique les normes et met en oeuvre les missions de contrôles.	Le contexte socio-économique plus instable et complexe impose de disposer de données pour piloter les PP. L'évolution des outils numériques (big data) reste importante : aussi, la maîtrise de leur développement est devenue une mission	L'enseignement agricole travaille en lien plus étroit avec les CR (cohérence des formations et de la politique régionale de l'emploi)

¹ Quelles missions précisément restent au niveau départemental si les contrôles partent à l'agence de la Biodiversité?

	de proximité (connaissances des territoires et des filières)					stratégique pour l'efficience des autres services.	
Missions de l'Etat et de ses opérateurs	<ul style="list-style-type: none"> . Veille et suivi des filières agricoles et agro-alimentaires . Prévention et gestion des crises . Connaissance des territoires et suivi du foncier L'ASP et FranceAgriMer assument tous les contrôles liés à la PAC Maintien de 327 agents (184 IAE et 143 TSMA)	Les agents des SD ne font que de l'instruction de dossiers et ne font plus aucun contrôle sauf ICPE.	PV : L'ASCA réalise les contrôles : intrants sur végétaux, paquet hygiène, importations, la gestion des foyers et alertes, les expertises PV, la gestion des délégations et ses suites contentieuses. AD : Conservation de quelques agents en DREA pour décliner et diffuser vers les CR la politique de l'Etat	La DREA assure les missions de police forestière ² , de gestion des risques incendie et de contrôle de délégation. La forêt du domaine public continue d'être surveillée et contrôlée par l'ONF	La DGAL/Santé suit l'activité de l'agence dans le cadre de la tutelle. L'ASCA assure la mise en œuvre de ces politiques par le contrôle y compris des délégataires, la gestion opérationnelles es crises et des alertes, l'animation des différents réseaux, la production de synthèses, l'analyse des données et le reporting à la DGAL	La production de données, dans sa conception, est portée à l'échelon européen et national : une structure interministérielle travaille au développement des outils informatiques et numériques en lien avec un pool de coordination au sein de chaque ministère.	Support pédagogique dans le cadre des formations dispensées Expérimentation et diffusion des nouvelles pratiques agricoles
Transfert de missions	Transfert des 2 piliers de la PAC ³ aux CR, de la politique agricole régionale (dont la déclinaison des mesures incitatives) et de suivi des structures Les CR assument la coordination des contrôles. Ce sont quelques 650 emplois transférés sur les 1000 environ que comptent cette FO (dont 417 TSMA)	La totalité des missions de contrôle (police de l'eau, environnement) est transférée à l'agence française de la biodiversité (AFB). La politique MAEC est transférée aux CR. L'ASP réalise les missions de contrôle des MAEC.	PV : les politiques incitatives (Ecophyto) sont transférées aux CR avec les agents. AD : La mise en œuvre politique l'agro-écologie est transférée aux CR avec transfert partiel des effectifs de la filière « Agriculture durable »	Les politiques incitatives d'animation et d'aides à la filière sont transférées aux CR avec une partie des agents. Les agents non transférés sont pour partie affectés à des missions de l'Etat hors FB, pour partie gardés pour renforcer les missions conservées.	Transfert à l'ASCA des missions et des agents y afférents. Transfert aux conseils régionaux de la politique de l'alimentation (PNA)	Les compétences sont réparties entre les échelons européen et national d'une part (conception, traitement et valorisation des données) et les échelons déconcentrés d'autre part (recueil en lien avec le terrain)	Pas de transfert
Missions déléguées = les missions de proximité	Pas de missions déléguées		PV : surveillance, contrôle à l'export et contrôle PPE délégués aux OVS ; santé des forêts déléguée soit aux	L'instruction et le suivi de la mise en œuvre des plans simples de gestion de la forêt privée	Surveillance des maladies animales aux OVS	L'informatique de proximité et la maintenance des outils numériques de travail sont réalisées à tous les	Pas de missions déléguées

² Activités de police forestière : 1) surveillance forestière, 2) constat et établissement de PV d'infractions liées aux coupes, défrichements, reboisement, voies de desserte, débroussaillage, au matériel de reproduction, à la protection des espèces, ... 3) poursuite au tribunal et 4) instruction et suivi de dossiers contentieux administratifs, pénaux, fiscaux, de recouvrement d'aide...

³ le 1er pilier est devenu une aide à l'exploitation et à l'emploi (non plus à l'hectare)

			OVS soit aux CRPF pour la privée, et à l'ONF pour la publique (l'Etat coordonnant l'épidémiosurveillance déléguée avant 2015)	sont délégués aux CRPF.		niveaux par des services interministériels	
Compétences IAE et TSMA	Les IAE doivent disposer de connaissances techniques et de savoir faire transversaux. La compétence technique est collective ⁴ . L'Etat a recours à des agents non titulaires disposant de connaissances techniques en fonction de la charge de travail (gestion de crises)	compétences supplémentaires en agronomie pour gérer les ICPE : mais ce sera l'environnement qui pilote?	PV : . compétences techniques pour les contrôles et la gestion des foyers (TS surtout) . compétences techniques et transversales pour la maîtrise des délégations et évaluation des transferts (IAE) . compétences juridiques (contrôles et suites) (IAE et TS) AD : compétences techniques et transversales pour décliner la PP et appuyer les CR	Profils techniques de type BTS gestion forestière pour les missions de police et ingénieur forestier pour le contrôle de délégations et les suites contentieuses des contrôles	L'accroissement du risque sanitaire impose le renforcement des compétences. TSMA – UT de l'agence . T1 confortés en inspection ante et post mortem en abattoir . T2 : inspection des établissements, mise en œuvre des mesures de gestion des crises et des alertes, contrôle des délégations. Dans les grosses équipes en abattoir, ils encadrent et supervisent les T1 IAE – DGAL, tous niveaux Compétences techniques élargies et transversales à renforcer	Les IAE doivent disposer d'une réelle spécialité "production de données". Le bénéfice attendu en est une polyvalence dans plusieurs champs (production, valorisation et domaine investigué) TSMA : à un degré moindre, il convient de disposer d'agents polyvalents, maîtrisant ce domaine technique, sachant s'adapter et in fine croiser les champs de compétence attendus	IAE : nécessité de compétences transversales plus affirmées (communication, management d'entreprise, appels à projet, appui sur le numérique ...)
Impact sur les corps et les effectifs	Le besoin en IAE est plus réduit surtout en DDT. mais ils font bénéficier l'échelon régional de leurs acquis de l'expérience. Les TSMA TEA ne sont presque plus représentés au sein des SD, ils restent en revanche une ressource importante en EP (ASP, FAM, ...)	?	PV : baisse des effectifs liée aux délégations octroyées et au transfert vers les CR (plus forte pour les TS - 37%, soit 55 - que pour IAE - 9%, soit 7 agents-faisant augmenter le rapport A/B à dessein, les modalités de suivi de cette PP étant du	La baisse des effectifs en 10 ans est de 18 % pour les IAE (soit 17) et de 26% pour les TSMA (soit 61) : le rapport A/B est augmenté pour une meilleure maîtrise des délégations et des suites contentieuses	FO non impactée par les diminutions d'effectifs et de budget (l'agence en tant qu'EP peut percevoir les redevances sanitaires pour contribuer à son budget) Augmentation du ratio A/B avec une répartition non homogène : forte concentration des A au	TSMA : leur positionnement est proche du terrain d'enquête avec la mise à disposition de connaissances relatives aux territoires et aux domaines investigués	Remplacement partiel des enseignants (50,5%) partant à la retraite (environ 30 IAE d'ici à 2025), importance de parcours professionnels diversifiés

⁴ Elle est une résultante, qui "émerge à partir de la coopération et de la synergie existantes entre les compétences individuelles", elle est à la fois un processus d'apprentissage et de partage relatif à la manière de voir le travail mais aussi de le faire.

