

CTM spécial « Alimentation » (19 janvier 2022)

La section spécialisée « alimentation » du comité technique ministériel s'est réunie le 19 janvier 2022, sous la présidence conjointe de Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation, et de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Bernadette Gueguen, Sébastien Meunier et Jacques Moinard.

Au cours de cette séance, la CFDT a de nouveau évoqué les sous-effectifs, les rémunérations insuffisantes en abattoir ou en Sivep-Brexit, la question de la détérioration des fonctions supports liées à la réforme des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD). Elle a encore une fois souligné que le maintien des effectifs compétents suffisants pour la réalisation des missions sanitaires essentielles pour le pays résulterait entre autres de l'attractivité des postes par une juste rémunération.

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT a souhaité attirer l'attention de l'administration sur les difficultés rencontrées par les agents qui exercent leurs missions dans le secteur de l'alimentation.

Déclaration de la CFDT

« Monsieur le directeur général, monsieur le secrétaire général adjoint,

Nous sommes à la mi-janvier et le moins que l'on puisse dire, c'est que 2022 ne débute pas de façon sereine :

– le retour de l'influenza aviaire dans de nombreux départements ;

- les conséquences du Brexit gérées sans véritable visibilité ;
- les nouvelles réglementations européennes en santé animale et en santé végétale à mettre en place ;
- la nouvelle organisation de la DGAL qui doit encore trouver ses marques ;
- les incertitudes sur la réorganisation des espaces de travail à Vaugirard ;
- la détérioration des fonctions supports en département avec des SGCD dépassés et une situation des services de ressources humaines très tendue en administration centrale ;
- les plans de relance et France 2030 à gérer en plus ;
- le tout dans un contexte Covid toujours très compliqué, avec une pression supplémentaire liée à la présidence française de l'Union européenne.

Et cette liste des difficultés à gérer en ce début 2022 ne se veut pas exhaustive...

Face à ces défis multiples, nous savons que le ministre s'est battu pour maintenir les effectifs du programme 206. Malheureusement, ces effectifs restent en dessous des besoins réels pour assurer sereinement nos missions de service public.

La pression sur les agents est très forte, tant en services déconcentrés qu'en administration centrale. Elle engendre fréquemment mal-être et perte de sens, vous le savez !

C'est d'ailleurs ce qui a conduit le ministère, mi-2021, à diligenter une mission CGAAER afin de proposer d'autres organisations possibles pour réaliser les missions du MAA avec aussi peu d'agents pour les réaliser.

Pour la CFDT, les missions sanitaires sont essentielles pour notre pays. Nos concitoyens ne comprendraient pas que la sécurité sanitaire des aliments ne soit pas au cœur des priorités du MAA. S'ils savent plus ou moins que les moyens sont insuffisants (de nombreux rapports le disent), ils ne

savent pas qu'en plus les fonctions supports sont si dégradées qu'elles ne permettent plus un bon fonctionnement de nos services au quotidien.

Outre les enjeux importants dont nous allons débattre lors de cette réunion (l'attractivité des postes en abattoirs, la capacité à gérer les crises comme celles de l'Influenza, désormais récurrente), c'est tout le tissu RH qu'il faut urgemment remettre au cœur de nos préoccupations, sans quoi c'est notre modèle « fonction publique » qui est fragilisé et qui risque de s'effondrer. »

En réponse aux différents points soulevés par les organisations syndicales, le secrétaire général adjoint, Philippe Mérillon, assure qu'une attention particulière est portée sur la situation en abattoir, en cette période difficile liée au contexte sanitaire.

De même, le sujet des SGCD fait l'objet de nombreux échanges pour prendre en compte les spécificités du MAA. Les secrétaires généraux des DRAAF et les Igaps jouent un rôle important en ce sens. Le ministère de l'Intérieur projette de réaliser en 2022 une évaluation de la mise en place de cette réforme des SGCD. À l'issue de cette évaluation, à laquelle les organisations syndicales seront associées, des recommandations seront émises pour permettre la mise en place d'un plan d'action destiné à en améliorer le fonctionnement. De plus, une revue des missions, associant les directeurs départementaux, sera menée pour identifier les meilleures solutions pour la réalisation des missions régaliennes.

