

# Comité technique de l'Anses (7 juin 2018)

Le comité technique de l'Anses s'est réuni le 7 juin 2018. La CFDT y était représentée par Nathalie Thieriet, Aurélie Del Cont (par liaison téléphonique) et Béatrice Vallantin.

## Points pour avis

### Réorganisation de l'épidémiologie au laboratoire de Lyon

Cette réorganisation consiste à rassembler les épidémiologistes et l'UCAS (unité de coordination et d'appui à la surveillance), des équipes qui se connaissent et travaillent ensemble sur la plateforme ESA et continueront à contribuer aux plateformes d'épidémiologie-surveillance. Cela permettra de créer des passerelles encore plus fortes, de revoir la répartition des tâches et d'obtenir une masse critique de 13,8 ETPT afin de travailler d'égal à égal avec l'Inra qui a reçu des moyens considérables de la DGAL. Une convention cadre a été signée avec l'Inra sur la plateforme en surveillance animale. L'Inra coordonne par ailleurs la plateforme végétale et pour l'instant il n'y a pas de volonté de



**SPAGRI**

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

travail en commun sur la plateforme épidémiolo-surveillance en alimentation.

La réorganisation, avec création d'une nouvelle unité *Epidémiologie et Appui à la Surveillance* (EAS), deviendrait opérationnelle le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

La CFDT a interrogé la direction, dans le cadre de cette réorganisation, sur le **devenir de l'unité de virologie de Lyon**. La direction générale indique que l'unité de virologie, comportant 4 personnes avait été qualifiée de taille sous-critique par le conseil scientifique. Il y a deux mandats de référence partagés entre le Cirad (virus du Rift) et l'Anses (fièvre catarrhale ovine) : l'un implique l'unité de virologie de Lyon et l'autre celle du laboratoire de santé animale de Maisons-Alfort. Le directeur général explique que l'activité actuelle de l'unité de Lyon justifie l'utilisation d'un laboratoire P3. Toutefois la direction n'envisage pas un nouveau mandat avec une unité de 4 personnes et un P3 à Lyon. D'ici 2020-2021, une proposition de transfert de l'activité virologie à d'autres laboratoires de l'agence ou de repositionnement des agents sur d'autres postes sera faite.

Le directeur du laboratoire indique que les agents sont déjà dans une logique de rapprochement ; en virologie il y a eu un comité de suivi avec la DRH avec une bonne définition des grands axes sur les deux prochaines années avec des



**SPAGRI**

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

propositions des postes.

La CFDT souhaitait entendre la direction générale sur son **bilan de réorganisation en 2017**.

Selon la direction générale, après l'arrivée du nouveau directeur et la nomination de son adjointe, la dynamique est positive, les activités bien stabilisées avec l'arrivée de l'Inra et le projet de pôle de santé animale dans le cadre de Biopôle. La direction générale explique que les relations humaines et professionnelles bénéficient d'un climat de confiance ; les équipes sentent qu'il existe un projet scientifique ambitieux d'intérêt majeur (même sur le végétal et la résistance aux pesticides) avec une vision sur l'évolution de leur travail assez bonne, des rapprochements qui se font pour un pôle santé animale à Lyon, le tout associé au nouveau bâtiment.

Enfin la démarche RPS a été réactivée en comparant 8 pistes de travail.

L'ANSM possède des laboratoires à Lyon (arrivée de 60 agents) et en région parisienne (30 agents). Il s'agit de laboratoires ayant une activité de recherche qui n'ont pas d'activité réglementaire. Le **partenariat Anses-ANSM** porte sur la mutualisation des locaux, d'outils et des services logistiques (plateaux) offrant ainsi la possibilité d'échanger, mais il n'y a pas de thématiques scientifiques communes. La

finalisation d'un projet de demande de financement régional est en cours pour une nouvelle construction de locaux avec des contraintes temporelles car le bail de l'ANSM se termine en 2021.

Le GCL de Lyon n'a pas fait de remarque et a approuvé le projet de réorganisation de l'épidémiologie au laboratoire de Lyon le 3 mai dernier.

*La CFDT, comme les autres organisations syndicales, s'est abstenue d'approuver ce projet.*

## **Modification du livret « congés et absences » : section « intempéries» et « grèves des transports en commun »**

Cette modification est nécessaire du fait de l'application non uniforme des autorisations d'absences exceptionnelles lors des dernières intempéries et grèves des transports en commun, et ce malgré les instructions données par les RH à l'encadrement de proximité.

