

Comité technique de la DGAL (16 décembre 2019)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 16 décembre 2019, sous la présidence de Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation. La CFDT y était représentée par Richard Bordeau et Stéphanie Clarenc.

Vers un nouveau plan stratégique qui associe l'ensemble de la communauté de travail

Lors du [dernier comité technique de la DGAL](#), le directeur général a fait part de son intention de réaliser un bilan du plan stratégique actuel, qui s'achève en 2019, et de conduire une réflexion sur l'organisation de la DGAL pour le prochain plan stratégique. La réflexion sur ce futur plan a pour ambition d'intégrer les retours de l'ensemble des agents de la DGAL mais aussi des services déconcentrés et des partenaires.

Les objectifs de ce nouveau plan stratégique sont nombreux et s'articulent autour de deux axes :

- intégrer l'ensemble des évolutions en cours et à venir ;
- définir l'organisation permettant de répondre aux enjeux de la DGAL.

Les évolutions en cours et à venir

De nombreuses évolutions sont à intégrer dans le plan stratégique de la DGAL : sociétales, techniques, loi Egalim, loi de transformation de l'État, Action publique 2022... Voici quelques exemples d'évolutions et les réflexions à mener dans ce cadre :

- **Mission inter-inspections**

Le rapport a été diffusé de façon restreinte. De manière générale, la mission recommande une organisation rénovée de la SSA. Dans le rapport, plusieurs scénarios ont été étudiés. Le scénario d'une « transformation en agence » y est décrit mais n'a pas été retenu. Plusieurs autres scénarios proposent des transferts de blocs de compétences et la délégation des tâches de contrôles (remise directe, prélèvements en PSPC...).

Les arbitrages devaient être rendus rapidement, mais le Premier ministre tarde à rendre sa copie et aucune réunion interministérielle (RIM) n'est programmée à ce stade.

Les orientations portées par le directeur général sont une demande de clarification des champs de compétences des uns et des autres, dans un contexte où la DGAL est reconnue légitime pour porter les sujets relatifs à la SSA sur l'ensemble de la chaîne alimentaire.

Les arbitrages retenus auront des implications sur le futur



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

plan stratégique, et donc l'organisation de la DGAL.

La CFDT insiste sur le fait que ce rapport devrait être mis à la disposition des agents afin de faciliter la mise en œuvre des conclusions et des arbitrages dans le domaine de la SSA.

Le périmètre de la diffusion de ce rapport reste lui aussi à définir.

La CFDT restera mobilisée sur ce dossier dans les différentes instances du MAA. En effet, les scénarios multiples proposés dans ce rapport traduisent un désaccord manifeste entre les membres de la mission. Dans le cadre des arbitrages, des tensions sont à prévoir entre les ministères concernés. Cette situation ne doit pas déboucher sur des décisions en défaveur des agents du MAA et de leurs missions de contrôle au service des usagers.

- **Refonte de la BDNI**

La refonte de la BDNI constitue un chantier structurant pour l'ensemble des inspections conduites par la DGAL. Ce chantier doit permettre de donner les orientations de la DGAL et de définir les outils de pilotage à chaque échelon permettant d'atteindre cet objectif. Les réflexions du plan stratégique doivent permettre d'identifier les modalités pour gérer ce type de chantier.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

- **Textes d'organisation des directions d'administration centrale**

Le gouvernement a demandé aux ministères de revoir les arrêtés d'organisation des directions et de s'arrêter au niveau des sous-directions : la déclinaison des sous-directions fait désormais l'objet d'une décision de chaque direction d'administration centrale. Ces nouveaux textes ouvrent une flexibilité plus importante sur la réorganisations des bureaux au sein des sous-directions, voire un fonctionnement sans bureaux.

À ce stade, le directeur général souhaite conserver le fonctionnement avec des bureaux, mais il souhaite explorer la possibilité de pouvoir conduire des projets en transversaux dans le cadre du nouveau plan stratégique.

- **Sivep**

Avec la création des secrétariats généraux communs (SGC) en DDI et l'expérimentation de ces SGC dans certaines DRAAF, la lisibilité et le pilotage des missions de la DGAL doivent être renforcés. Dans le cas du Sivep, le pilotage est uniquement technique. L'objectif est d'avoir à l'intérieur du Sivep un vrai service de gestion RH permettant un pilotage à fois technique et RH, pour maintenir des contrôles harmonisés sur toute la France. Les modalités et le calendrier ne sont pas connus et une organisation sera proposée suite à la réflexion

sur le plan stratégique.