Dialogues de gestion : plus de missions, des effectifs constants, beaucoup de frustrations

Les entretiens stratégiques de dialogue de gestion se sont déroulés en juillet et août 2021. Les entretiens techniques

ont eu lieu en octobre novembre 2021 pour aboutir à une notification de cadrage en décembre 2021.

Les sujets à dimension nationale les plus abordés portent sur la situation des abattoirs, avec la difficulté du recrutement et l'attractivité des postes. Ces entretiens ont fait ressortir également le sujet de la maltraitance animale en abattoir, mais aussi des animaux domestiques du fait d'un problème croissant d'errance canine dans les DOM. La santé animale reste un enjeu majeur avec la tuberculose, la peste porcine et la salmonelle.

Dans la rubrique des contrôles, on note les craintes liées à l'augmentation des demandes de certifications en lien avec le Brexit, la mise en œuvre du nouveau règlement santé des végétaux avec de nouvelles modalités pour l'émission des passeports phytosanitaires (PPE) de la surveillance des organismes réglementés (SORE), la délégation croissante aux Fredon avec l'enjeu du maintien des compétences en SRAL et enfin le plan de relance pour la restauration collective, la modernisation des abattoirs et le bien-être animal.

Concernant les moyens humains, le plafond d'emploi se maintient à 4 919 ETPT, rehaussés de 10 ETP en santé animale et en protection animale. Les moyens d'ajustement distribués en complément du pré-cadrage, communément appelés « la part des anges », sont de 94 ETPT. Ces ETP ont été répartis entre les abattoirs, la certification export Brexit, la gestion de crise et le plan de relance avec les programmes alimentaires territoriaux...

La CFDT indique que ce dialogue de gestion, déjà présenté en [CTSD](#), est un exercice compliqué qui génère beaucoup de frustrations. Les services voient leur dotation d'objectifs (DO) sur le 206 inchangée, alors que les crises successives et les missions supplémentaires (plan de relance, etc.) se sont ajoutées aux missions originelles. Les effectifs sont toujours à flux tendu et, malgré une « part des anges » qui a

progressé, il reste très compliqué d'affecter les emplois là où sont les besoins. Plusieurs facteurs interviennent : la crise aviaire et la xyllela, qui explosent dans certaines régions, et la complexification due aux SGCD, sans parler des situations particulières (comme le port de Sète, victime d'un déficit d'agents de contrôles). Prenons comme exemple l'Occitanie qui connaît une baisse de 0,5 ETP sur le programme 206 : c'est une faible baisse mais les missions augmentent, ce qui génère une situation de sous-effectif.

Pour le directeur général de l'Alimentation, Bruno Ferreira, « nous sommes à la croisée des chemins », avec l'évolution de la réglementation européenne et le fait que certaines missions relèvent désormais de la responsabilité des professionnels (LSA, règlement santé des végétaux, flavescence dorée). L'enjeu est d'arriver à responsabiliser les professionnels, comme c'est déjà le cas pour d'autres contrôles, par exemple le « paquet hygiène ».

Les organisations syndicales ont évoqué également plusieurs points d'inquiétude concernant le manque d'effectifs, les départs d'agents du bureau de la santé des végétaux et son devenir, l'avenir des 739 ETP consacrés aux fonction de pilotage, les renouvellements de contrat des contractuels.

Bruno Ferreira réaffirme que le dialogue de gestion est un exercice qui se déroule en plusieurs étapes, en amont avec les préfets, pour bien prendre en compte les priorités stratégiques et les difficultés qui se posent dans les différentes régions. Dix ETP ont été obtenus ; par rapport à d'autres programmes, les effectifs ont pu être maintenus. Il n'y a pas d'objectif de baisse des effectifs concernant le bureau de la santé des végétaux. Toutes les procédures seront mises en œuvre pour le recrutement, même si on peut noter une difficulté de recrutement sur des fonctions très spécifiques.

