



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE ET DE LA FORêt

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORêt**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ORGANISATION DE LA GESTION DE CRISE AU MASAF

Point d'avancement

Sommaire

1. Organisation et pilotage de la gestion de crise **Sous-titre de partie**

- a. Une organisation transversale au ministère : le centre de veille d'alerte
- b. Cas particulier des crises sanitaires : présentation de l'organisation à la DGAL
- c. Présentation du projet de procédure nationale à destination des services déconcentrés : gestion de crises sanitaires

2- Gestion des ressources humaines

- a. Mobilisation des moyens humains
 - Ex dans le domaine sanitaire : Renfort des moyens humains en gestion de crise en santé animale
- b. Professionnalisation des acteurs : gestion des compétences
 - PAGC (*nb d'agents déjà formés, prévus en 2025*)
 - *ODL du cva des JOP (nb d'agents formés)*
-> vivier de compétence
 - *Formation des cadres vivier 2*

3-Moyens RH en appui à la mobilisation des agents dans des circonstances exceptionnelles

- a. Amélioration de la rémunération des agents mobilisés hors cadre journalier : l'Indemnités d'astreintes
- b. Reconnaissance de l'engagement des agents en période de crise majeure : l'Indemnité de gestion de crise
- c. Accompagnements spécifiques

1. Organisation et pilotage de la gestion de crise

a. Une organisation transversale au ministère : le centre de veille et d'alerte

Le ministère s'est doté d'une capacité de veille et d'alerte

- Structuration définie pour répondre au double enjeu de (1) coordination interne au ministère et de (2) intégration dans un écosystème interministériel :
 - Etat-major opéré par le SHFDS (HFDS garant de la mise en œuvre de l'organisation gouvernementale de gestion de crise)
 - Remontée et partage d'informations à des fins d'anticipation et d'évaluation transversale de la situation
- Organisation et fonctionnement « sur mesure » en fonction des spécificités :
 - Coordination interministérielle à des fins d'anticipation => i.e. CIC « délestage électrique hiver 2022/2023 » (Task-force interne MASA = Cabinet, DGPE, DGAL, DGER, SG (SAFSL, DICOM, SHFDS))
 - Supervision des grands événements sportifs internationaux => i.e CNCS pour la coupe du monde de rugby 2023 et pour les jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 (CVA-MASA = DGAL, SG (DICOM, SNum et SHFDS) et DMJOP)
- Pré-figuration possible du centre ministériel de crise (CMC) du ministère
 - Armement du CVA par des agents formés à la gestion de crise (cf. point 2.b) et, si nécessaire, habilités à la protection du secret de la défense nationale

b. Cas particulier des crises sanitaires : présentation de l'organisation de la gestion de crise à la DGAL

Principe :

Une échelle de graduation, avec des dispositifs associés

Quoi?	Pourquoi?
NIVEAU 1: Veille opérationnelle	Signalements usuels des services déconcentrés ou des autres administrations nationales ou communautaires. Événement pouvant être traité de façon satisfaisante avec les moyens et selon les modalités organisationnelles habituelles.
NIVEAU 2: Veille et alerte renforcées	Évènement appelant une mobilisation accrue et une coordination spécifique.
NIVEAU 3: Cellule de crise	Evénement d'une gravité ou d'une ampleur nécessitant une organisation et des moyens dédiés.

Illustration :