- **CEPP**

L'objectif est de conserver le fonctionnement actuel des CEPP et de trouver l'organisation la plus pertinente permettant de conserver le dispositif actuel. Comme pour le Sivep, le point d'atterrissage n'est pas connu et une organisation sera proposée dans le cadre de la réflexion sur le plan stratégique.

Organisation de la DGAL face aux enjeux

Pour une meilleure organisation, un travail de structuration et d'arbitrage de la charge de travail au vu des priorités doit être réalisé. Il doit permettre d'anticiper les actions, d'intégrer les calendriers connus (recrutement, mobilité, PSPC...). À cela s'ajoute le besoin de disposer d'outils internes de pilotage pour une meilleure gestion des priorités et de la charge de travail. Ce travail nécessitera de traduire les grandes orientations en actions avec des indicateurs qui permettront de déterminer leur réalisation ou non et ainsi structurer les actions de la DGAL autour des priorités. Ces réflexions doivent également permettre d'explorer d'autres méthodologies d'organisation, absentes à ce stade à la DGAL, comme la conduite de projet.

Au vu de ces objectifs, le directeur général insiste sur une définition claire des responsabilités de chacun (DGAL, DRAAF,



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

DDI, partenaires tels que les professionnels, ONG...).

La CFDT demande que les réflexions sur le plan stratégique intègrent la mise à disposition d'outils numériques adaptés pour la collaboration et le pilotage de la charge de travail et la prise de décision au niveau pertinent.

Le directeur général confirme qu'un travail doit être mené sur le sujet. Des réflexions sur les parapheurs électroniques sont en cours. Un travail « d'industrialisation » des réponses a été demandé afin de capitaliser les réponses. Pour ce faire, il faut sortir du « raffinement à la française ». Un travail est en cours au bureau du Cabinet sur le sujet.

- **Calendrier**

Du retard a été pris avec la crise de Lubrizol. Le directeur général souhaite se donner le temps de bien construire la démarche.

À ce stade, le bilan du plan stratégique qui s'achève est en cours afin d'identifier les actions réalisées (ou non) et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elles ne l'ont pas été. Ce bilan doit permettre de déterminer les actions achevées, les actions à poursuivre (ou non) et les nouvelles actions à développer. Parallèlement, des méthodes de concertation de l'ensemble des acteurs sont à l'étude. Dès que la méthode sera choisie, elle sera présentée au comité



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

technique de la DGAL (janvier 2020, février au plus tard).

L'objectif est de finaliser le prochain plan stratégique à la fin du premier semestre.

- **Méthode**

Des méthodes sont à l'étude pour associer tous les acteurs de la communauté de travail (agents DGAL, services déconcentrés,...) à cette démarche.

Pour ce faire, le directeur général s'appuie sur le CGAAER (Françoise Thévenon Le Morvan) et le cabinet de conseil PWC Alenium, retenu par le MAA pour travailler sur les fonds de modernisations et de réformes. Ce cabinet a pour mandat de proposer une méthode de consultation des différentes parties et le séquençage avec des actions qui ne doivent pas être chronophages.

La CFDT salue cette démarche mais reste vigilante sur les modalités de la consultation, qui doit permettre à chacun de s'exprimer librement. Cette démarche peut permettre d'identifier de nombreuses problématiques rencontrées par les agents dans cette direction, telles que les difficultés managériales, la charge de travail et la gestion des priorités, les RPS... Toutefois, elle ne constituera pas en soi une solution à toutes ces problématiques qui devront être, selon les cas, traitées par ailleurs et prévues dans la



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

nouvelle organisation. La CFDT s'étonne également que les premiers éléments de réflexion sur ce nouveau plan stratégique ne mentionnent pas le manque d'attractivité des postes de la DGAL, source importante de RPS, notamment lorsque des postes ne sont pas pourvus et que la charge de travail se reporte sur une ou plusieurs personnes.

Qualité de vie au travail : des améliorations en vue...

- **Espaces de convivialité**

Une première salle de convivialité vient d'être créée. Il s'agit de la salle 420 (9 m²) , salle aveugle. À ce stade, une imprimante est toujours présente, une solution doit être trouvée pour la déplacer.

La MAG-RH poursuit les recherches d'espaces de convivialité afin de satisfaire la demande.

