Comité technique de la DGAL (16 septembre 2019)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 16 septembre 2019, sous la présidence de Bruno Ferreira, directeur général de l'Alimentation.

La CFDT, représentée par Camille Hostiou, Etienne Geoffroy et Stéphanie Clarenc, y a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration :

« *Monsieur le Directeur général,*

Lors du CTS-DGAL du 20 juin, nous vous interrogions sur l'organisation et le fonctionnement envisagés pour la DGAL, suite à la publication le 5 juin de la circulaire du Premier ministre.

Dans cette circulaire, il est demandé à chaque ministre une réorganisation de son administration centrale, notamment en termes de mutualisation des fonctions support et RH, mais également la délocalisation en région de certaines fonctions ou missions. Il s'agit in fine de réduire des effectifs en administration centrale.

Le premier ministre incite également chaque ministère à

réduire par suppressions et/ou regroupements le nombre d'organismes sous tutelle dont la taille n'excède pas 100 équivalents temps plein (ETP).

Pour la CFDT, les évolutions demandées dans un délai particulièrement contraint (effectivité au 1er janvier 2020) pourraient toucher profondément l'organisation de l'administration centrale, dont la DGAL, avec des conséquences sur sa capacité à déployer les politiques publiques qu'elle porte. Les conditions de travail et les parcours professionnels des agents pourraient également être fortement impactés.

À ce jour, aucune information ne filtre, autre que des bruits de couloir qui génèrent de nombreuses inquiétudes pour les agents. ***Pouvez-vous nous exposer les propositions remontées par la DGAL au secrétariat général du MAA ?***

Parallèlement, une mission inter-inspections est en cours pour proposer une nouvelle organisation des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire des aliments. Sur ce dossier complexe et particulièrement sensible, ***la CFDT souhaite connaître les premiers éléments qui remontent de cette mission ainsi que la date de publication de ce rapport****.*

Outre ces dossiers particulièrement importants pour l'avenir de la DGAL, la loi de transformation de la Fonction publique élargit les possibilités de recours à l'emploi de

contractuels : possibilité de faire des contrats directement en CDI et création de CDD dits « de projet » pour une durée de 1 à 6 ans.

Pour notre ministère qui emploie déjà près de 25% d'agents contractuels, la CFDT sera vigilante quant au risque d'une mise en concurrence accrue entre titulaires et contractuels et s'opposera à tout contrat en CDD de projet sur des missions touchant le cœur de métier du ministère. En effet, l'abus de CDD de projet pourrait conduire à une perte irrémédiable de l'expertise métier au sein du ministère, et particulièrement pour les missions de la DGAL.

La CFDT souhaite connaître votre position concernant les évolutions envisagées pour l'emploi des contractuels à la DGAL, ceux en poste actuellement et ceux à venir. »

Sur la loi de transformation publique, il faut attendre les arbitrages du secrétariat général sur les modalités d'application de la loi et des décrets à venir. Les premières tendances ne vont pas dans le sens d'un recours accru aux CDD de projet.

Concernant la déconcentration, elle continue, notamment sur les sujets embarqués dans l'ordonnance du 16 octobre sur la santé des végétaux suite au nouveau règlement européen. D'autres textes législatifs sont prévus et poursuivront la déconcentration avec, notamment, les inscriptions au catalogue

des semences qui devraient, à l'avenir, être suivies par le GEVES.

Enfin, la circulaire du 5 juin demande aux ministères de proposer un organigramme-cible. Cet organigramme-cible découlera du futur plan stratégique pour lequel la DGAL souhaite se donner le temps de mener l'ensemble des réflexions nécessaires à son élaboration ; aucune date butoir n'a été fixée. L'organigramme de la Dgal sera donc publié pour le 21 décembre à périmètre constant, dans l'attente d'éventuelles évolutions futures.

« *Parmi les dossiers chauds de cet automne, la CFDT est particulièrement inquiète face à un Brexit dont le scénario sans accord est toujours possible.* ***Les 400 ETP demandés seront-il à la hauteur des difficultés auxquelles le ministère sera confronté, tant à l'import qu'à l'export ?*** »

Dans le cadre du Brexit, ce sont 185 ETP qui ont été recrutés et formés ou en cours de formation. À ce stade, aucun poste supplémentaire n'a été affecté à la SDASEI, sous-direction en charge de la coordination nationale des contrôles import et export. Néanmoins, un poste de référent national import a été créé et il est prévu que les chefs de postes frontaliers réalisent un premier filtrage des demandes qui arrivent habituellement directement à la DGAL.

Les installations pour les contrôles sont prêtes. L'hypothèse

d'un Brexit « dur » est de plus en plus forte et ce serait alors deux tiers des marchandises en provenance du Royaume-Uni qui passeraient par la France.