	Maintien d'un tiers des effectifs dans la FO (environ 330 agents)		niveau IAE). AD : la moitié est conservée (31 agents).	des contrôles	sein de la DG (niveaux national et régional) et des B dans les UT		
--	---	--	--	---------------	---	--	--

L'impact du scénario A sur l'ensemble des FO techniques implique une certaine redistribution des effectifs IAE et TSMA tant entre FO qu'en leur sein, tout en prenant acte d'une diminution du besoin d'agents de ces 2 corps.

Ce scénario se caractérise, en sus du décroisement des effectifs avec le MEEM⁵ (environ 350 emplois IAE et TSMA) actuellement en cours, par le transfert de missions aux CR et aux EP (la PAC dans son intégralité, l'ensemble des politiques incitatives, les MAEC) et la délégation de certaines missions de surveillance et de contrôle. Il implique par voie de conséquences un recentrage sur la coordination, l'animation et l'appui apporté aux politiques publiques mais aussi sur des missions de contrôle très techniques (sécurité sanitaire de l'alimentation, protection des végétaux, police forestière) en engendrant un ratio d'encadrement IAE/TSMA globalement accru. Il conduit donc à tirer les IAE vers des compétences plus transversales tout en s'appuyant toujours sur leurs compétences techniques acquises en FI puis parachevées au cours de leur parcours professionnels tandis qu'il demande aux TSMA de disposer de compétences techniques plus affirmées.

Sur 5382 agents en 2015, la prévision des départs à la retraite est de 1570 agents (380 IAE et 1200 TSMA) à échéance 2025. Alors même que l'application de la contrainte budgétaire conduirait à une réduction de 1040 agents, l'impact du scénario conduirait du fait des transferts (1380 agents) à ramener respectivement le périmètre des FO techniques à 4000 agents et proportionnellement les départs à la retraite à 1170. Ainsi, outre les marges dégagées par la mise en place des délégations, la compensation des départs à la retraite au delà de la contrainte permettrait le recrutement de 130 agents toute chose égale par ailleurs, sans doute au bénéfice des TSMA VA (maintien des effectifs en SSA) et des IAE pour assurer la réalisation des missions en complétant le spectre des compétences requises.

Il faut distinguer en somme 3 cas de figure selon les FO et la redistribution des rôles que la décennie à venir pourrait amener :

- . une **capacité technique pleine et entière** pour mettre en œuvre dans son intégralité la politique publique confiée (cas de la FO5 : ASS et de la FO7), voire capacité renforcée pour faire face aux risques nouveaux, la politique SSA devenant le cœur de la compétence publique.
- . une **capacité technique réelle mais moins complète** du fait des délégations octroyées et du partage de responsabilités avec d'autres structures (interministériel, décentralisation, agencisation ...) (cas de la FO 6, 4, et 3)
- . une **capacité de pilotage et d'animation** appuyée sur des connaissances techniques assez précises, détenues au besoin de manière collective (cas de la FO1) s'apparentant bon an mal an à la mise en œuvre d'une stratégie de coordination, voire d'influence sur des sujets impactant directement les politiques du MAAF actuel (cas de la FO2).

Ce scénario prévoit la fusion des corps des IAE et ITPE, et celui des TSMA et des TS Equipement (corollaire logique du regroupement des ministères techniques) : dans le cadre de cette logique de gestion de corps, doit perdurer une logique de spécialité en FI, mais doivent aussi se mettre en place une politique de valorisation des acquis du parcours professionnel (parcours qualifiants) et des possibilités de mobilité entre structures facilitées ainsi qu'une offre de FC renforcée et plus "personnalisée". (Les IAE : apprentissage plus pointu des compétences transversales telles que le travail en réseau, la conduite de projet, le management participatif, le suivi et le contrôle des délégations dans la formation initiale ; les TSMA : prise en compte de domaines de préoccupation plus affirmés comme les maladies émergentes et les dangers chimiques, ...). La fusion du corps des IAE avec les ITPE doit s'accompagner d'une évolution des statuts par la création d'un troisième grade leur permettant une réelle évolution de carrière en reclassant les chefs de mission, pour les TSMA et les TS, la montée en compétences doit être valorisé par le biais d'un accès facilité à la promotion de corps.

Concernant la FO 5 les directions départementales recrutent au besoin des contractuels en CDD et CDI pour assurer l'inspection en abattoir afin de pallier aux difficultés de recrutement. le grade T1 spécialité vétérinaire et alimentation doit être valoriser d'une manière ou d'une autre.

Le maintien des compétences techniques devient un sujet de préoccupation : il faut faire face à une exigence de mise en œuvre au quotidien globalement moins technique (poursuite de la logique du "faire" au "faire faire"), à des effectifs moins conséquents et des parcours amenés à être plus diversifiés. Il importe de "sanctuariser" les connaissances et les pratiques par la détermination d'un socle qualitatif et quantitatif de compétences à compléter par une reconnaissance plus poussée de l'expertise dans tous les dimensions techniques (solicitation d'experts reconnus, diffusion des savoirs, liens entre les prenants).

⁵ Note de service SG/SM/2015-1150 relative aux modalités de décroisement des postes occupés par des agents relevant du budget MAAF travaillant sur des missions MEDDE (2017-2018)¹

Evolution de l'Etat d'ici à 2025	
Devenir de l'Etat	Du fait d'une crise financière du type Espagne - Portugal 2010, qui culmine en 2020, l'Etat prend des mesures drastiques qui obligent à un aggiornamento à la fois missionnel et organisationnel : révisant ses missions à la baisse, il concentre donc son action sur les obligations issues de ses engagements européens et internationaux.
Organisation de l'Etat	Le recentrage sur le domaine régalien renvoie le reste à la décentralisation (nouvel acte) , à la délégation des missions non régaliennes, ainsi qu' à la mutualisation des fonctions support des administrations centrales et à la complète interministérialisation des services déconcentrés (création de directions régionales interministérielles DRI).
Déclinaison territoriale de l'Etat	L'échelon régional est réorganisé en une DRI, l'échelon départemental disparaît au profit d'unités territoriales
Contraintes (budget, environnement, économie, ...)	<ul style="list-style-type: none"> . L'UE s'adapte en mettant en place des constructions à géométrie variable et des associations à la carte : son projet moins lisible conserve une indéniable vigueur. . Du fait d'une crise financière majeure, l'État réduit son budget à compter de 2021 de 5% par an soit de 18,5% sur les 10 ans, conduisant à une contraction très significative de ses effectifs. . La société française vieillit. Une nouvelle réforme des retraites (départ à taux plein à 65 ans, convergence totale entre secteurs public et privé, suppression des régimes spéciaux) entre en vigueur en 2020, elle entraîne entre 2021 et 2025 sur le périmètre de l'étude le décalage de 540 départs à la retraite sur 1935 prévisibles. . La PAC 2020 réforme le contenu du 1^{er} pilier (orientation nettement sociale : aides à l'exploitation et à l'emploi de type RMI ou RSA) tout en consolidant l'élan environnemental (un 2^{ème} niveau de rémunération pour des services environnementaux ou territorialisés, un 3^{ème} encourageant la transition vers des systèmes d'agriculture durable) . La température de la planète progresse de 0,1 à 0,2°C par décennie ce qui conduirait à subir en 2100 une hausse de température de près de 1,8°C, l'enjeu environnemental reste sensible pour tout ce qui touche à la politique agricole.
Devenir du MAAF et de ses opérateurs	Le MAAF, « réparti » en interministériel, devient un secrétariat d'Etat à l'agriculture, à l'agroalimentaire et à la forêt (SEAAF) auprès du ministre en charge de l'environnement : la DGER à l'EN, la DGPE à l'Economie, le restant au MEEM. Certains opérateurs sont regroupés. Le niveau régional (DRI) devient la tour de contrôle du suivi des délégations ⁶ et l'échelon opérationnel des alertes et des crises. Les DDT et les DDCSPP disparaissent au profit d'unités territoriales (UT) rattachées à la DRI.