En cas de grève de transports en commun, les formalités s'appliquent automatiquement. En cas d'intempéries, les RH suivront les alertes préfectorales de plan orange et seront seules habilitées à prévenir les agents.

*Les organisations syndicales dont la CFDT, se sont prononcées*

*favorables à l'unanimité.*

## **Points pour information**

### **Programmation des directions scientifiques**

L'animation scientifique transversale entre toutes les activités scientifiques de l'agence sera mise en œuvre par l'organisation d'ateliers internes réunissant les équipes sur des thématiques précises.

Par ailleurs le programme de travail fera l'objet d'une simplification rédactionnelle avec une réflexion sur le fonctionnement des comités d'orientation techniques (COT). Désormais un seul document de programme de travail, plus synthétique et intégrant les dimensions d'orientations stratégiques, sera produit pour approbation au conseil d'administration. Les cinq COT de printemps seront maintenus pour permettre des échanges entre les parties prenantes sur la programmation scientifique des 5 thèmes. Les fiches, préparées durant l'été par les unités, seront envoyées aux ministères fin août et aux administrateurs uniquement sur demande. Le document final aura une partie «orientations stratégiques par thème» et une partie «évaluation scientifique».

Ce programme de travail sera présenté en inter-COT en octobre puis au conseil d'administration.

Afin de définir la stratégie et les moyens alloués, la direction scientifique des programmes a lancé un appel à projets transversal inter-laboratoires et inter-directions. L'objectif est de créer du lien entre les équipes et d'amorcer des collaborations sur des sujets prospectifs en intégrant les directions d'évaluation des risques et les laboratoires. Chaque lauréat se verra attribuer 15 000 € par projet et des séminaires seront organisés par thématique (séminaire sur les végétaux à Angers en septembre).

## **Regroupements des laboratoires de Ploufragan et de Niort**

Le directeur général constate que certaines unités sont trop petites (une à deux personnes en parasitologie à Niort) tandis qu'elles sont composées de 40 personnes dans d'autres endroits. Les scientifiques de petites unités dans des laboratoires de petite taille sont isolés ; il est important de pouvoir les rattacher à une communauté plus grande pour l'émulation scientifique.

La mixité d'équipe du laboratoire de Niort avec [GDS France](#) n'est pas un franc succès. Le laboratoire est principalement constitué d'équipes d'une à deux personnes où les chercheurs sont isolés. L'idée est de rattacher le laboratoire de Niort au laboratoire de Ploufragan-Plouzané, devenant ainsi le laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort. Ce rapprochement permet :



**SPAGRI**

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

- pour Niort, d'avoir un renfort des fonctions supports pour monter les projets et les accompagner ;
- de créer un laboratoire dédié aux filières d'animaux de rentes (ruminants, lapins, porcs, hors chevaux, etc.) avec également des compétences en virologie, épidémiologie, bactériologie, parasitologie et bien-être animal ;
- à l'Anses, de renforcer son partenariat avec GDS France.

La région Nouvelle-Aquitaine, qui fournit 80% des moyens (locaux, postes, fonctionnement), voit ce rapprochement comme une ouverture du laboratoire de Niort offrant de nouvelles possibilités de collaboration avec l'Anses.

De même, suite à la question de la CFDT sur le devenir professionnel de l'ancienne directrice, le directeur général répond qu'elle accompagnera le futur chef d'unité de Niort sur les relations avec GDS et la région mais n'aura plus de fonctions managériales. Elle devient adjointe au directeur scientifique en santé animale.

## **Regroupements des laboratoires de santé animale de Maisons-Alfort et de Dozulé**

Le directeur général explique que le laboratoire de Dozulé collabore déjà avec le LSA en épidémiologie, parasitologie, autopsie, virologie, bactériologie. Le regroupement envisagé a pour objectif de rationaliser une gestion commune, sans économie de moyens et de postes car la proximité des filières

est importante et motive le soutien des régions.

Ce regroupement est envisagé sur le modèle de Boulogne-Ploufragan, où il existe un chef de site. Il n'y a donc pas d'ouverture de poste pour remplacer la directrice : un cadre de Dozulé qui a toutes les compétences assure à l'heure actuelle le poste de directeur par intérim puis deviendra par la suite chef de site. Pour le bon fonctionnement des unités, des réunions physiques seront régulièrement tenues.

La direction générale précise que les deux projets de regroupement (Ploufragan-Niort et Maisons-Alfort-Dozulé) ont été présentés aux GCL.

