CTM spécial « Alimentation » (8 avril 2021)

Faute de temps, lors du dernier CTM « Alimentation » du 4 mars, pour traiter l'ensemble des sujets soulevés par les organisations syndicales, une nouvelle réunion a été programmée le 8 avril 2021. Ce comité technique ministériel « section spécialisée Alimentation » s'est déroulé sous la présidence conjointe de Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation, et de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard et Stéphanie Clarenc.

Parmi les sujets en suspens, il restait le Brexit, les suites de la mission inter-inspection SSA, la gestion des abattoirs en période de crise sanitaire, le retour sur les dialogues de gestion BOP 206 pour 2021 et les questions diverses.

Mise en œuvre du Brexit : les dernières actualités

Depuis le précédent CTM « Alimentation », le Royaume-Uni a annoncé le report des échéances de 6 mois pour l'export.

Concrètement, il y avait trois échéances pour l'export. La première, celle du 1er janvier 2021, qui impose la certification des produits sensibles, est déjà appliquée. Pour les autres produits, le Royaume-Uni devait produire sa propre réglementation pour le 1er avril 2021 (2e échéance), son entrée en vigueur au 1er juillet 2021 constituant la 3e échéance. Ces deux dernières échéances sont reportées de 6 mois, respectivement au 1er octobre 2021 et au 1er janvier 2021.

Ce report de délai laisse ainsi plus de temps aux inspecteurs, mais aussi aux professionnels, pour se préparer à ces contrôles. La DGAL prévoit de mobiliser les inspecteurs pour qu'ils forment les professionnels à ces contrôles, de manière à anticiper leur mise en œuvre.

Sur les postes de contrôles frontaliers Brexit, le trafic est très inférieur à ce qui avait été prévu, avec un niveau de préparation des Britanniques très insuffisant. Par ailleurs, le trafic en provenance du Royaume-Uni vers Cherbourg a fortement augmenté, ce qui laisse entrevoir une réorganisation du trafic avec un passage par l'Irlande du Nord qui réalise les contrôles. Le poste frontalier de Cherbourg ne réalise donc aucun contrôle sur ces marchandises.

La CFDT interpelle le directeur général de l'alimentation sur le renouvellement des contrats de 271 agents, qui arrivent à

échéance au 1er juillet 2021.

Bruno Ferreira répond que l'ensemble des contrats seront renouvelés pour une durée de 6 mois à 2 ans selon les situations, chaque situation étant à traiter de façon particulière.

La CFDT demande de prévoir ces renouvellements suffisamment à l'avance afin que les agents puissent se projeter, mais aussi pour éviter toute discontinuité dans la paye.

Le DGAL s'est engagé sur ce point.

Pour la CFDT, il est important de connaître ces arbitrages et de les communiquer. En effet, des agents sont partis dans le privé du fait de l'incertitude de la reconduction des CDD. La perte de compétences et le temps passé à former ces agents constituent une perte sèche pour la communauté de travail qu'il faut éviter.

La politique de gestion des ressources du Brexit s'oriente vers le renouvellement des contrats afin de stabiliser les agents sur les sites. Parallèlement, le DGAL met en place une structuration de l'encadrement des postes de contrôle frontaliers, avec l'appui du secrétariat général, afin que l'ensemble de ces postes disposent de cadres de proximité,

intimement liés au terrain. Le renforcement du Sivep central passe donc par ces cadres de proximité et non par des postes affectés au Sivep. Ces cadres seront le relais entre le Sivep et les postes frontaliers pour capitaliser les compétences acquises.

Un éventuel plan de titularisation massive relève de débats interministériels. L'activité liée au Brexit a pris rapidement beaucoup d'ampleur pour la DGAL. C'est toutefois un sujet très spécifique au MAA et donc difficile à défendre en interministériel.

Pour les agents en poste, il reste la possibilité de passer les concours. Toutefois, les règles de gestion définies dans les notes de service afférentes à ces concours ne permettent pas de garantir aux lauréats qu'ils conserveront leur poste. Au regard du classement, ils peuvent être affectés sur un poste dans un domaine différent avec une localisation géographique différente.