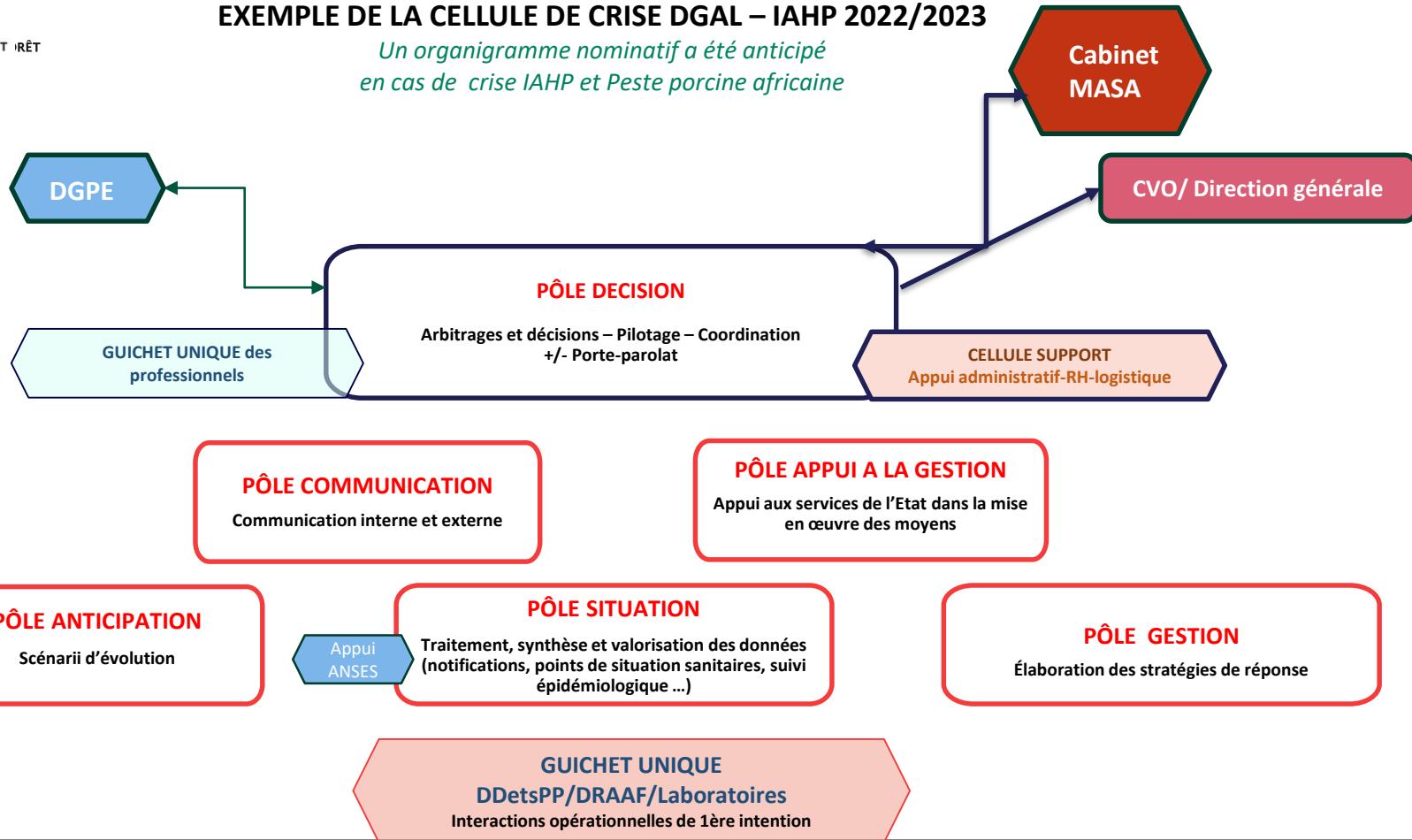
Présentation d'une organisation de niveau 3 et du schéma organisationnel associé

Un schéma organisationnel transversal au sein de la DGAL

- 1 directeur de crise ;
- 1 coordonnateur ;
- 6 pôles organisés en « fonctions » et un guichet unique
 - = centrés sur les compétences clés à mobiliser pour répondre à l'événement : gestionnaires d'alertes, chargé de communication, experts scientifiques...) ;
- 1 cellule support
 - = appui à la gestion des ressources humaines, logistiques, mobilières, etc. de la cellule de crise.

EXEMPLE DE LA CELLULE DE CRISE DGAL – IAHP 2022/2023

*Un organigramme nominatif a été anticipé
en cas de crise IAHP et Peste porcine africaine*



c. Présentation du projet de procédure nationale à destination des services déconcentrés : gestion de crises sanitaires

PLANIFICATION ET GESTION DE LA CRISE

Procédure nationale « Gestion de crises sanitaires » sous le processus qualité Management

- Projet de Procédure nationale en cours de consultation auprès des DDecPP et D(R)AAF
- Retour des avis DDecPP/D(R)AAF : 03 février 2025 (publication février/mars)
- Organisation des structures avant et pendant la crise et retour à la normale.
- Crises sanitaires : alimentaire, santé animale (yc bien-être animal), santé végétale
- Sommaire :
 - [Préambule](#)
 - [1. Objet, objectifs et champ d'application](#)
 - [2. Définitions](#)
 - [3. Avant la crise : se préparer](#)
 - [4. Pendant la crise : gérer](#)
 - [5. Après la crise : analyser](#)
 - [6. Synthèse des éléments essentiels à mettre en place](#)
 - [7. Documents et outils associés](#)
 - [Glossaire](#)

2. Gestion des ressources humaines

a. Mobilisation des moyens humains : renforcement des ressources en santé animale

Contexte : renforcement des moyens humains

- **À la DGAL** : Pour la définition des stratégies de doctrine → 7 postes + 5 CDD
 - 7 postes pérennes IAHP/PPA : Directeur de crise (1), MUS (1), SDPRS (1), MIVAS (1), SDSBEA (3) : tous en poste
 - 5 CDD d'1 an renouvelable : 3 CDD en poste (prolongés 4 à 6 mois en 2025), 1 re-publié début 2025
- **En DRAAF** : Pour l'aide à la déclinaison des PISU et gestion de crise sanitaire en santé animale : émergence d'un réseau de 6 experts → 6 ETP à 100%
 - Missions en temps de paix: préférentiellement sur une partie du territoire / Mission en temps de crise: interventions sur l'ensemble du territoire.
 - En complément et coordination du réseau PISU existant : coordonnateurs régionaux et RN (PR) PISU
 - 4 experts recrutés : prise de poste au 1^{er} janvier 2025 : DRAAF Bordeaux (NAQ), Dijon (BFC/GE), Lyon (AURA), Montpellier (OCC/PACA/Corse)
 - Republication 2 postes non pourvus : 2 candidatures en cours d'examen : DRAAF Caen (NOR/HdF/IdF,CVdL), Nantes (PdL/BZ)