Sivep : cycles de travail en réflexion, reconnaissance des agents, point de situation

Dans le droit fil du groupe de travail Brexit de décembre dernier, Servane Gilliers Van Reysel précise les deux thèmes de travail à l'étude pour le SRH.

Le premier concerne la conduite d'une réflexion avec le prestataire Ergotec sur les cycles de capitainerie pour les Hauts-de-France et la Normandie. Un scénario bis pour les Hauts-de-France est étudié. La consultation de la DGAFP et du prestataire sera nécessaire pour voir si les options envisagées sont applicables. Une consultation des agents et des organisations syndicales sera mise en œuvre, notamment sur le rééquilibrage des heures de nuit. Pour la Normandie, un scénario d'évolution des différents cycles sera proposé au groupe de travail « Brexit » prévu au début du mois d'avril.

Le deuxième thème porte sur le marché des tickets-restaurant dématérialisés à destination des agents en capitainerie. Le lancement de la procédure est prévu en fin de semestre 2022. La participation de l'employeur sera effective et celle de l'agent sera adaptée à sa rémunération.

Le RAPS a conduit une mission d'expertise de l'évolution indemnitaire des chefs de poste en Brexit. Cette étude a été rendue à l'automne. Il est prévu de revoir à la hausse le groupe Rifseep des encadrants en poste frontalier Brexit et la mise en œuvre de cette réévaluation sera effective sur la paye de février 2022, avec effet rétroactif.

La CFDT a posé la question des temps de contrôle et de leur sous-estimation.

La DGAL reconnaît que les évaluations faites à la mise en place des postes de contrôle Brexit étaient bien en deçà de la réalité. Ces estimations (environ 20 min par contrôle), ont

été faites à partir des données des postes frontaliers hors Brexit ; or, dans les postes Brexit, un contrôle peut durer 1 h lorsqu'il porte sur des produits de la pêche ou des animaux vivants. Ce temps de contrôle est toutefois à mettre en regard avec le nombre de lots, qui est bien moindre que ce que les estimations envisageaient : en 2021, il y a eu 3 fois moins de lots que ce qui avait été estimé. La DGAL en conclut que le nombre d'ETP est satisfaisant, même s'il y a une alternance de pics d'affluence et des temps creux et une situation variable d'un poste à l'autre. La DGAL pense réallouer les ETP selon les besoins. Après un an de fonctionnement, la difficulté est de considérer l'année 2021 comme référence. On a constaté des montées de flux en puissance et une forme de plateau ; il est difficile de dire si cette situation va perdurer. Les plans de prélèvement ne sont pas encore mis en place. La DGAL compte sur les acquis de compétences des agents pour diminuer les temps de contrôle. Le plan de surveillance devra être déployé. L'audit de la Communauté européenne a permis de constater qu'il y avait un déficit de contrôles physiques et de prélèvements sur les flux en provenance de la Grande-Bretagne. Les prélèvements seront de 3% de la totalité des envois ; on ne dispose pas encore d'estimation du temps de contrôle supplémentaire nécessaire. La réallocation des moyens humains qui émergera des propositions faites par Ergotec permettra sans doute de répondre à cette question.

La CFDT fait valoir qu'il est illusoire de compter sur la réduction de temps de contrôle par le gain de compétences, s'il n'y a pas de revalorisation des salaires. Sans revalorisation, les agents (et leurs compétences) partiront ! La CFDT revient sur le problème de l'absence d'attractivité des postes, liée à la faible rémunération, et demande l'indemnisation des week-ends et des jours fériés pour tous les agents.

Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) indique que les grilles de rémunération seront revues à

l'occasion des hausses du SMIC. La revalorisation proposée par le SRH devra toutefois être validée par le CBCM.