La Commission européenne considère que la France est prête à recevoir les flux de marchandises originaires du Royaume-Uni.

Dans le contexte actuel, la DGAL reste vigilante quant à la qualité des contrôles à l'export réalisés par les Britanniques. Il ne s'agit pas que la France réalise les contrôles sanitaires à leur place. Il est donc prévu de ne laisser aucune souplesse en cas de non-conformité. De même, si l'Angleterre venait à changer profondément les exigences sanitaires à l'importation, il faudrait veiller à ce que ce pays ne devienne pas le point d'importation de produits ne respectant par les conditions sanitaire de l'UE, qui, en passant par l'Angleterre, pourraient rentrer plus facilement en Europe.

« *En outre, **la CFDT considère inacceptables** les propositions de l'administration s'agissant des conditions de travail et des compensations horaires pour le travail des samedis, dimanches et jours fériés. Elle ne comprend toujours pas le refus de l'administration pour un travail en 3 fois 8 heures, pourtant sollicité par le CHSCT de la principale DRAAF concernée !*

***La CFDT exige qu'un comité de suivi** associant l'ensemble des*

organisations syndicales du comité technique ministériel, les acteurs de la prévention et les acteurs de terrain, se réunisse mensuellement pour suivre la mise en place des contrôles liés au Brexit, et plus généralement les conditions de travail dans tous les Sivep.

Enfin, la CFDT est particulièrement inquiète pour la déclinaison opérationnelle en région du plan ***EcoPhyto 2+****.*

En effet, alors que l'utilisation des produits phytosanitaires est un sujet de plus en plus sensible pour nos concitoyens (il ne se passe pas un jour sans que les médias en parlent !), la complexité de la gouvernance affichée dans ce plan paraît ingérable, d'autant que les moyens humains en DRAAF sont en constante diminution. Quelles instructions et quel appui sont envisagés par la DGAL sur ce dossier ? »

Une gouvernance à 4 ministères peut inquiéter les agents. Toutefois cette gouvernance s'inscrit dans une vision plus large permettant d'identifier les leviers et les synergies à développer avec l'ensemble des politiques portées par les autres ministères, notamment pour la définition des axes prioritaires de la recherche.

Par ailleurs, le programme 206 n'est pas soumis à plafond d'emploi. Des réajustements sont possibles mais il n'est pas prévu d'évolution de moyens en centrale et en DRAAF.

Qualité de vie au travail

• **Plan stratégique pour la DGAL**

Le plan stratégique de la DGAL s'achève. Son directeur a pour objectif de construire un nouveau plan stratégique en y intégrant :
– les retours d'expérience sur la gestion des crises gérées ces dernières années par la DGAL (Retex influenza aviaire) ;
– les conséquences sur la charge de travail des agents suite à la diminution du nombre de conseillers au cabinet du ministre ;
– la réforme de l'administration centrale avec des missions amenées à évoluer, ou arrêtées, ou encore de nouvelles missions qui vont arriver ;
– la mission inter-inspections dont les conclusions devraient être connues à la mi-octobre ou courant novembre. D'après les premiers échos, il n'y aura pas de grand changement mais il sera nécessaire de clarifier les missions entre DGAL et DGCCRF.

Le DGAL n'a pas fixé d'échéance pour la présentation de ce nouveau plan afin de se donner le temps d'intégrer les évolutions à venir et de mener la réflexion avec l'ensemble de la communauté de travail de la DGAL. Il souhaite aussi intégrer la vision qu'ont de la DGAL les services déconcentrés, les ONG et les professionnels.

Dans un premier temps, il sera important que l'ensemble de la communauté de travail partage un diagnostic, base réaliste à partir de laquelle pourra s'élaborer le plan stratégique.

Dans le cadre de ce plan stratégique, le DGAL souhaite également intégrer la notion de performance sanitaire. Elle a pour objectif d'inciter les acteurs du monde agricole à intégrer le sanitaire le plus en amont possible dans la chaîne de production et en faire un facteur de compétitivité.

Il est également prévu un accompagnement de cette démarche par le fonds de modernisation du MAA, qui peut mettre à disposition des consultants et des accompagnateurs. De même, un membre du CGAAER sera chargé du suivi de projet d'organisation de la DGAL.

> *Pour la CFDT, cette réflexion sur l'organisation des missions de la DGAL, attendue depuis longtemps, était nécessaire. Il est important qu'elle prenne la forme d'une démarche participative tant sur le partage de diagnostic que sur la recherche de solutions. De son côté, la CFDT œuvrera pour trouver des solutions qui permettent de garantir aux agents un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle à tous les niveaux hiérarchiques et de se consacrer pleinement aux missions qui leur sont confiées.*

- **Numérique**

Des réflexions sont en cours à la DGAL sur :
– la visioconférence afin de limiter les déplacements entre Vaugirard et Varenne ;
– la dématérialisation des parapheurs pour en améliorer le suivi.