Les locaux présentent de nombreux points de non-conformité. Les régions et la DGAL suivent de près les travaux de conformité, qui doivent être engagés rapidement. L'ensemble des locaux doivent être conformes à court terme. Les DRAAF bénéficient également de l'appui du cabinet Ergotech sur les sujets relatifs aux espaces collectifs mais aussi sur l'organisation des cycles de travail. Une présentation détaillée est prévue au prochain CHSCT-M, le 22 avril.

Mission inter-inspection : toujours pas d'arbitrage !

À ce stade, aucun arbitrage n'a été pris par le gouvernement suite à la mission inter-inspection. La DGAL reste sur sa position, à savoir que, dans le cas où des missions supplémentaires lui sont conférées, les moyens associés à cet arbitrage doivent suivre. Dans le rapport, il a été question de la création d'une agence ; ce scénario est écarté.

Abattoirs : l'importance du protocole-cadre

Dans le contexte actuel, certains abattoirs rencontrent des difficultés relatives aux plages horaires qui s'étendent, afin de reporter les heures de fermetures. Ces extensions de plages horaires ont des conséquences sur les agents, les horaires fluctuants compliquant l'organisation des suppléances et générant un état de fatigue important des équipes.

Le DGAL rappelle que, dans les abattoirs, un protocole-cadre définit ces règles de gestion. Ce protocole doit être respecté par l'abatteur, même s'il s'y oppose. La DGAL soutient les structures qui prennent des décisions pour faire respecter ces protocoles.

L'extension de l'indemnité de nuit « Brexit » à l'ensemble des

agents en abattoir, avec une mensualisation des heures de nuit, est actuellement en discussion en interministériel.

> *Les abattoirs connaissent aussi des problèmes d'effectifs importants : arrêts maladie qui se multiplient et postes ouverts qui ne trouvent pas de candidat. Là, aussi, il est important que les agents puissent bénéficier d'un CDI pour se projeter dans l'avenir et conserver les compétences acquises.*

Le DGAL rappelle que le plan d'action issu de l'étude OMM sur l'attractivité des métiers est en cours. Il prévoit une communication large et une valorisation de ces métiers.

Cette étude OMM se traduit par une vingtaine de recommandations (améliorer l'image des métiers en abattoirs, valorisation et communication, accroître la reconnaissance de ces métiers, valorisation du parcours professionnel, varier les caractéristiques des postes, tutorat, renforcement de la formation et optimisation des recrutements, innovation en terme de formation, intervention plus forte des RNA pendant la formation et au cours des journées de prise de postes, diffusion de la lettre *Abattoirs* pour partager les informations et les expériences, relation entre le siège et les abattoirs renforcées avec un guide de bonnes pratiques, enquête de suivi de la crise Covid-19, protocole-cadre et amélioration de ces protocoles). Les chantiers sont nombreux et c'est un sujet prioritaire pour la DGAL.

La sécurisation des inspections en abattoir est également une priorité de la DGAL qui se mobilise sur une opération en ce sens. Il faut une qualification et une suite de même nature dans les différents abattoirs. Il ne faut pas transiger sur ce sujet. Dans les fiches du BEAD, il y a des situations qui ne sont pas illustrées ou pas en vidéo. Il faut améliorer ce point et travailler à illustrer ces fiches.

Covid-19 : état des lieux

Sur le sujet de la Covid en abattoir, la DGAL réalise un suivi rapproché des abattoirs et des cas relevés. Les derniers cas ont été recensés dans l'abattoir du Loiret le 12 février 2021. Depuis cette date, il n'y a pas eu d'autres cas de Covid-19 en abattoir. Ce sujet sera abordé en CHSCT-M.

La DGAL appuie en interministériel la réalisation d'inspection des conditions de travail en abattoir par l'Inspection du travail. Il se trouve que les employés sont souvent logés ensemble, ce qui a entraîné une diffusion rapide du virus au sein des abattoirs.