Indicateur	FO1 (Agriculture et filières)	FO2 (GDT)	FO3 (Agronomie)	FO4 (Forêt-bois)	FO5 (SSA)	FO6 (Stat. et SI)	FO7 (Expl. agricoles)
Evolution de la politique et des structures	L'économie agricole et les politiques incitatives sont décentralisées aux CR, qui trouvent à s'appuyer sur les DRI. L'AC se recentre sur une fonction de cadrage Les DRI impulsent et appuient la politique régionale par le bais des CR.	Une agence française de la biodiversité et de forêt (AFBF) regroupe l'ONF, l'ONCFS et l'agence nationale de la biodiversité et organisée en	. PV : en DRI . Agroécologie : déclinée dans les DRI par les agents non transférés aux CR	Cette PP est portée par l'AFBF	Le SEAAF a pour services déconcentrés les DRI et leurs unités territoriales issues de l'éclatement des DDcsPP.	L'Etat suit les directives européennes en matière de réalisation des statistiques publiques. Les services SI sont restructurés en interministériel	L'enseignement agricole travaille en lien plus étroit avec les CR et adapte sa carte de formation à leurs demandes (application de la politique régionale de l'emploi)

⁶ Ceci n'est pas cohérent avec la note de Patrick sur les missions de l'Etat (surlignée)

	Ses UT forment l'échelon de proximité et le conseil du préfet, et assurent la gestion de délégation aux chambres d'agriculture.	directions et antennes territoriales adaptées					
Missions de l'Etat et de ses opérateurs	<ul style="list-style-type: none"> . Veille et suivi des filières agricoles et agro-alimentaires . Prévention et gestion des crises . Contrôle de délégation <p>soit 200 agents (97 IAE et 103 TSMA)</p>	<p>Les missions en GRE et dans le domaine de la biodiversité sont décroisées entre 2016 et 2018.</p> <p>Les DRI conservent seulement la mission ICPE.</p>	PV : la DRI conserve le contrôle des intrants, du paquet hygiène, à l'importation, la santé des forêts, l'expertise PV, la gestion des délégations et les suites contentieuses des contrôles	L'AFBF accompagne les CR dans les politiques incitatives d'animation et aides à la filière. Ses UT sont chargées de la police forestière ⁷ , de gestion des risques incendie et du contrôle des délégations	Le SEAAF conçoit les politiques publiques, élabore la norme, suit l'activité des DRI. Les DRI et leurs UT assurent la mise en œuvre de ces politiques par le contrôle des délégataires, la gestion des crises et des alertes, l'animation des réseaux, le reporting (synthèse et analyse).	Le SEAAF conserve une compétence complémentaire de lecture et de valorisation des données au sein des DRI grâce à un nombre réduit d'agents mais bien identifiés.	<ul style="list-style-type: none"> . Centre de ressources et de formation aux emplois agricoles de la région . Support pédagogique dans le cadre des formations dispensées . Expérimentation et diffusion des nouvelles pratiques
Transfert de missions	<p>Transfert du 2^{ème} pilier de la PAC, de la politique agricole régionale (dont la déclinaison des mesures incitatives), de la politique de suivi des structures et du foncier , soit 558 agents (229 IAE et 329 TSMA)</p> <p>La totalité des contrôles relève de la responsabilité de l'ASP et de FranceAgriMer, avec coordination des CR.</p>	<p>Les MAEC sont exécutées par l'AFBF.</p> <p>Toutes les missions de contrôle sont transférées aux opérateurs (AFBF pour GRE, biodiversité et ASP pour MAEC)</p>	<p>PV : les politiques incitatives du plan Ecophyto sont transférées aux CR avec les agents.</p> <p>AD : La politique l' agro-écologie est transférée aux CR avec transfert partiel des effectifs de la filière pour les accompagner les CR</p>	<p>Les politiques incitatives d'animation et d'aide à la filière FB sont transférées aux CR avec une partie des agents. Les agents non transférés sont affectés soit à des missions hors FB, soit aux missions dévolues à l'AFBF.</p>	<p>Sont transférées :</p> <ul style="list-style-type: none"> . aux CR: le PNA . aux mairies et aux CD: les contrôles officiels en restauration collective (accueil enfants et personnes âgées), les établissements scolaires et hospitaliers 	<p>La mission en tant que telle est transférée à un service interministériel (ou dépendant d'un établissement public) rationalisé mais organisé sur une base territoriale.</p>	Pas de transfert
Missions déléguées	<p>Délégation aux chambres d'agriculture du 1^{er} pilier de la PAC- avec apurement national - environ 200 emplois (71 IAE et 128 TSMA)</p>		<p>PV : Les missions de contrôle export et PPE sont déléguées aux OVS</p> <p>AD : pas de délégation</p>	<p>Les CRPF se voient déléguer la mise en œuvre des plans simples de gestion de la forêt privée</p>	<p>Sont déléguées :</p> <ul style="list-style-type: none"> . au secteur privé : les contrôles officiels en restauration collective dans les entreprises et les contrôles dans le secteur de la remise directe, les tâches 	<p>L'informatique (achat et maintenance) fait l'objet de commandes auprès d'une fonction interministérielle de service et d'appui</p>	Pas de missions déléguées

⁷ Activités de police forestière : voir définition scénario A

					d'inspection ante et post mortem, la certification des animaux vivants . aux OVS, la surveillance des maladies animales		
Compétences IAE et TSMA	IAE : nécessité de connaissances techniques, de savoir faire transversaux et juridiques TSMA : maintenu sur des postes techniques (filières, crises, délégations) mais recours à des agents non titulaires en appui		IAE : compétences en gestion des délégations et évaluation des transferts et pour les TSMA en contrôles et gestion des foyers (notamment reconnaissance des organismes nuisibles) Compétences juridiques quant au suivi contentieux ds contrôles (IAE et TS) AD : Profil ingénieurs agri ou masters dotés de compétences techniques et transversales pour appuyer les CR dans leur mise en œuvre de cette politique	IAE : compétences en gestion des délégations et traitement des dossiers contentieux TS : compétences liées aux contrôles relevant de la police forestière AD : Profil ingénieurs agri ou masters dotés de compétences techniques et transversales pour appuyer les CR dans leur mise en œuvre de cette politique	TSMA – présents surtout dans les UT . la délégation de l'inspection ante et post mortem fait disparaître le grade T1 . T2 : ils sont chargés de l'inspection des établissements, des mesures crises et alertes, du contrôle des délégations notamment dans les abattoirs (nécessité de compétences juridiques, pénales, en contrôle des délégations ; maintien dans les secteurs délégués de celles liées à l'inspection de 1er niveau) IAE – SEAAF, DRI et UT Compétences techniques élargies, managériales et transversales à renforcer	Les compétences techniques (agricoles ou agro-alimentaires) sont surtout recherchées au niveau TSMA (exécution des enquêtes conçues au niveau européen), avec un encadrement et une coordination de niveau IAE. IAE – DGAL, tous niveaux Compétences techniques élargies, managériales et transversales à renforcer	IAE : nécessité de compétences transversales plus affirmées (communication, management d'entreprise, appels à projet, appui sur le numérique ...)