La CFDT revient sur le problème des congés, qu'elle avait déjà évoqué lors du dernier groupe de travail. En poste frontalier Brexit, il est impossible de poser une journée de congé ; il faut obligatoirement poser une semaine.

Il s'agit avant tout d'une difficulté technique : le logiciel ne permet pas de gérer les vacances telles qu'elles sont définies dans le cycle de la capitainerie. Une proposition de nouvelle méthode est à l'étude pour faciliter la pose des congés.

La volumétrie des places au concours de technicien supérieur est reconduite ; 113 places seront offertes cette année.

Attractivité des missions d'inspection en abattoir

Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) présente le plan d'attractivité des missions d'inspection en abattoir. Il comporte trois axes : mieux recruter, mieux former, améliorer les conditions d'exercice du métier.

- **Mieux recruter** : mettre en place d'une GPEC concernant la visibilité à 5 ans et à 10 ans pour les métiers de vétérinaire et d'opérateur à 5 ans et 10 ans ; anticiper les mutations ; mieux calibrer les besoins ; communiquer sur les métiers des inspecteurs en abattoir (ambassadeurs, portail internet...).

- **Mieux former** : créer des parcours de formation et d'apprentissage dédiés aux métiers de l'abattoir (privé et public) ; adapter la formation des TSMA et des ISPV dispensée à l'Infoma et à l'ENSV, en conciliant aspects pratiques et théoriques ; mettre en place un tutorat des vétérinaires contractuels (formation de 15 jours avant la prise de poste en immersion dans un abattoir voisin).

- **Améliorer les conditions d'accès à l'exercice du métier :** valoriser le parcours professionnel en déprécarisant vétérinaires et contrôleurs contractuels et en attirant des fonctionnaires ; revoir les règles de gestion pour les contractuels (contrats plus longs : 3 ans renouvelables, CDI) ; renforcer les relations entre administration centrale, DDI et abattoirs ; dépister les inaptitudes dès l'obtention du concours ; améliorer le suivi médical.

Xavier Maire précise que les travaux sur le bruit et les TMS en abattoir ne seront pas abandonnés.

Les organisations syndicales font remarquer que la question des locaux et des cadences est absente de ce plan.

La CFDT pointe le manque de nouveautés dans ce plan. Sur la question de la rémunération, qui est le nerf de la guerre, les ambitions semblent très modérées. Certaines structures embauchent des intérimaires qui sont payés 20% de plus qu'un contractuel. La CFDT souhaite connaître les raisons de cette différence. Concernant la GPEC, le renouvellement des réseaux d'experts est à anticiper au regard des départs en retraite, qui seront nombreux ces prochaines années. La CFDT en appelle à des actions concrètes en matière de GPEC pour développer l'expertise et permettre le renouvellement des experts.

La CFDT ne conteste pas l'intérêt de ce plan, qui soulève de vrais sujets et insiste sur les rémunérations. Il manque un véritable plan de carrière pour les contractuels qui deviennent TSMA, incluant la diversification de leur mission au sein de l'abattoir, l'acquisition de compétences variées, la définition des pistes de sortie pour éviter les départs trop rapides et la perte de compétence associée.

Bruno Ferreira indique que ce plan DGAL-SG a pour vocation de recentrer les actions, d'en identifier les pilotes et d'instaurer un comité de suivi. Son ambition est notamment de faire connaître le métier dans les établissements

d'enseignement agricole pour attirer des candidats sur ces postes.

La GPEC se veut réaliste, modeste et pratique. Il ne s'agit pas de se projeter à 15 ans, mais de donner des perspectives et de trouver des solutions dans un laps de temps assez court avec les leviers dont on dispose. Bruno Ferreira affirme que les conditions de travail font partie de la réflexion, mais la DGAL n'est pas seule sur le sujet. Les acteurs économiques sont aussi responsables et la pression doit être mise sur ces acteurs. Un courrier du ministre, portant sur les conditions de travail, notamment pendant la période Covid, a été envoyé à la fédération des abatteurs. Il faut cependant négocier localement pour renforcer les conditions de travail et la mise en place du protocole sanitaire. La DGAL n'a pas la main directe sur les protocoles cadre. Un point régulier sera effectué en amont des comités de pilotage de ce plan d'action.