Pour la garde d'enfants organisée par l'État, les agents en abattoir et affectés au Brexit ne sont plus prioritaires. C'est lié à une position interministérielle qui est dépendante de la capacité d'accueil de ces structures. La règle, pour s'inscrire dans ce dispositif, est que les agents concernés doivent participer à la stratégie de santé. Or, ces agents ne

s'inscrivent pas dans cette priorité, ce qui complique la gestion des ressources dans le contexte actuel.

En poste de contrôle frontalier, des possibilité de télétravail sont mises en œuvre, notamment pour le contrôle documentaire. Toutefois, tout ne peut être fait en télétravail, par exemple le contrôle physique des marchandises. Là aussi, des tensions sur les effectifs se font sentir.

La priorisation des agents en abattoir pour la vaccination n'est pas à l'ordre du jour. La stratégie de vaccination dépend de la disponibilité des vaccins. À ce stade, la position interministérielle est de respecter la priorisation de cette stratégie vaccinale avec une priorité donnée à l'âge uniquement. Il n'y a donc pas de possibilité d'obtenir une priorisation sectorielle (par secteur d'activité).

L'ergonomie des postes de travail en inspection est également une priorité.

Dialogue de gestion BOP 206 : n'oublions pas de mettre les moyens sur la santé végétale

En raison du confinement, les entretiens annuels avec les structures sur le dialogue de gestion ont eu lieu en

visioconférence. La note a été adaptée à la situation du coronavirus et a été allégée afin de s'adapter à ce contexte et a pris en compte les impacts de la Covid-19. De même, des tableaux ont été élaborés pour suivre les indicateurs.

Ce format allégé, bien perçu par les structures, sera remis en place en 2021 pour les moyens 2022.

L'analyse de ce dialogue de gestion montre que la crise de la Covid-19 a été bien gérée par l'ensemble des structures, avec une bonne coordination entre les régions et l'administration centrale. Il n'y a pas eu de rupture dans les missions essentielles. Les principales difficultés rencontrées sont relatives à l'équipement informatique des agents, en particulier pour les agents en abattoir, en postes frontaliers et à l'export avec des missions non télétravaillables. Ce sujet est néanmoins à l'étude afin d'identifier les pistes permettant de développer le télétravail.

En dehors de la crise sanitaire, en santé animale, la biosécurité a requis des besoins humains et financiers importants, notamment liés à la tuberculose bovine avec un travail conséquent à réaliser.

En santé des végétaux, la nouvelle réglementation et la loi de santé des végétaux a de nombreux impacts sur le dispositif du passeport phytosanitaire européen (PPE) et la surveillance des organismes réglementés (SORE). La délégation plus importante

des contrôles aux Fredons a donné lieu à des réflexions sur le maintien des compétences techniques en SRAL.

Pour le plan national alimentation, il y a eu beaucoup d'évolutions et de sujets qui montent en puissance, notamment avec le développement des projets alimentaires territoriaux (PAT), qui suscitent de nombreux intérêts en régions. Sans oublier le Brexit, qui a nécessité une préparation importante et généré beaucoup de discussions sur l'ajustement des flux d'activités.

Concernant les moyens humains et budgétaires, on note une augmentation budgétaire conséquente en 2020 mais également de fortes tensions car certains fonds de concours (UE) ont été en baisse ; la DGAL s'est également vu imposer des annulations de crédits en fin d'année par Bercy. Les hausses budgétaires ont été en partie orientées sur les systèmes d'information, avec 6 millions d'euros fléchés sur ces sujets.

En 2021, la DGAL ne connaît pas de schémas d'emploi, avec une augmentation des ETP liée au Brexit. Des ETPT complémentaires ont été obtenus pour le Brexit (import et export), les abattoirs, la santé et protection animale, la surveillance des zones conchylicoles…

> *Face à ces chiffres, la CFDT a évoqué l'absence d'ETP supplémentaires pour réaliser les missions de santé végétale, les effectifs devenant insuffisants pour mener à bien ces*

missions. Cette situation engendre de nombreuses difficultés pour les équipes en place ; la nouvelle réglementation n'est pas de nature à améliorer cette situation. Pour la CFDT, il est important de conserver les compétences techniques du MAA. Les enjeux sont importants. Sur le terrain, les agents développent le sentiment que le végétal est souvent relégué au second rang.