Impact sur les corps et effectifs	<p>. Besoin d'IAE en UT et DRI . Réduction importante des TSMA TEA en EP : ASP et FAM, et UT (aide aux contrôle de délégation), pour les autres : transfert aux CR et avec option (+ primes) aux chambres Maintien 200 agents (97 IAE et 103 TSMA) et d'une partie des 200 emplois (71 IAE et 128 TSMA) issus de la délégation du 1er pilier</p>		<p>PV : baisse des effectifs liée aux délégations octroyées et au transfert vers les CR (plus fort pour les TS - 33%- que pour IAE - 12%- faisant augmenter le rapport A/B) AD : la moitié est conservée (31 agents), les autres sont transférés ou partent au sein d'autres ministères</p>	<p>IAE : Baisse des effectifs de 28 % en 10 ans TS : Baisse des effectifs de 34% en 10 ans L'emploi d'IAE est privilégié pour une meilleure maîtrise des délégations et des suites contentieuses des contrôle</p>	<p>Les délégations amènent une diminution des effectifs, surtout les TSMA du secteur SSA : disparition des T1 (près de 900 ETP), diminution de la moitié des effectifs affectés à la remise directe et à la restauration collective (contrôle de délégation). IAE : le suivi et le contrôle des délégations nécessite d'augmenter leur nombre.</p>	<p>Les effectifs IAE et TSMA sont dimensionnés pour apporter par la formation continue les compétences complémentaires nécessaires au SEAAF.</p>	<p>Remplacement partiel des enseignants (50,5%) partant à la retraite (environ 30 IAE d'ici à 2025), importance de parcours professionnels diversifiés 30 IAE d'ici à 2025</p>
-----------------------------------	--	--	---	---	---	--	--

Impacté par le décroisement en cours des effectifs avec le MEEM (environ 350 emplois IAE et TSMA), mais aussi des transferts de missions aux CR et aux EP, le **scénario B** est fondé sur un recours élargi aux délégations. Il engendre donc une réduction importante des emplois techniques, particulièrement des TSMA (VA T1) aussi par manque d'attrait. Les FO1 et 5 sont quantitativement les plus touchées : la FO1 par les transferts aux CR et la délégation du 1er pilier de la PAC aux chambres d'agriculture, la FO5 avec les délégations de l'inspection ante et post mortem, du contrôle de la remise directe et de la restauration collective. Il implique un recentrage d'une part sur la coordination, l'animation et l'appui apporté aux politiques publiques et le métier de contrôle et d'évaluation des délégations et d'autre part le maintien de compétences techniques (inspection des établissements, mesures de gestion des crises et alertes, et FO3 contrôle des intrants, du paquet hygiène, les importations, la santé des forêts, l'expertise PV).

De ce fait, bien que se fondant sur un socle de connaissances techniques, les métiers d'IAE et de TSMA tendent à s'éloigner un peu plus : les IAE devant être en mesure de s'appuyer des connaissances techniques, et les TSMA fondant leurs pratiques sur des connaissances et des savoir faire techniques.

Sur 5382 agents en 2015, la prévision des départs à la retraite est environ de 1360 agents (330 IAE et 1030 TSMA) à échéance 2025. Alors même que l'application de la contrainte budgétaire conduirait à une réduction de 725, l'impact du scénario conduirait du fait des transferts (1460 agents) à ramener respectivement le périmètre des FO techniques à 3920 agents et proportionnellement les départs à la retraite à 990. Ainsi, hors effectifs dégagés par la mise en place des délégations difficilement estimables, la compensation des départs à la retraite au delà de la contrainte permettrait le recrutement de 265 agents toute chose égale par ailleurs, sans doute au bénéfice des TSMA VA (maintien des effectifs pour l'exécution des missions conservées) et en IAE pour compléter le besoin en compétences requises, notamment en lien avec les délégations (contrôle, suites contentieuses et évaluation des délégations, compétences juridiques et légistiques).

Là aussi, il est possible de distinguer 3 cas de figure selon les FO et la redistribution des rôles que la décennie à venir pourrait amener :

- . une **capacité technique pleine et entière** pour mettre en œuvre dans son intégralité la politique publique confiée (cas de la FO5 : pour les pans de mission conservées intégralement et de la FO7), voire capacité renforcée pour faire face aux risques nouveaux, la politique SSA devenant le cœur de la compétence publique.
- . une **capacité technique réelle, moins complète** du fait des délégations octroyées mais élargie à des compétences transversales (juridiques, pénales, .) (cas de la FO 2, 3, 4 et 5)
- . une **capacité de pilotage et d'animation** appuyée sur des connaissances techniques assez précises, détenues au besoin de manière collective (cas de la FO1) s'apparentant bon an mal an à la mise en œuvre d'une stratégie de coordination, voire d'influence sur des sujets impactant directement les politiques du MAAF actuel (cas des FO2, 3 et 4).

Ce scénario prévoit la fusion des corps des IAE et ITPE, et celui des TSMA et des TS MEEM en TSAE avec une rationalisation des outils de formation et la mise en place d'un tronc commun initial actualisé et des spécialités repensées permettant en fonction des compétences et du parcours professionnel d'apporter aux questions communes "agriculture/ environnement" une plus value. Face à cette logique de gestion de corps, doit perdurer une logique de spécialité en FI. Une politique de valorisation des acquis du parcours professionnel (parcours qualifiants), des possibilités

de mobilité entre structures facilitées et une offre de FC renforcée et plus "personnalisée. doit aussi se mettre en place.

Les IAE devront bénéficier d'un apprentissage plus pointu des compétences transversales telles que le travail en réseau, la conduite de projet, le management participatif, le suivi et le contrôle des délégations dans la FI. La formation des TSMA (T2), quant à eux ,doit prendre en compte des domaines de préoccupation plus affirmés (maladies émergentes, dangers chimiques, ...) mais aussi le contrôle des délégations. Ils devront cependant continuer d'être en mesure de conduire des inspections de 1er niveau dans les secteurs délégués. L'évolution des missions pourrait conduire à recruter des agents en CDD et CDI pour assurer l'inspection en abattoir (une formation qualifiante est mise en place pour les contractuels employés en abattoir).

Concernant les IAE la fusion avec les ITPE s'accompagne d'une évolution des statuts par la création d'un troisième grade leur permettant une réelle évolution de carrière sans les limiter à l'accès à l'emploi de chef de mission, pour les TSMA et les TS un accès facilité à la promotion de corps.

Le maintien d'un niveau de compétences techniques permettant d'assurer l'appui aux politiques publiques transférées et de suivre en tous points les délégations est la contrainte de ce scénario : il importera alors de s'appuyer sur une cartographie fonctionnelle des compétences et à suivre leurs diffusion par l'établissement de parcours professionnels types et une reconnaissance plus poussée de l'expertise dans tous les dimensions techniques (sollicitation d'experts reconnus, diffusion des savoirs, liens entre les prenants).