- **En DDPP :** Appel à volontaires pour « réserve opérationnelle » en cas de crise sanitaire en santé animale pour intervention en DD hors de son département d'affectation
 - IT DGAL 2024/498 du 04/09/2024 Modalités de recensement des renforts des agents du programme 206 sur la gestion de crise sur le territoire national
 - Bilan : 84 volontaires : de 13 régions (dont 22 volontaires de NAQ et 20 de PdL), 10 vétérinaires, total de 544 jours d'intervention minimum
 - Appui du réseau d'expertise (6 RN gestion de crises) et des coordonnateurs régionaux PISU.

b.Professionnalisation des acteurs : gestion des compétences

2019 : lancement par le SGDSN du programme de professionnalisation des acteurs de la gestion de crise (PAGC)

- Sur 9 sessions, près de 55 agents du ministère ont pu en bénéficier (modules « décision », « communication », « situation/anticipation »)
- Appel à candidatures en cours pour la 10^e session qui se tiendra du 3 mars au 3 juillet 2025

2024 : formation interne dispensée par le service du HFDS au bénéfice de

- Une vingtaine d'agents armant le CVA-MASA
- les 14 agents ayant répondu favorablement à l'appel à volontaires pour intégrer le vivier des officiers de liaison du ministère pendant les JOP 2024

Formation des cadres se destinant à prendre des fonctions de direction (sous-directeur et plus en AC, DRAAF/DAAF, DDI, postes équivalents en opérateurs...)

- Sensibilisation sur une demi journée en mai 2024
- Formation prévue au premier trimestre 2025

3-Moyens RH en appui à la mobilisation des agents dans des circonstances exceptionnelles

a. Amélioration de la rémunération des agents mobilisés hors cadre journalier : recours au dispositif d'astreinte

Rappel du cadre :

- Décret n° 2024-5 du 3 janvier 2024 modifiant le décret n° 2002-756 du 2 mai 2002 instituant une indemnité d'astreinte au ministère de l'agriculture et de la pêche
- Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux heures supplémentaires et à la rémunération ou à la compensation horaire des interventions réalisées sous astreinte au ministère chargé de l'agriculture
- Traduit dans la note de service du 18 juillet 2024

Objectif :

Au-delà du paiement des astreintes, déjà mis en place, possibilité d'indemniser les heures d'intervention effectuées en période d'astreinte (qui étaient jusqu'alors systématiquement compensées).

Conditions de mise en œuvre :

Sur la base des dispositions mentionnées au RIALTO qui identifiaient déjà les emplois/services concernés

Bilan : analyse en cours sur le recours aux astreintes sur le 1er semestre

b. Reconnaissance de l'engagement des agents en période de crise majeure : l'indemnité de gestion de crise

Rappel du cadre :

- Décret n° 2024-4 du 3 janvier 2024 portant création d'une indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture
- Arrêté du 3 janvier 2024 fixant les montants de référence de l'indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture
- Traduits dans la note de service du 18 juillet 2024

Conditions de mise en œuvre :

- Sur décision conjointe de la secrétaire générale et du directeur général de la performance économique et environnementale des entreprises, du 25 juillet 2024, visée par la CBCM
- Au bénéfice des agents, titulaires ou contractuels sur moyens permanents, présents en DDT(M) ou en DAAF :
 - sur des missions économie agricole ;
 - dont la charge de travail a été fortement accentuée par la gestion de crise et ses conséquences sur la période plus particulière de pic de la crise de janvier à juin 2024.
 - et qui s'est cumulée à une activité déjà très chargée, notamment par la mise en place de la nouvelle PAC ou de dispositifs conjoncturels
- Sur proposition des directeurs : identification des agents et des montants proposés : 800, 1000 ou 1200 €

b. Reconnaissance de l'engagement des agents en période de crise majeure : l'indemnité de gestion de crise

Bilan :

- 1501 agents bénéficiaires du versement de la prime
- 1,48 millions d'euros
- Montant moyen de 987 euros
 - 29% : 800 euros
 - 48% : 1 000 euros
 - 23% : 1 200 euros
- Paiement sur la paye d'octobre, comme annoncé en juillet dernier, sur la base d'une notification individuelle adressée aux agents

c. Agilité dans l'accompagnement des équipes en situation de crise : accompagnements spécifiques

Exemple des SEA en 2024 :

Des actions à envergure nationale conduites sur l'ensemble du réseau, telles que :

- mobilisation de l'indemnité de gestion de crise,
- CDIsation par anticipation de certains CDD sur proposition de la structure,
- octroi de moyens d'ajustement complémentaires au printemps,
- - travaux sur les outils informatiques (simplification pour les usagers et les agents)

En plus, un accompagnement au cas par cas de certains SEA :

- Quelques SEA particulièrement fragiles et dans des situations spécifiques ont été identifiés par le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), en lien avec les directeurs régionaux et départementaux.
- Des actions d'accompagnement au cas par cas ont été mises en place. Les outils mobilisés sont ceux de l'accompagnement RH, individuel ou collectif.

Merci pour votre attention