Le directeur général a également sollicité le secrétariat général sur l'ensemble des outils informatiques afin d'en améliorer le fonctionnement.

Par ailleurs, le directeur général souhaite développer la gestion de certains dossiers en mode projet, notamment pour l'outil Resytal qui connaît de nombreuses critiques de la part des utilisateurs.

> *Le numérique contribue indéniablement à l'amélioration de la qualité de vie des agents. Toutefois, il a favorisé l'émergence d'une culture de l'urgence et de l'immédiateté qui peut se traduire par une réduction des marges de manœuvre et des capacités d'interprétation pour les agents, sans oublier les nombreuses situations de dysfonctionnement des outils numériques, souvent source de tensions, voire de RPS. La CFDT insiste donc sur l'importance de la conception et de la fiabilité de ces outils numériques. Le budget alloué et les technologies retenues doivent permettre de répondre aux besoins des utilisateurs. Dans ce contexte, la conduite en mode projet est une réponse mais, sans budget et sans les technologies adaptées aux besoins, la situation ne va pas*

s'améliorer.

- **Locaux**

À ce stade, le directeur général n'a pas reçu d'informations sur la future localisation de la DGAL ni sur les projets actuellement à l'étude (on évoque les sites de Maine ou de Maisons-Alfort). Toutefois, des informations plus précises ont été données au groupe de travail « Travaux ».

Bilan social

- **La DGAL en sureffectif**

En 2018, avec 219 ETP, la DGAL dépasse la dotation objective qui lui est attribuée, à savoir 212 ETP. Ce dépassement est notamment lié au renforcement des services en lien avec la santé animale et l'export pour faire face à la gestion des crises que connaît en ce moment la DGAL.

Malgré ces données qui montrent un sureffectif, en réalité la DGAL reste en sous-effectif face aux missions qui lui sont confiées, notamment dans ce contexte de crises sanitaires qu'elle a eu à gérer ces dernières années. Le plan stratégique doit constituer une réponse aux situations de tension liées à une charge de travail importante : des missions qui ne cessent d'augmenter et des commandes toutes aussi urgentes les unes que les autres. Dans le quotidien, les agents sont tiraillés

entre leurs missions techniques qui consistent à mettre en œuvre la réglementation, la communication à destination du monde agricole et des citoyens et l'intégration du contexte politique et de sa complexité dans la mise en œuvre des politiques publiques.

- **Entretiens professionnels**

Le taux de réalisation des entretiens professionnels est de 98 %, mais le taux de transmission des entretiens professionnels (du N+1 vers la MAG-RH) varie de… 13% à 83% selon les structures.

> *La CFDT rappelle que les entretiens professionnels sont un outil de gestion des carrières des agents, en particulier pour la définition du CIA dans le cadre du Rifseep et pour les promotions. Elle s'interroge sur les modalités de calcul du CIA d'un agent qui n'a pas eu d'entretien professionnel.*

La MAG-RH répond que dans ce cas, si le CIA est proposé à la baisse, l'agent doit avoir été prévenu avant la notification de primes, s'il est proposé à la hausse, cette hausse est appliquée.

- **Primes**

L'enveloppe des primes est une enveloppe globale pour l'ensemble des corps. Un CIA exceptionnel a été octroyé aux

agents de catégorie C qui réalisent un travail de catégorie B. Malgré cette globalisation de l'enveloppe de primes, les marges sont plus étroites pour une modulation par agent, les montants de base du CIA étant faibles.

> *La CFDT se mobilise dans les groupes de travail Rifseep afin les primes reflètent l'investissement des agents et permettent une meilleure prise en compte des fonctions occupées.*

- **Formation**

Dans sa globalité, le pourcentage d'agents formés est bon mais il reste des populations qui ne se forment pas. La DGAL souhaite faire un focus sur les formations et leur suivi en entretien professionnel.

- **Crédits de fonctionnement**

C'est 45 % du budget de la DGAL qui est alloué aux frais de déplacement. Ce budget est cohérent avec la nécessité de représenter la DGAL dans les différentes instances, mais aussi avec la volonté affichée par le ministre d'une présence sur le terrain des agents de l'administration centrale.

Une autre part importante du budget sert à payer les stagiaires affectés à la DGAL.

Livret d'accueil

La version actuelle du livret d'accueil (2018) nécessite un certain nombre de mises à jour (personnes contact, remplacement de Gestor par Equitime…) La MAG-RH invite les organisations syndicales à lui faire parvenir directement les mises à jour ou autres modifications souhaitées.