Evolution de l'Etat d'ici à 2025	
Devenir de l'Etat	L'Etat donneur d'ordres se concentre sur les missions d'inspection, de contrôle et de protection des populations. Pour assumer pleinement ce rôle, il « territorialise » des pans de politique publique et se donne les moyens de la compétence technique par le développement de la norme et une flexibilité assumée en matière de RH dans certains secteurs
Organisation de l'Etat	L'appareil d'Etat se ré-organise autour d'un modèle technico-bureaucratique centré sur les préfectures de régions (mise en œuvre déconcentrée et adaptée au contexte des politiques publiques sous l'égide du préfet de région, véritable clé de voûte de l'administration au sein des territoires) avec le transfert dans le même temps de certaines compétences aux conseils régionaux : déconcentration de la mise en oeuvre des PP régaliennes et décentralisation des politiques incitatives
Déclinaison territoriale de l'Etat	Conservation des échelons régionaux et départementaux, le niveau départemental devenant celui du maintien de la cohésion territoriale. Les DDI se rapprochent des préfectures pour des raisons fonctionnelles mais restent distinctes.
Contraintes (budget, environnement, économie, ...)	<ul style="list-style-type: none"> . La France demeure le moteur de la voie de l'intégration européenne . Le déficit budgétaire continue de s'aggraver mais reste gérable sur les 10 années car l'État réduit son budget après 2018 de 2,5 % par an soit de 16,2% sur la période, amenant une contraction des effectifs . La société française vieillit, une nouvelle réforme des retraites (départ à taux plein à 64 ans (alignement progressif en 2 ans), convergence plus marquée du secteur public vers le secteur privé et révision des régimes spéciaux) entre en vigueur en 2020 et entraîne entre 2021 à 2025 sur le périmètre de l'étude le décalage de 342 départs à la retraite sur 1935 prévisibles à ce jour. . La PAC 2020-2025 repose toujours sur ses deux piliers : le 1er assure la redistribution à l'égard des agriculteurs qui vivent de moins en moins de leur métier, le 2ème pilier quant à lui permet l'adaptation aux contraintes environnementales (transition vers des systèmes d'agriculture durable). . La température de la planète progresse de 0,2°C par décennie ce qui conduirait à subir en 2100 une hausse de température de près de 2,1°C, l'enjeu environnemental reste très important pour tout ce qui touche à la politique agricole. . Le secteur économique agricole subit la volatilité des prix : nombre d'entreprises agricoles se trouvent en difficulté, nécessitant l'implication du MAAF
Devenir du MAAF et de ses opérateurs	Le MAAF maintient son champ d'action ministériel. Il organise et contrôle. Il délègue et effectue les contrôles des délégations. L'échelon régional (DRAAF) est un échelon de coordination avec capacité d'initiative et marges de manœuvre. L'échelon départemental regroupé autour du préfet effectue le contrôle de proximité.

Indicateur	FO1 (Agriculture et filières)	FO2 (GDT)	FO3 (Agronomie)	FO4 (Forêt-bois)	FO5 (SSA)	FO6 (Stat. et SI)	FO7 (Expl. agricoles)
------------	-------------------------------	-----------	-----------------	------------------	-----------	-------------------	-----------------------

Evolution de la politique et des structures	L'économie agricole et les politiques incitatives sont décentralisées aux CR. L'AC se recentre sur une fonction de cadrage. Les DRAAF deviennent une réelle structure de pilotage régionale (coordination avec les CR, conduite avec marges de manœuvre, synthèse et analyse). Les DDT forment l'échelon de cohésion territoriale (terroirs, filières, ...).	Les missions liées à la gestion des ressources en eau (GRE) - effectifs décroisés -et à la biodiversité restent en DDT, comme les ICPE (agriculture et IAA). Les MAEC sont transférées aux CR.	L'organisation est inchangée : les SRAL conservent la protection des végétaux tandis que la politique incitative attachée à l'"agriculture durable" est transférée aux CR	L'organisation du domaine forêt-bois est pilotée au sein d'un service d'AC et au niveau régional par les SERFoB.	L'organisation actuelle est maintenue (DGAL, DRAAF et DDcsPP). Toutefois les DRAAF voient leur mission de pilotage et de coordination renforcée. Les DDcsPP perdent en autonomie et restent l'échelon opérationnel.	La recherche accrue d'efficience des PP pousse l'UE et les États à se doter d'outils de pilotage performants. Les compétences de production et de traitement des données sont renforcées comme celles liées aux développements des outils numériques.	L'enseignement agricole se montre exemplaire et innovant dans ses pratiques
Missions de l'Etat et de ses opérateurs	<ul style="list-style-type: none"> . Gestion des mesures du 1^{er} pilier . Suivi du foncier agricole . Veille et suivi des filières agricoles et agro-alimentaires . Prévention et gestion des crises . Connaissance des territoires - lien avec l'environnement et l'aménagement du territoire- . Appui aux CR pour la mise en œuvre des politiques publiques . Coordination des contrôles Maintien de 467 agents (199 IAE et 268 TSMA)	Plus de missions de contrôle au MAAF, sauf les ICPE (non ?)	PV : l'Etat (via les SRAL) garde la main sur tous les contrôles et leurs suites contentieuses, la gestion des alertes et crises, la santé des forêts, le contrôle des délégations, la santé des forêts. AD : maintien en DRAAF de la déclinaison et diffusion de la politique du MAAF en : <ul style="list-style-type: none"> - en AD vers les CR - en gestion de la ressource en eau vers les acteurs concernés (cf. Ligne compétence) 	Les SERFoB assurent la police forestière ⁸ , la gestion des risques incendie et la maîtrise des délégations. Ils accompagnent les CR dans les politiques incitatives FB transférées	L'Etat s'est recentré sur ses missions de contrôle et de gestion de crise. Les contrôles de la chaîne alimentaire sont renforcés et évoluent fort du contexte, de l'analyse du risque (intégration des accréditations et certifications des opérateurs), l'évolution des modalités de contrôles ⁹ . Gestion des crises : les DDcsPP restent l'échelon opérationnel, la DRAAF en coordonne la gestion (une cellule est créée au sein des SRAL avec des cadres (IAE) disposant des compétences requises	<ul style="list-style-type: none"> . La production et la valorisation des données sont réalisées avec une coordination de pilotage accrue entre l'UE et le ministère. Des efforts sont consentis en collecte par internet des enquêtes et en mobilisation des données administratives . Développement interne des outils numériques : cette mission fait l'objet d'une attention réelle au regard des enjeux d'autonomie des ministères. 	<ul style="list-style-type: none"> . Support pédagogique dans le cadre des formations dispensées . Expérimentation et diffusion des nouvelles pratiques agricoles
Transfert de missions	Transfert du 2 ^{ème} pilier de la PAC, de la politique agricole	Les MAEC sont transférées au CR	PV : transfert du Plan Ecophyto désormais à	Les politiques incitatives	Transfert du PNA aux CR	Pas de transfert	Pas de transfert

8

9 plus de contrôle documentaire a posteriori, augmentation des données prises en compte dans l'évaluation de la conformité

	<p>régionale (dont la déclinaison des mesures incitatives) et de la politique de suivi des structures aux CR</p> <p>Environ 490 emplois sont transférés (198 IAE et 292 TSMA)</p>	<p>aux CR, payées et contrôlées par l'ASP</p>	<p>gouvernance bicéphale CR et chambres régionales d'agriculture <i>sans transfert d'agents</i></p> <p>AD : transfert de cette politique incitative vers les CR <i>sans transfert d'agents</i></p>	<p>d'animation et d'aides à la filière FB sont transférées aux CR avec une partie des agents. Les agents non transférés sont affectés soit à des missions hors FB, soit au renfort des missions conservées</p>			
Missions déléguées	-		<p>PV : Suspension de l'octroi de nouvelles délégations, évaluation de celles accordées, reprise en main des missions réalisées de façon insatisfaisante par les ex délégués, mais maintien de celles aux OVS donnant satisfaction.</p>	<p>L'instruction et le suivi de la mise en œuvre des plans simples de gestion de la forêt privée sont délégués aux CRPF</p>	<p>La surveillance des maladies animales est déléguée vers OVS</p> <p>La délégation de la certification à l'export aux vétérinaires libéraux est reconnue comme VO</p>	<p>La mise en œuvre des enquêtes est possiblement octroyée à des entreprises (prestations de services) ainsi que la réalisation d'outils numériques.</p>	<p>Pas de missions déléguées</p>