La CFDT considère qu'il est important de répondre à cette demande, mais s'interroge également sur le lien entre cette demande croissante et la cantine dont la qualité et le rapport qualité-prix sont perfectibles.

- **Cantine**

La CFDT réitère sa demande de réflexion sur l'amélioration de



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

la qualité des repas. Elle souhaite également que le comité des usagers reprenne le dialogue avec le prestataire sur le sujet.

La DGAL a la volonté de remettre en place le comité d'utilisateurs, mais aucune échéance n'a été communiquée. Par ailleurs, le directeur général souhaite également que la cantine de Vaugirard soit un site pilote dans le cadre de la loi Egalim.

- **Abonnements presse**

C'est un sujet qui n'a pas encore été arbitré, la difficulté étant que la diffusion des revues (par copie, par courriel...) n'est pas légale.

La CFDT propose de mettre sur le réseau de la DGAL au moins les articles qui intéressent la vie de la direction (notamment ceux qui sont dans la veille « signaux faibles »).

Pour le directeur général, ce sujet doit être étudié avec les bureaux concernés (MIVAS et BERL...).

- **Parking à vélos**

Le nombre de places a augmenté : des râteliers avec 20 places au total ont été mis en place suite au groupe de travail sur les événements exceptionnels (canicule, intempéries, grèves...).



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

La CFDT salue cette initiative mais regrette l'absence de consultation des agents ou des organisations syndicales sur le choix technique des points d'attache, fait en urgence : ces râteliers posés à même le sol sont trop bas, trop peu espacés et ne permettent pas d'attacher le cadre du vélo. Ils constituent une solution ni pratique ni sécurisante.

La DGAL fera remonter ces éléments au secrétariat général afin qu'une solution durable et adaptée aux besoins des agents soit trouvée.

- **RPS**

Après un premier groupe de travail qui avait notamment abordé la question de l'application de la charte des temps à la DGAL, il n'y a pas eu d'avancées sur ce sujet.

La CFDT regrette cette situation. Le diagnostic RPS a fait son temps ; il n'a pas fait l'objet d'un réel plan d'actions permettant de prévenir les RPS au sein de la direction. Selon la CFDT, cette démarche sur les RPS doit rester complémentaire à la réflexion sur le nouveau plan stratégique et ce dernier doit l'intégrer dans la nouvelle organisation proposée.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Points d'actualité

• Primes 2019

La campagne de primes 2019 n'est pas terminée ; ces discussions seront à mettre à l'ordre du jour du prochain CT. Les primes seront versées sur la paye de décembre mais certains agents pourraient subir des régularisations, notamment lorsqu'il y a eu mobilité ou changement de grade. Dans ces conditions, la notification des primes ne pourra pas être transmise avant la fin de l'année.

• Grèves

De nombreux dispositifs ont été mis en place pour faciliter le travail des agents :

- équipement des agents ;
- obtention d'un accord de Bercy pour une connexion à Chorus en dehors du ministère, ce qui rend désormais cette mission télétravaillable ;
- télétravail sur un autre site (toutefois, ce dispositif est peu utilisé : un agent à la DRIAAF, deux agents à l'Arborial-Montreuil).
- possibilité de puiser dans le stock d'heures écrêtées. Pour ce faire, chaque chef de bureau a connaissance du stock d'heures écrêtées de l'agent dans Equitime ;
- une convention permet d'encadrer le télétravail conjoncturel ; elle offre aux agents concernés une couverture en cas

d'accident du travail.

Un bilan de ce dispositif sera conduit afin de dégager des pistes d'amélioration. Le directeur général précise que si le télétravail est une bonne chose, il faut maintenir la communauté de travail ; il est important que les agents puissent se rencontrer et échanger.

• **Audit égalité-diversité : les actions pour lutter contre les discriminations**

La DGAL a été auditée le 25 novembre 2019 dans le cadre de la candidature du ministère de l'Agriculture au double label « Égalité professionnelle » et « Diversité ». À ce stade, il n'y a eu aucun retour sur le rapport d'audit. Néanmoins, trois axes d'améliorations ont été identifiés :

- la formation des cadres ;
- les marchés publics ;
- le bilan des actions.

Afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle et de diversité, [différentes actions ont été mises en place](#). Parmi ces actions, un guide du recrutement a été diffusé par la note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-109](#). L'application de ce guide à la DGAL se traduit par une traçabilité des candidatures sélectionnées sur la base d'une grille de recrutement qui permet de déterminer l'adéquation profil-candidats. Dans le cadre de la campagne de mobilité d'automne, les entretiens

sont conduits par les chefs de bureau ; ils sont doublés par un entretien effectué par les sous-directeurs. Ces grilles ont été transmises à la MAG-RH à l'issue de la campagne de mobilité.

La CFDT fait remarquer qu'il peut y avoir désaccord entre le choix du chef de bureau et le choix du sous-directeur ou du chef de service. Selon la CFDT, des modalités de gestion de ces cas de figure doivent être définies tant en termes de choix final que de traçabilité.

L'égalité et la diversité intègrent aussi plus généralement la lutte contre toutes les formes de discrimination, reprises en 25 critères (âge, origine, handicap...). Parallèlement, certains agents peuvent être victimes de harcèlement par des propos ou des comportements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel. La cellule de discrimination mise en place au sein du ministère (signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr, ou 01 49 55 82 41, 24h/24, 7 j/7) permet aux agents de signaler toute situation problématique sans passer par la hiérarchie : c'est désormais un tiers qui recueille le signalement.

- **Gestion des périodes de sous-effectif à la MAG-RH**



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Face à la période de sous-effectif que connaît la MAG-RH de la DGAL, la solution repose sur une mise à disposition de la cheffe de la MAG du secrétariat général auprès du DGAL, de façon temporaire, avec délégation de signature pour validation sur les outils. Une lettre de mission est en cours de formalisation.

La CFDT reconnaît que cette solution permet de faire face temporairement à la situation, mais elle regrette l'absence de solution pérenne. Selon la CFDT, la gestion de ces périodes doit passer par une réflexion sur le partage des tâches et l'organisation de la suppléance entre le chef de MAG et son adjointe.

- **Brexit**

Au Royaume-Uni, les conservateurs ont gagné les élections. Boris Johnson espère une ratification du projet d'accord de retrait de l'Union européenne rapidement.

Pour la mise en place des contrôles, cela signifie un report d'au minimum un an, le temps qu'un accord soit trouvé entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. Le délai fixé par l'UE est d'un an, reconductible deux fois d'une année. Un accord doit donc être trouvé dans un délai maximum de 3 ans. À noter que la ratification d'un accord signifie la mise en place des contrôles à l'import dans un délai court. Par contre, à

l'export, cet accord devra ensuite être ratifié par le comité SPS et il faut compter un délai de 9 mois.

L'Union européenne doit rester vigilante pour éviter que le Royaume-Uni ne devienne un *hub* d'importation de produits originaires de pays tiers vers l'UE, avec des conditions sanitaires moins exigeantes que celles en vigueur dans l'UE. À noter que dans le cas où un manque de loyauté du Royaume-Uni serait observé pendant la négociation, un Brexit « dur » pourrait être mis en place afin de ne pas laisser s'instaurer une concurrence déloyale.

Pour les équipes Brexit, tous les contrats sont prolongés jusqu'à fin mars. Les Igaps ont été mobilisés afin d'accompagner les agents. Les locaux n'étaient pas dimensionnés pour accueillir tout le monde en même temps. Des locaux ont été loués afin de loger les agents jusqu'alors affectés dans d'autres structures. Il reste encore beaucoup d'incertitudes.

Au-delà du 31 mars, l'avenir des agents n'est pas arbitré : reconduction de tous les agents ? Avec quel contrat ? Selon le directeur général, la réflexion sur ce sujet n'est pas assez avancée.

Face à tous ces investissements simultanés en ETP et en locaux, la France subit une inégalité communautaire sur la charge liée à la mise en place du Brexit « dur » par rapport



aux autres pays de l'UE. Ce coût sera chiffré. L'UE a prévu un accompagnement financier, mais à ce stade, rien de précis. Il sera nécessaire de développer une solidarité communautaire sur ce sujet.

- **Arrêtés et décisions portant sur l'organisation de la DGAL**

Avec la [circulaire du 5 juin](#), le Premier ministre demande aux directions de republier les arrêtés d'organisation des directions en s'arrêtant au niveau des sous-directions. L'organisation des bureaux au sein de ces sous-directions doit désormais faire l'objet d'une décision publiée au *Bulletin officiel* du MAA. L'organisation des bureaux reste inchangée dans l'attente des réflexions sur le plan stratégique.

Les textes correspondants ont reçu un vote favorable de l'ensemble des organisations syndicales .