Philippe Mérillon souligne l'intérêt d'une structure de suivi de ce plan d'action, avec la participation des organisations syndicales, pour enrichir la réflexion. La valorisation du métier auprès des établissements d'enseignement agricoles est un thème important. De même, la question du parcours de carrière des techniciens, comme la titularisation des vétérinaires contractuels, sont des points d'attention à ne pas négliger.

La revalorisation des rémunérations est également à l'étude, dans les limites des disponibilités budgétaires. Le vecteur indemnitaire fait partie des réflexions. La possibilité d'un recours aux primes pour les contractuels est une piste qu'il faut approfondir ; c'est avant tout une question technique et juridique à travailler en interministériel. Pour les techniciens, l'ambition est de valoriser ceux qui réalisent des missions diversifiées et qui viennent en renfort dans certaines structures.

Pour le secrétaire général adjoint, ce plan s'inscrit dans la continuité des actions décidées en 2019, avec l'objectif d'aller plus vite et de frapper plus fort, notamment en

matière de rémunération, par une refonte ambitieuse.

En matière de concours, la DGAL souhaite la mise en place de concours nationaux à affectation régionale.

Concernant la médecine du travail, il s'agit d'opérer une réforme réglementaire pour vérifier les capacités lors des recrutements et renforcer l'accès au médecin du travail. L'objectif est de couvrir l'ensemble du territoire.

Sur la question de l'intérim en abattoir, Bruno Ferreira précise que ce dispositif est expérimental et n'a pas vocation à être pérennisé.

La CFDT revient sur le sujet des équipements des locaux et particulièrement sur les moyens en visioconférence et la dotation en ordinateurs portables. Il faut faire en sorte que les liens soient renforcés entre les directions et les abattoirs. Des informations importantes sur la sécurité alimentaire doivent pouvoir être à la portée des agents.

Crise aviaire : épidémiologie, ressources humaines... malgré un effort d'anticipation, les agents sont encore en difficulté

La grippe aviaire touche désormais de nombreux pays présents sur le couloir migratoire des oiseaux sauvages (Afrique, Europe...). Cette année, le virus touche principalement les gallinacés. Les foyers sont situés dans le Nord, où de gros élevages de poulets et de poules pondeuses sont touchés, et dans le Sud-Ouest. À ce jour, le nombre de foyers est à peu près identique à celui de l'année dernière.

La pression virale est forte, ce qui a conduit certaines directions à renforcer les contrôles visant à vérifier que les règles de biosécurité sont bien appliquées par les détenteurs

de volaille. Les premières vagues de contrôle ont montré qu'il y avait encore 30 % de non-conformité.

Tous les acteurs ont salué la réactivité des services sur la gestion de crise. Les moyens ont été déployés en amont de la crise, ce qui a permis de préparer les agents à ces interventions et de réaliser des abattages préventifs qui se sont révélés efficaces, avec un virus qui cette année met plus de temps avant d'exprimer les symptômes de la maladie.

Au niveau régional, la préfète de région Nouvelle-Aquitaine a été désignée directrice de crise. À ce titre, elle coordonne la gestion locale de la crise et les opérations techniques (abattage, équarrissage, indemnisations...). Cette organisation a été retenue pour prendre en compte la réalité du terrain, ce qui n'est pas possible depuis l'administration centrale, notamment dans le but d'éviter un engorgement de l'équarrissage qui provoquerait un retard sur toute la chaîne en amont (abattage, transport des volailles pour l'abattage...).