Compétences IAE et TSMA	IAE : Nécessité de connaissances techniques, de savoir faire transversaux et de quelques savoir faire techniques détenus en tant que compétence collective) TSMA : leur effectif est resserré en DRAAF et diminué en DDT	Il faudrait veiller à garder une compétence eau dans les DRAAF : à préciser, laquelle, combien d'agents, à quel niveau ?	PV : les compétences à mobiliser sont techniques (TSMA) mais aussi transversales (IAE) : évaluation des transferts, maîtrise des délégations) et juridiques (suites contentieuses) AD : pour appuyer les CR et suivre cette PP, des profils ingénieurs agri et/ou ENGEES ou masters dotés de compétences techniques et transversales et intervenir dans le lien eau agriculture	IAE : Nécessité de disposer des compétences pour traiter des suites contentieuses des contrôles et assurer la maîtrise de la délégation TSMA : compétences liées aux missions de contrôle	Renforcement des compétences techniques pour faire face aux risques sanitaires et aux crises, à la maîtrise des délégations et répondre à la demande sociale ¹⁰ TSMA – DDcsPP . T1 confortés en inspection ante et post mortem en abattoir . T2 : inspection des établissements, mise en œuvre des mesures de gestion des crises et des alertes, contrôle des délégations. Encadrement des T1. IAE - DGAL, DRAAF, DDcsPP Compétences techniques élargies, managériales et transversales à renforcer	. IAE : le besoin en compétence experte (IAE) spécifique du domaine de la statistique, de la prospective est avérée (spécialisation à AgroSup Dijon) . TSMA : Besoin de compétences en collecte et en exploitation de données	IAE : nécessité de compétences transversales plus affirmées (communication, management d'entreprise, appels à projet, appui sur le numérique ...)
Impact sur les corps et effectifs	Besoin d'IAE en nombre plus réduit surtout en DDT mais le passage en DDT assure une expérience de terrain à valoriser entre autre en DRAAF. TSMA TEA : clarification de postes en SREA et SEA entre les TSMA, les SA et les ANT. Maintien donc de 467 agents (199 IAE et 268 TSMA)		PV : IAE : stabilisation des effectifs sur la période (meilleure maîtrise des délégations et des suites contentieuses) TSMA : baisse de 28%, (41 agents). Les effectifs Ecophyto non transférés servent à appuyer les CR et à renforcer les missions conservées. AD : le besoin est de 30 agents pour suivre cette PP en lien avec les CR.	IAE : Baisse des effectifs de 28% en 10 ans (26 agents) TS : Baisse des effectifs de 34% en 10 ans (80 agents). Le rapport IAE/TSMA est accru pour une meilleure maîtrise des délégations et des suites contentieuses des contrôles	FO non impactée par les diminutions d'effectifs et de budget Pour les 2 corps il faut revoir les parcours de carrière qui leur sont possibles: . 3e grade pour les IAE . faciliter le passage du corps de techniciens au corps des ingénieurs, pour ceux occupant des missions d'animation de réseaux ou de contrôle de délégations	Nouvelle spécialité d'IAE sur les compétences de statistiques, prospectives et SI. Moins de TMSA pour peu que la collecte de données dans les territoires est réalisée par des structures extérieures	Remplacement partiel des enseignants (50,5%) partant à la retraite (environ 30 IAE d'ici à 2025), importance de parcours professionnels diversifiés

¹⁰ traçabilité, transparence et éco-responsabilité

Dans ce scénario C, le MAAF concentre son action sur les missions d'inspection, de contrôle et de protection des populations, tout particulièrement dans le domaine de la SSA. Or le décroisement des effectifs avec le MEEM (environ 350 emplois IAE et TSMA), acté par les 2 ministères concernés, le transfert des politiques incitatives aux CR et de certaines missions aux EP ainsi que les délégations maintenues ou nouvellement décidées lui permettent de ré-affecter les effectifs libérés pour disposer du nombre d'agents nécessaires et des compétences requises en matière de contrôle et d'inspection. Ce scénario conduit en effet à la "sanctuarisation" de la FO5 et au plein exercice par le MAAF de ses prérogatives en matière des contrôles dans le domaine de la protection de végétaux, des ICPE mais aussi du domaine forestier. Le MAAF s'assure par ailleurs de la totale efficacité des délégations faites (ou envisagées) et se recentre du fait des transferts des politiques incitatives sur l'appui, la coordination et l'animation (FO 1, MAEC, plan Ecophyto, ...).

Sur 5382 agents en 2015, la prévision des départs à la retraite est environ de 1570 agents (380 IAE et 1200 TSMA) à échéance 2025. Alors même que l'application de la contrainte budgétaire conduirait à une réduction de 713, l'impact du scénario conduirait du fait des transferts (1062 agents) à ramener le périmètre des FO techniques à 4320 agents et proportionnellement les départs à la retraite à 1260. Ainsi, hors effectifs dégagés par la mise en place des délégations, difficilement estimables (cf. plus haut), la compensation des seuls départs à la retraite au delà de la contrainte induirait de fait le recrutement de 547 agents, toutes choses égales par ailleurs, sans doute au bénéfice des TSMA VA (renforcement des effectifs et des compétences requises pour assurer l'ensemble des mesures de contrôle, la prise en compte des risques sanitaires, la gestion des crises et le suivi et la maîtrise technique des délégations) et plus spécifiquement pour les IAE pour des compétences techniques élargies (en lien avec les délégations, le contrôle de la chaîne alimentaire, les domaines statistiques et de la prospective appliquée).

Là aussi, il est possible de distinguer 2 cas de figure selon les FO et fort des évolutions que la décennie à venir pourrait amener :

. une **capacité technique pleine et entière** pour mettre en œuvre dans son intégralité l'ensemble des contrôles issus des politiques publiques mises en œuvre (cas des FO3 et FO4 : exercice des missions de police et pleine maîtrise des délégations, de la FO5 : renforcement des missions de contrôle et de gestion de crises) mais aussi de maîtrise de la production et du traitement de données (cas de la FO6) au service d'une efficacité accrue des politiques publiques.

. une **capacité de pilotage et d'animation** appuyée sur des connaissances techniques avérées, constitutives de la compétence collective des services (cas de la FO1 et de la FO2), même si le niveau d'exigence en matière de contrôle laisse dans la main de l'Etat certaines prérogatives dont la coordination des contrôles, le suivi du foncier agricole et bien sûr la prévention et la gestion des crises.

Les compétences techniques sont pleinement le vecteur de mise en œuvre des politiques publiques. Une attention particulière est à porter dans ce cas de figure aux TSMA VA (articulation et élargissement des tâches, hiérarchisation des responsabilités, attrait des métiers T2 et T1, meilleure identification des niveaux de compétence attendus mais aussi en terme de parcours professionnels et de promotion). Les réorganisations, un niveau d'exigence plus affirmé sur le plan réglementaire comme dans le domaine des évolutions technologiques doivent permettre aux TSMA à plus fort potentiel d'acquiescer in fine une réelle expertise tout particulièrement en lien avec des compétences rares ou en tension. Un continuum "technique" TSMA T1, TSMA T2 et IAE valorisant est à formaliser.

Les IAE devront renforcer leurs compétences techniques (maîtrise des délégations, inspections et contrôles, gestion des situations d'urgence) et bénéficier d'un apprentissage plus pointu des compétences transversales telles que le travail en réseau, la conduite de projet, le management participatif, le suivi des délégations en FI. Ce scénario, en faisant un place plus importante aux compétences spécifiques mises en œuvre par les IAE et les TSMA, pose la question de l'adaptation en conséquence de la FI et celle des connaissances et des savoir faire à préserver au regard des postes à occuper (leur maintien relèvera donc de la FC et formation d'adaptation à la prise de poste).