*La CFDT a interpellé la direction générale sur plusieurs points :*

- le calendrier de concertation : le GCL de Dozulé et le comité technique ont été programmés le même jour, respectivement le matin et l'après-midi. La CFDT s'étant étonnée que la réorganisation de Dozulé semble décidée avant même validation en comité technique (de septembre), la direction générale précise qu'à ce stade les propositions faites au GCL n'engagent que les personnes missionnées par la direction ;
- le devenir des fonctions support sur le site de Niort en raison de futurs départ à la retraite. La direction n'envisage



**SPAGRI**

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

pas une délocalisation des fonctions support ;

- la prise en compte du facteur humain sur le site de Dozulé suite au rapprochement envisagé : ressenti possible de rétrogradation professionnelle et primes d'encadrement des « rétrogradés ». La DRH conduira des entretiens avec les agents (notamment pour les primes d'encadrement) et les accompagnera au cas par cas. Le DG retournera rencontrer les équipes à Dozulé ;
- le devenir de l'autopsie. Le directeur général s'engage à ne pas arrêter l'autopsie mais cette décision dépend aussi de l'ENVA avec laquelle la discussion est engagée. L'Anses souhaite renforcer le partenariat entre Dozulé et l'ENVA. L'ENVA a obtenu du ministère de l'Agriculture 4 postes supplémentaires qui seraient implantés à Dozulé. L'enjeu est de proposer à la région une thématique structurée qu'elle soit prête à financer.

*La CFDT a demandé s'il y avait d'autres projets de regroupements de laboratoires de petites tailles comme Nancy ou Sophia Antipolis. La direction a répondu que pour ces deux sites, il n'y a pas de projets de regroupements. À Nancy, il y a une réflexion en cours sur le fonctionnement de l'animalerie et les contraintes à Atton.*

## **Le projet « bilan social 2017 »**

*La CFDT a posé de nombreuses questions de fond et fait des*

*remarques sur ce projet :*

La CFDT déplore qu'il n'y ait que 9 contrats aidés et que l'Anses ne respecte pas la législation concernant l'embauche de travailleurs avec handicap.

La CFDT indique que ce projet de bilan social permet de montrer l'intensité de la charge du travail, illustrée par les deux points suivants :

- comme en 2016, un quart des agents qui badgent ont offert environ une journée par mois de travail en 2017 !
- le nombre de CET ainsi que le nombre de jours déposés ne cessent d'augmenter : 5285 jours en 2017, et 4579 en 2016. Cela représente plus d'un jour par agent.

La CFDT s'étonne que les dix meilleurs salaires de l'agence représentent 1,3 million € de la masse salariale (avec une augmentation de 88 000 € en un an) tandis que, par comparaison, la part de la masse salariale accordée à la formation n'est que de 846 000 € (avec une augmentation de 16 000 €).

Elle observe qu'en matière de rémunérations, les différences de salaires entre hommes et femmes de même catégorie peuvent s'expliquer par les temps partiels, l'âge des agents et leur position lorsqu'ils intègrent l'agence.

Elle rappelle que la prime formation-recherche de 2017 n'est

toujours pas versée par manque d'outil juridique (cela concerne 93 agents de l'Anses). LA CFDT demande que ce problème soit résolu avec un versement rétroactif de cette prime en 2018.

La CFDT interroge la direction sur les agents détachés à l'Anses et leur évolution de carrière. La direction générale réalise un entretien, qui est envoyé aux corps d'origine, qui eux, travaillent sur la carrière de leurs agents.

La CFDT demande qu'une communication soit faite sur les conditions de prise en compte par l'Anses de l'ancienneté et des diplômes acquis durant un congé sans rémunération (pour convenance personnelle ou non).

Le problème de management étant connu à l'Anses, la CFDT s'étonne que la prime d'encadrement ne reflète pas la réalité : un seul manager n'a pas obtenu de prime d'encadrement en 2017. La direction générale affirme qu'il n'y a pas de problème de management à l'Anses et explique c'est le supérieur hiérarchique du manager qui évalue et distribue les primes. D'après la direction générale, cette prime ne concerne pas qu'une activité d'encadrement mais aussi les missions exercées. L'appréciation se fait sur l'ensemble de la mission et le bilan de l'activité en tant qu'encadrant et non la façon d'encadrer.

La CFDT s'inquiète du nombre d'arrêts pour maladie ordinaire,

en augmentation, ce qui pourrait être signe de souffrance. Ainsi, entre 2016 et 2017, l'Anses a vu les congés de maladie de plus de 15 jours augmenter de plus de 50%. De même, en 2017, on observe un nombre croissant de jours de maladie ordinaire, touchant principalement les agents de catégorie 2/A et 3/B+ (à savoir les non managers) qui ont un plus fort taux d'absence que la catégorie 1/A. On observe aussi pour des effectifs similaires de grosses disparités dans les directions du siège, DER et DEPR par exemple.