Au niveau national, l'administration centrale coordonne le pilotage de la crise sur l'ensemble du territoire. Un directeur de crise, rattaché au DGAL, lui délivre les éléments nécessaires à la prise de décision. Un coordonnateur de crise a été nommé par intérim ; un poste pérenne sera ouvert au fil de l'eau dans les jours à venir. Il aura un rôle à jouer sur la planification des plans d'intervention sanitaire d'urgence et de capitalisation des crises pour définir la stratégie pour les futures crises. Ce poste sera rattaché à la MUS.

Concernant les ressources humaines, les moyens d'ajustements sont en cours de définition. Ils viendront régulariser ceux qui ont été mis en place pour la gestion de crise par les directions départementales (celles-ci ont été autorisées à renouveler des contrats d'agents ayant participé à la gestion de crise l'an dernier). Il n'est cependant pas possible d'augmenter les moyens d'ajustement tant que le plafond d'emploi n'est pas consommé. Les moyens d'ajustement mis à

disposition aujourd'hui le sont sur la base de prévisions. Les marges de manœuvre au niveau national restent toutefois limitées du fait de la déconcentration de la gestion RH. Il n'est également pas possible de programmer les moyens d'ajustement sur plusieurs années. La [loi de transformation de la fonction publique](#) permet quant à elle de créer des contrats sur des moyens permanents (ETPT), avant de devoir recourir à des moyens d'ajustement.

Parallèlement, un appel de renforts volontaires a été anticipé. Ces renforts sont sélectionnés au regard de leurs compétences et permettent aux structures d'avoir des agents formés. À ce jour, le nombre de volontaires est de 121 agents (contre 217 agents en 2022), ce qui montre les tensions sur les effectifs. Un deuxième appel à renfort est en cours.

Le nombre de volailles abattues a dépassé les 10 millions depuis les premières crises. Mais cet abattage de masse pose question, en termes de bien-être animal comme de gaspillage. Il est donc nécessaire de se projeter vers d'autres solutions. La vaccination peut en être une, mais cette piste reste expérimentale. En effet, il n'y a pas à ce jour d'autorisation du vaccin sur le marché pour les volailles. De plus, la filière exporte beaucoup ; or, les règles d'export imposent des animaux non contaminés et il est impossible de distinguer un animal malade mais asymptomatique d'un animal vacciné. Des solutions sont envisagées mais il reste encore de nombreuses étapes expérimentales à franchir pour atteindre cet objectif. Le sujet de la vaccination est également porté par la France au niveau des CVO (*chief veterinary officers*) pour établir une doctrine européenne et déterminer les populations à vacciner, mais aussi pour faire reconnaître ce processus à l'international pour que ce ne soit pas un motif de refus des exportations de volailles françaises.

Il est cependant à noter que la vaccination ne fonctionnera que si les règles de biosécurité sont respectées, sans en oublier l'enjeu de santé publique de ces mesures de

biosécurité. Il ne sera donc pas possible de s'en affranchir même si celles-ci sont contraignantes pour les détenteurs de volailles.

Il reste des difficultés pour déterminer les volailles présentes dans le rayon défini pour la gestion de foyers. Pour la filière palmipède (canards, oies...), les informations sont plus rapidement disponibles que pour les *gallus* (poulets, poules pondeuses...) ; l'organisation mise en place par cette filière permet de réguler les populations aux périodes où le risque d'émergence de foyers est le plus élevé.

Depuis longtemps, la CFDT estime qu'il est important d'avoir une réflexion sur les moyens à déployer, pendant et après la crise, pour éviter aux agents de devoir travailler dans l'urgence. Cette année, un effort d'anticipation a été fait et la CFDT s'en félicite, même s'il aurait fallu que l'arbitrage des moyens d'ajustement soit plus rapide. La CFDT salue également la création d'un poste pérenne de coordonnateur de crise, même si elle regrette que cette création ait pris du retard.