Evolution de l'Etat d'ici à 2025	
Devenir de l'Etat	Suite à l'élection de mai 2022, la France fait clairement le choix du modèle réformateur et entend tirer profit de la mondialisation : l'Etat se recentre à la fois sur sa mission de stratège et de pilote des politiques publiques. Il entend assumer pleinement l'ensemble de ses prérogatives mais selon des modalités d'action différentes de celles pratiquées aujourd'hui.
Organisation de l'Etat	L'Etat, minimal par choix, applique la charte de déconcentration, organise un fort mouvement de délégation et ré-articule au mieux ses services pour répondre avec plus d'efficacité aux missions qu'il entend assumer. Il s'attache ainsi à maintenir ses responsabilités en partie régaliennes de protection des populations, de contrôle, d'inspection et de certification par le recours à des normes, à des cahiers des charges précis et aux délégations de service public dans bien des domaines. Il transfère dans le même temps des pans de politique publique aux conseils régionaux.
Déclinaison territoriale de l'Etat	L'échelon régional est réorganisé en services de la préfecture de région, l'échelon départemental se remodele : unités territoriales pour les agences, DDT en tant que service d'économie agricole du préfet de département
Contraintes (budget, environnement, économie, ...)	<ul style="list-style-type: none"> . Le projet européen continue de faire figure d'horizon indépassable du XXIème siècle. . Le quinquennat 2017-2022 est marqué par un budget en régression de 10 à 12 % sur la période, puis la reprise économique et le virage libéral réformateur lui permettent à l'Etat de maintenir des budgets stables en euros constants . La société française vieillit, une nouvelle réforme des retraites (départ à taux plein à 65 ans, convergence plus marquée du secteur public vers le secteur privé et suppression des régimes spéciaux) entre en vigueur en 2020 et entraîne entre 2021 à 2025 sur le périmètre de l'étude le décalage de 540 départs à la retraite sur 1935 prévisibles à ce jour. . La PAC 2020-2025 finit par s'accorder « à la gestion des risques » afin de préserver les agriculteurs des inconvénients de la volatilité des prix des marchés. . La température de la planète progresse de 0,25°C par décennie ce qui conduirait à subir en 2100 une hausse de température très préoccupante de 2,3°C, l'enjeu environnemental devient crucial pour la politique agricole.
Devenir du MAAF et de ses opérateurs	Le MAAF devient un secrétariat d'Etat « indépendant ». Il crée des agences exécutives, l'Agence de la forêt et de la ruralité (AFR), regroupant ONF et FAM notamment, et l'Agence de la sécurité de la chaîne alimentaire (ASCA) avec des unités territoriales (disparition des DDCSPP). Les DRAAF deviennent les services agricoles du préfet de région et conservent leur responsabilité d'autorité académique de l'enseignement agricole, les DDT devenant le service agriculture-environnement des préfectures de département.

Indicateur	FO1 (Agriculture et filières)	FO2 (GDT)	FO3 (Agronomie)	FO4 (Forêt-bois)	FO5 (SSA)	FO6 (Stat. et SI)	FO7 (Expl. agricoles)
------------	-------------------------------	-----------	-----------------	------------------	-----------	-------------------	-----------------------

Evolution de la politique et des structures	La politique agricole est devenue une compétence régionale qui s'appuie sur les SD. L'AC se recentre sur une fonction de cadrage. Les ex-DRAAF incluent les services d'économie agricole des préfets de région Les DDT sont l'échelon de proximité et le service agriculture-environnement des préfets de département	Les DDT deviennent plus concrètement des services environnement /agriculture de département. Ils incluent la GRE (décroisée) et les ICPE.	PV : les missions de l'État sont confiées à l' agence de la sécurité de la chaîne (ASCA) alimentaire . AD : l'État définit et impulse, via les services agricoles relevant des préfetures de régions, la politique en matière d'agro écologie	Une agence de la forêt et de la ruralité (AFR) regroupe notamment l'ONF et FAM.	La DG alimentation est en charge de la conception de la PP et de l'élaboration des normes. L' agence de la sécurité de la chaîne alimentaire sous tutelle de la DG alimentation et de la DGCCRF regroupe les services vétérinaires, les services de santé et protection des végétaux, la DGCCRF et les laboratoires territoriaux.	La production et l'exploitation de toutes les données statistiques relève de l'UE. Cette responsabilité entraîne la constitution d'un service européen plénier en la matière, la mission n'est plus exclusivement du ressort de l'Etat.	L'enseignement agricole travaille en lien plus étroit avec les CR (cohérence des formations et de la politique régionale de l'emploi) et l' agence de la forêt et de la ruralité
Missions de l'Etat et de ses opérateurs	. Veille et suivi des filières agricoles et agronomie-alimentaires . Prévention et gestion des crises Maintien de 200 agents (97 IAE et 103 TSMA)	Les missions de police sont partagées entre l'AFR et la DDT.	PV : l'ASCA réalise les contrôles, l'expertise PV, la gestion des foyers et des crises, celle des délégations et de ses suites, la surveillance des organismes réglementés. AD : les services agricoles préfectoraux impulsent la politique agro-écologique pilotée par les CR	L'AFR assure les missions de police forestière, la gestion des risques incendie et la maîtrise des délégations Elle accompagne les CR dans les missions incitatives FB transférées	La DG alimentation suit l'activité de l'agence dans le cadre de la tutelle. L'agence assure la mise en œuvre de ces politiques par le contrôle y compris des délégataires, la gestion opérationnelle des crises et des alertes, l'animation des différents réseaux, la production de synthèses, l'analyse des données et le reporting à la DG.	Seul, un service interministériel s'assure de la contribution de la France et de la coopération des départements ministériels, des administrations publiques et de la sphère privée : il subsiste une mission au sein du secrétariat d'Etat.	. Centre de ressources territoriaux en innovations agricoles et agroalimentaires . Support pédagogique dans le cadre des formations dispensées . Expérimentation et diffusion des nouvelles pratiques agricoles
Transfert de missions	Transfert des 2 piliers de la PAC aux CR, de la politique agricole régionale (dont la déclinaison des mesures incitatives), de la politique de suivi des structures et du foncier (soit 757 agents, soit 300 IAE et 457 TSMA) La totalité des contrôles relève de la responsabilité de l'ASP et de FAM sous la coordination des CR	Les MAEC sont transférées avec agents aux CR, payées et contrôlées par l'ASP	PV : le transfert de la politique incitative (Ecophyto) vers les CR. sans transfert d'agents AD : les CR se voient confier le pilotage de la politique incitative liée à l'agro écologie (sans transfert d'agents)	Les politiques incitatives d'animation et d'aides à la filière à la filière FB sont transférées aux CR avec une partie des agents. Les agents non transférés sont affectés à des missions hors FB ou au renfort des missions de l'AFR.	Transfert avec agents aux CR de la politique de l'alimentation (PNA)	Les compétences sont transférées à un organisme européen qui a mission de réaliser la commande, la conception des études et enquêtes, l'exploitation des données et la diffusion des informations.	Pas de transfert