L'administration ne considère pas cette augmentation comme significative ou symptomatique.

Concernant le dialogue social, la CFDT déplore l'inégalité de la tenue d'instances de dialogues locales entre les sites de l'Anses. Le siège n'a organisé que 2 GCL en 2017 et pas encore un seul à la date du 7 juin 2018.

## **Projet « bilan de formation » 2017**

Les indicateurs formation sont restés relativement stables sur les 3 dernières années, le budget ayant évolué de 828 076 € en 2016 à 846 796 € en 2017.

## **Mise en œuvre du compte personnel de formation, le CPF**

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2016 sont conservées au titre du CPF et utilisables

jusqu'à la fin 2020. Toute demande fera l'objet d'une réponse motivée dans les 2 mois, et tout refus ou report sera motivé. La prise en charge ne pourra dépasser 3500 € par projet et par agent.

Selon la DRH, le conseil RH est très important pour les agents dans leur démarche d'évolution.

Le recensement des besoins sera fait en 2018 lors de l'entretien individuel d'évaluation pour mise en œuvre dès janvier 2019. Le formulaire relatif à la formation sera simplifié et inclura le CPF.

*La CFDT a demandé que quelques précisions soient apportées au texte qui sera diffusé.*

## **Harmonisation de la participation de l'employeur à la restauration**

Après notification du marché de restauration de Maisons-Alfort au dernier trimestre, l'harmonisation sera faite pour le début 2019 afin d'établir plus d'équité entre les sites. L'assurance a été donnée en groupe de travail RH que la part employeur ne sera pas revue à la baisse pour les sites bénéficiant par exemple de tickets restaurants (plus chers que les parts employeur) .

## **Télétravail : bilan de la période d'expérimentation**

Le bilan de cette période expérimentale est très positif pour la direction générale. Les 80 agents impliqués dans le protocole ont joué le jeu de même que les managers, il n'y a eu aucune difficulté de rendu de travail ni de suivi managérial. Le protocole sera revu en groupe de travail RH dès la rentrée pour élargir le nombre d'agents, la durée, inclure les encadrants, etc. La direction vise un arrêté ministériel.

La direction générale n'est pas opposée à l'ouverture du télétravail aux managers ; toutefois elle ne veut pas que l'occupation des bureaux soit inférieure à 80%. En deçà il n'y aurait plus besoin de prévoir l'ouverture de bâtiment supplémentaire sur le campus de Maisons-Alfort. Le redéploiement des bureaux sera donc aussi revu à cette occasion.

### **Le bilan « commission de déontologie »**

La direction générale présente les chiffres des deux dernières années.

En 2017, 37 dossiers ont été présentés à la commission ; 11 ont été acceptés sans restriction, 9 ont fait l'objet de restrictions d'usage et un avis d'incompatibilité a été notifié ainsi que 9 dossiers avec restriction d'usage. En juin 2018, sur les 11 dossiers soumis, 4 dossiers n'ont pas fait



**SPAGRI**

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

l'objet d'avis, 4 dossiers sont soumis aux restrictions d'usage, 2 sont en attente de réponse et un refus a été notifié.

Le nombre de dossiers est assez conséquent et les agents sont maintenant attentifs aux conditions de départ de l'agence. Il y a un revirement des agences sanitaires car la DGS, qui est chef de file, travaille avec les agences pour mieux rédiger les dossiers techniques afin qu'il soit plus facile de défendre les agents à la commission.

La direction générale demande qu'une attention particulière soit portée par les managers sur les missions confiées aux CDD.

## **La désignation du délégué à la protection des données**

La directrice des affaires juridiques met en place le règlement RGPD.

Des analyses d'impacts seront faites (phytopharmacovigilance, vigilance sur les médicaments vétérinaires, sous-traitants impliqués dans les données personnelles). Des séances de sensibilisation auront lieu pour les personnes les plus impactées et une communication sera faite dans *Anses Hebdo*.



**SPAGRI**

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

## Questions diverses

### Prélèvement de l'imposition à la source

*La CFDT demande si le dispositif sera opérationnel afin de répondre à l'inquiétude ressentie par de nombreux agents, liée au manque d'information.*

La direction précise que le logiciel de paie sera adapté courant septembre afin que tout soit prêt pour la mise en place du prélèvement à la source au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Une annonce sera faite dans *Anses Hebdo*.