Sur ce point, le DGAL précise qu'il y a un vrai enjeu de convergence des procédures et des règles en matière de santé végétale et de santé animale. Les outils réglementaires sont très différents entre la santé animale et végétale, et une harmonisation des règles permettrait de simplifier la gestion de ces deux domaines.

Pour la CFDT, le sujet de la surveillance biologique du territoire (SBT) est un bon exemple des difficultés rencontrées en santé végétale. La SBT nécessite des moyens et ces moyens sont de plus plus supportés par les professionnels. Or, les professionnels ne voient en la SBT que l'édition du bulletin de santé du végétal (BSV), qui a pour objectif de répondre aux enjeux de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires (ÉcoPhyto). Or la SBT, telle qu'elle est mise en œuvre aujourd'hui, répond également à d'autres enjeux : la certification à l'export (lorsque certains pays exigent la surveillance de certaines maladies végétales pour recevoir nos marchandises) ou encore

la surveillance des organismes émergents. Ces derniers, détectés plus tardivement, rendent l'éradication difficile, voire impossible, et génèrent davantage de traitements phytosanitaires, contraires à l'objectif d'ÉcoPhyto).

Bruno Ferreira partage les enjeux de la SBT et soutient qu'il faut développer les liens entre santé végétale, biodiversité et santé animale. Pour ce faire, la SBT doit être intégrée dans une démarche globale et c'est au niveau des APCA que le travail reste à faire sur ce sujet. Il faut un réseau unique chapeautant les réseaux de surveillance qui servent différents objectifs.

La CFDT partage l'analyse. L'enjeu, c'est maintenant ! Si l'APCA et les professionnels voient les moyens de l'État leur échapper, ils s'organiseront pour les retrouver sans la DGAL et ils sortiront du dispositif SRAL. Il faut éviter cette scission qui ne répond pas à l'objectif de démarche globale et aux enjeux de la surveillance. Pour ce faire, il faut produire un nouveau dispositif co-construit impliquant une réflexion avec l'ensemble des partenaires concernés dès aujourd'hui. Or, les moyens humains manquent pour construire cette réflexion. La note de service relative au réseau d'expertise prévoit, en cas de circonstances exceptionnelles, de mobiliser les personnes-ressources. Face à l'insuffisance des moyens déployés par la DGAL pour assurer le pilotage de ce dossier, la CFDT propose de mobiliser deux personnes-

ressources pendant 6 mois.

La DGAL précise qu'il a demandé aux SRAL de faire des propositions, accompagnées des moyens d'action permettant de les financer. Parmi les partenaires, il y a les professionnels mais il ne faut pas oublier les instituts techniques. L'APCA a du mal à se positionner dans une autre optique sur un budget ÉcoPhyto. L'enjeu est de travailler à partir du rapport du CGAAER et il y a des financements à aller chercher ailleurs qu'avec ÉcoPhyto.

Comme la CFDT l'a précisé, les effectifs en SRAL sont tendus et ne permettent pas de mener cette réflexion avec l'ensemble des organisations professionnelles concernées, qu'il faut rencontrer au niveau national et régional.

Point d'étape sur la gestion de foyers d'influenza aviaire

Cette année, l'Europe a connu un nombre de cas d'influenza aviaire sans précédent, avec un virus H5N8 particulièrement virulent et contagieux.

Par apport aux autres années, l'origine des foyers a changé, puisque ce virus est arrivé par des animaleries, dans une zone où l'élevage était peu développé, et s'est ensuite propagé en

France jusque dans les Landes, début décembre, dans des lieux d'élevage proches d'une zone avec beaucoup d'animaux sauvages. La maladie s'est alors rapidement propagée, avec des animaux qui sont restés dehors malgré l'expansion de la maladie.