Missions déléguées	Pas de missions déléguées		PV : la surveillance, le contrôle PPE et à l'export sont délégués aux OVS, la santé des forêts soit aux OVS soit aux CRPF pour la forêt privée, et à l'ONF pour la forêt publique ¹¹ . AD : pas de délégation	L'instruction et le suivi de la mise en œuvre des plans simples de gestion de la forêt privée sont délégués aux CRPF.	Surveillance des maladies animales aux OVS Certification à l'exportation déléguée aux vétérinaires libéraux mandatés.	La collecte de données est réalisée à l'échelon régional : elle est du ressort de prestataires (privés ou publics) choisis sur appels d'offres.	Pas de missions déléguées
Compétences IAE et TSMA	IAE : Nécessité de connaissances techniques, de savoir faire transversaux et de quelques savoir faire techniques détenus en tant que compétence collective TSMA : leur effectif est resserré en DRI et diminué en DDT		PV IAE au sein de l'ASCA : renforcement des compétences en gestion de foyers et des crises, en gestion des suites contentieuses des contrôles et en maîtrise des délégations TSMA au sein de l'ASCA : maintien des compétences liées aux différents contrôles directs, à la surveillance et à la gestion de foyers AD en service agricole préfectoral : compétences transversales et techniques pour accompagner les CR dans leur pilotage de la politique	Au sein de l'AFR : IAE : renforcement des compétences en gestion des délégations et dans la gestion des suites contentieuses des contrôles TSMA : maintien des compétences de police forestière	Renforcement des compétences techniques pour faire face aux risques sanitaires croissants et aux crises, à la maîtrise des délégations et répondre aux demandes sociétales ¹² TSMA – UT de l'agence Les missions en abattoir (T1) sont faites par des agents non titulaires (NT). T2 : inspection des établissements, mise en œuvre des mesures de gestion des crises et des alertes, contrôle des délégations et encadrement des NT. IAE – DG alimentation t ASCA Renforcement des compétences techniques, mais aussi transversales : légistique, juridique, négociations, conduite de projet, management	Il y a disparition des effectifs liés à cette fonction	IAE : nécessité de compétences transversales plus affirmées (communication, management d'entreprise, appels à projets appui sur le numérique ...)
Impact sur les	Besoin d'IAE en nombre		PV : suite aux	IAE : Baisse des	Cette FO est non impactée	Il n'y a plus de	Remplacement

¹¹ l'Etat ne gardant que la coordination de l'épidémiologie-surveillance

¹² traçabilité, transparence et éco-responsabilité

corps et sur les effectifs	plus réduit surtout en DDT, avec acquis de l'expérience en DRAAF TSMA TEA : clarification de postes en SREA et SEA entre les TSMA, les SA et les ANT. . Besoin d'IAE en UT et DRI . Les TSMA TEA ne sont presque plus représentés au sein des SD, ils restent en revanche une ressource importante en EP (ASP, FAM, ...)	délégations et transferts aux CR : IAE : baisse faible de 7 agents TSMA: baisse de 37% des agents (55) donc augmentation du rapport A/B AD : les effectifs s'érodent de 50% : en 2025 il reste 31 agents pour faciliter la politique SEAF en la matière dont la GRE.	effectifs de 35% en 10 ans soit -3.5 pts/an, soit - 3 agents/an TS : Baisse des effectifs de 45% en 10 ans soit -4.5pts/an, soit - 11 agents/an Rythme de Baisse plus fort pour les TS que pour IAE en PV faisant augmenter le taux d'encadrement A/B	par les diminutions d'effectifs et de budget ¹³ Globalement augmentation du rapport A/B avec une répartition non homogène : . forte concentration des IAE au niveau de la DG alimentation et des niveaux nationaux et régionaux de l'agence . forte concentration des TSMA dans les UT de l'agence. Disparition du grade T1	missions statistique et prospective au sein de la filière technique	partiel des enseignants (50,5%) partant à la retraite (environ 30 IAE d'ici à 2025), importance de parcours professionnels diversifiés
----------------------------	---	--	---	--	---	--

Le scénario D tire les conséquences d'une mise en œuvre des politiques publiques sensiblement différente d'aujourd'hui dans ses modalités d'action : le SEAAF maintient ses compétences en partie régaliennes par le recours à des normes, des cahiers des charges précis et une pratique plus large des délégations de service public. Impacté par le décroisement des effectifs avec le MEEM, le scénario se caractérise par une agencisation plus poussée (AFR et ASCA), une "préfectoration" de ses services déconcentrés (services agricoles), un mouvement de délégation touchant presque toutes les politiques publiques et une interministérialisation du domaine "statistiques et prospective".

Le transfert des 2 piliers de la PAC ainsi que des politiques incitatives aux CR laissent l'Etat face à ses responsabilités en matière de protection des végétaux, de filière forêt-bois et d'alimentation et de sécurité sanitaire. Ils les exercent par truchement des deux agences ce qui lui laisse cependant la faculté de déterminer les objectifs de politique publique à tenir, de juger des résultats et l'impliquent en matière de formation des agents, de formalisation de leurs parcours professionnels et donc de gestion des compétences.

Sur 5382 agents en 2015, la prévision des départs à la retraite est environ de 1395 agents (330 IAE et 1065 TSMA) à échéance 2025. Alors même que l'application de la contrainte budgétaire conduirait à une réduction de 420, l'impact du scénario conduirait du fait des transferts (1550 agents) à ramener le périmètre des FO techniques à 3830 agents et proportionnellement les départs à la retraite à 1100. Ainsi, hors effectifs dégagés par la mise en place des délégations, difficilement estimables, la compensation des départs à la retraite au delà de la contrainte permettrait le recrutement de 680 agents toutes choses égales par ailleurs. Au regard du choix organisationnel posé, l'Etat et ses opérateurs se recentrent sur des compétences techniques clairement identifiées. Leur acquisition relève donc d'un échange permanent permettant aux écoles de formation et au dispositif de formation continue du SEAAF de dispenser aux IAE et aux TSMA rejoignant les agences l'ensemble des savoirs identifiés.

Selon cette projection, il faut distinguer 3 cas de figure selon les FO et fort des évolutions que la décennie à venir pourrait amener :

. une **capacité technique pleine et entière** pour mettre en œuvre les politiques publiques mises en œuvre par les 2 agences que sont l'AFR et l'ASCA, le SEAAF portant la responsabilité finale de l'atteinte des objectifs de sécurité et de respect des réglementations, et ce à 2 niveaux :

- au sein des agences pour exercer dans leur intégralité les inspections et les contrôles requis ainsi que les missions de police (cas des FO3 - partie PV-, FO4 et FO5) et de gestion des crises et des alertes en lien avec le "terrain",
- et en AC avec les compétences requises pour maîtriser les connaissances et les savoir faire à la fois techniques mais aussi réglementaires, juridiques propres à permettre la définition des normes, l'établissement des cahiers des charges ainsi que l'établissement et le suivi des délégations,

¹³ l'agence en tant qu'EP peut percevoir les redevances sanitaires pour contribuer à son budget

- . une **capacité de pilotage et d'animation** appuyée sur des connaissances techniques avérées, constitutives de la compétence collective des services (cas de la FO1) s'apparentant bon an mal an à la mise en œuvre d'une stratégie de coordination, voire d'influence sur des sujets impactant directement les politiques du MAAF actuel (cas de la FO2),
- . et une **capacité technique "partielle"** (cas de la FO6) donnant aux agents par les connaissances de base et une certaine pratique l'analyse et une mise en profit plus ciblée des données fournies par le service interministériel dédié.

Ainsi, pour les domaines restant pleinement dans l'exercice métier du SEAAF (PV, FB et ASS), les compétences techniques demeurent le socle indispensable tant :

- . pour les TSMA : ils se recentrent sur les tâches à valeur ajoutée (inspection des établissements, missions de police, mise en œuvre des mesures de gestion des crises et des alertes, contrôle des délégations, encadrement des agents non titulaires assumant eux les missions en abattoir) mais doivent parfaire leurs connaissances au cours de leur parcours professionnel et par le biais de la FC (pratique des inspections de 1^{er} niveau, mise à jour en matière de maladies émergentes et de dangers chimiques, ...) ;

- . que pour les IAE : ils sont dans ces domaines techniques (PV, FB et ASS), les experts sur lesquels s'appuyer (maîtrise des délégations, inspections et contrôles, gestion des situations d'urgence), mais doivent bénéficier d'un apprentissage plus pointu en matière de compétences transversales (travail en réseau, conduite de projet, management participatif, suivi des délégations ,).

Il importera alors de s'appuyer sur une cartographie fonctionnelle des compétences et à suivre leurs diffusion par l'établissement de parcours professionnels types et une reconnaissance plus poussée de l'expertise dans tous les dimensions techniques (solicitation d'experts reconnus, diffusion des savoirs, liens entre les prenants).