Toutefois, dans un contexte d'effectifs contraints, cet exercice d'anticipation ne permet pas de répondre complètement aux objectifs. Malgré les propos du directeur général qui se veulent rassurants, la CFDT s'inquiète des tensions sur les effectifs pour faire face à ces crises répétitives, qui s'ajoutent aux autres missions, elles-mêmes déjà sous tension. On voit bien que les effectifs actuels ne sont pas suffisants. Par exemple, une sensibilisation est nécessaire pour réduire le taux de non-conformité sur l'application des règles de biosécurité : sans moyens, elle ne pourra être réalisée. Or, elle pourrait permettre de réduire l'intensité des crises.

Ce type de constat donne aux agents le sentiment d'un « travail mal fait » et contribue à leur démotivation.

Même si le directeur général se satisfait d'effectifs qui

restent stables pour la DGAL, la CFDT se mobilisera pour l'augmentation des effectifs, notamment sur des sujets à forts enjeux sociétaux, comme celui-ci.

Questions diverses

Sivep : quelle gestion des tensions ponctuelles sur les effectifs ?

En cas de tension sur les effectifs en raison d'absences imprévues, l'adaptation du nombre de contrôles est possible. Elle repose essentiellement sur l'expérience des agents et ne remet pas en cause la qualité de leur travail. Les instructions devraient préciser les missions qui sont moins prioritaires en cas de tension sur les effectifs. Toutefois, le bon sens doit prévaloir et la DGAL répond aux questions des PCF sur le sujet. La programmation est également prévue pour intégrer ces difficultés et des fiches de signalement peuvent être émises lorsque des difficultés sont rencontrées.

Abattoirs : qu'en est-il de la protection des agents et de la mise en œuvre des autotests ?

Les structures doivent garantir aux agents que les conditions de travail sont réunies pour exercer leurs missions. Si ce n'est pas le cas, il peut être demandé aux agents de ne pas réaliser leurs missions, dans un but de protection, que ce soit en période de Covid-19 ou non.

Il n'est pas prévu actuellement de fournir des autotests aux agents dans le droit commun. Si cela devait advenir, le déploiement des autotests dans les abattoirs relèverait du ministère de l'Intérieur et le sujet serait à évoquer au CHSCT des DDI. Pour les PCF, les situations sont différentes selon les régions.

Communication des rapports d'inspection

Au regard de la loi sur l'accès aux documents, ces rapports

sont diffusables, à condition qu'ils ne mettent pas en cause la défense nationale, la propriété intellectuelle ou encore des intérêts économiques particuliers. Il faut également respecter les règles de secret statistique.

La direction des affaires juridiques est sollicitée pour déterminer ce qui est diffusable ou pas. Le travail est complexe et nécessite des réflexions afin d'apprécier au cas par cas ce qui est réglementaire. Il faut aussi garantir la sécurité des inspecteurs, comme la sécurité des informations sur l'établissement.

Outils informatiques

Avant de se lancer dans la conception de nouvelles bases de données, le DGAL veut déjà sécuriser les bases de données actuelles en prenant en compte les nouvelles obligations réglementaires. Le projet Cinema doit permettre de sécuriser la BDNI. Pour Resytal, il est prévu de développer la navigation multi-applicative et la sécurisation des outils existants. La programmation des nouveaux outils est donc retardée. La programmation pour 2022 est en cours d'élaboration.

Accès aux serveurs de la DGAL pour les référents, les experts, la brigade...

Dans le dispositif actuel, permettre à ces agents d'accéder au réseau signifierait en affaiblir la sécurité. Le sujet est en cours d'expertise et les solutions sont à l'étude.

Certification export Brexit

Pour la certification export, la DGAL a validé 90 ETP consacrés à ces missions par anticipation. La DGAL n'a pas connaissance de ce qui sera attendu et relève la grande impréparation de la Grande-Bretagne.

Vers un dispositif de caméras pour l'inspection en

abattoir ?

Bruno Ferreira indique que les expérimentations en cours (des contrôles par installation de caméra et d'intelligence artificielle) ne valent pas décision. Ce nouvel outil est expérimenté non pas pour déléguer les tâches mais pour faire évoluer les modalités d'inspection et améliorer les conditions de travail en abattoir. Ce projet sera proposé au niveau européen.