Pour la DGAL, il a fallu traiter autant de foyers qu'en 2016 et 2017 en deux fois moins de temps. La limite de ce dispositif a été l'engorgement de l'élimination des animaux morts.

L'autre difficulté a été la gestion des EPI. Les préfets, dans le but d'équiper les soignants, ont utilisé les réserves faites pour la gestion de crise par les DDPP sans réabondement de ces réserves. Il a fallu une approche globale sur les EPI afin d'équiper les agents, les laboratoires, et toute la chaîne d'intervention. Par ailleurs, la diminution du nombre d'écouvillons, identiques à ceux utilisés pour la Covid-19, n'a pas entaché la surveillance de ce virus du fait qu'il est très virulent, par conséquent très vite détecté dès lors qu'il est présent.

Enfin, il a fallu maintenir les capacités d'analyse des laboratoires départementaux face à ce flux important d'analyses.

À ce stade, la phase de contrôle, de nettoyage et de désinfection pour remettre les élevages en activité est en cours.

Une nouvelle feuille de route est en cours d'élaboration pour évaluer la gestion de cette crise en termes d'organisation d'élevage, d'anticipation des crises et de capacités de destruction des animaux. On constate que les professionnels ont une réelle difficulté à s'emparer du sujet ; des groupes de travail ont été mis en place pour que le ministre puisse prendre les décisions qui s'imposent, notamment sur les animaux qui sont restés dehors.

Un retour d'expérience (Retex) sera organisé dès que la gestion de la crise sera terminée et que les élevages auront repris leur activité.

Dans le cadre de ce Retex, les pratiques seront mises en avant, mais aussi leur application et ce, dans une approche préventive. Le sujet d'organisation de la production et la claustration des animaux sera un sujet à débattre avec les professionnels.

Questions diverses

- **Resytal : un outil informatique à améliorer**

  La CFDT a souhaité soulever la question de Resytal, système d'information de gestion des données des inspections DGAL, et les nombreux dysfonctionnements rencontrés par les utilisateurs.

Le DGAL est parfaitement conscient de ces difficultés. Un budget de 1,2 millions d'euros a été consacré à l'amélioration de cet outil ; une priorité est donnée à l'ergonomie de l'application avec notamment la mise en place de la navigation multi-applicative pour 2021. Une feuille de route a été élaborée pour corriger les anomalies. Le pilotage du cycle 2 inclut une réflexion qui doit permettre de gérer les priorités et de répondre aux besoins des services déconcentrés. Des évolutions sont également prévues pour améliorer le traitement des données.

Le problème de débit est bien identifié avec une priorisation des Sidsic qui n'était pas toujours appropriée. Le travail sur ce sujet se poursuit avec les Cosir.

• **Fraudes alimentaires**

Le sujet des fraudes alimentaires est porté par la DGAL au niveau européen pour une meilleure coordination de la lutte contre ce fléau. Des actions très fortes sont réalisées par la brigade (BNEVP) dans le cadre de cette lutte. Ce sujet sera porté lors de la présidence française de l'UE.

• **Gestion des contractuels**

La sortie, avant le mois de mai, de la note de service sur la gestion des contractuels (avec plus de déconcentration) a été annoncée en séance. Cette note de service est actuellement en

cours de finalisation.

• **Plan de relance**

Enfin, sur le plan de relance, des demandes de renfort ont été faites mais refusées par Bercy. C'est donc à moyens constants que ce plan de relance doit être mené. Dans ce contexte, la DGAL essaye de construire des outils qui demandent un minimum de travail supplémentaire.

> *Pour la CFDT, ce plan de relance vient s'ajouter au contexte de la DGAL déjà compliqué par la crise sanitaire, à une gestion de foyers de plus en plus nombreux et complexes, à la réorganisation. Même si ce n'est pas l'option qui a été retenue par le DGAL, pour la CFDT, il va falloir faire des choix et mettre certaines missions en deuxième rang afin de préserver la communauté de travail, qui ne va pas pouvoir garder ce rythme très longtemps. Ce sujet sera évoqué dans les différentes instances appropriées.*