Projet de réorganisation de la DGAL (comité technique du 9 février 2021)

Le premier comité technique spécial de la DGAL (CTS-DGAL) de l'année 2021 s'est réuni le 9 février 2021 en visioconférence. Il était présidé par Bruno Ferreira, directeur général.

La CFDT était représentée par Richard Bordeau et Stéphanie Clarenc.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses du directeur général

« *Monsieur le Directeur général,*

Dès votre arrivée à la direction de la DGAL, vous avez souhaité entreprendre une réflexion sur l'organisation de la DGAL concrétisée au travers du plan stratégique.

Dans le cadre de ces travaux, le CTS-DGAL a été informé régulièrement, en particulier sur la méthodologie employée qui avait notamment pour objectif la concertation de l'ensemble des acteurs, à commencer par les agents de la DGAL et les organisations syndicales, mais aussi vos interlocuteurs, à

savoir les services déconcentrés DRAAF, les DDI et enfin les professionnels.

Après cette première phase de concertation, le plan stratégique s'est trouvé retardé par la crise de Lubrizol, puis par la crise Covid et par le dossier Brexit. La gestion de ces crises et les difficultés à réunir tout le monde ont donné lieu à un projet présenté aux agents lors de l'AG fin décembre 2020. Ce projet comporte de grandes idées sur l'organisation mais est peu précis sur les impacts pour les agents et surtout peu partagé avec la communauté de travail.

À la suite de cette AG, les discussions se sont déroulées au niveau du Codir et ont fait émerger un organigramme qui suscite encore de nombreuses interrogations pour le personnel, qui n'avait pas anticipé un tel remaniement. »

> *Le directeur général, Bruno Ferreira, rappelle qu'une nouvelle assemblée générale est prévue avec l'ensemble des agents le 10 février. À cette occasion, il souhaite partager les projets de texte relatifs à la réorganisation et le projet d'organigramme. Le rythme s'accélère afin que les agents puissent être fixés rapidement sur leur fiche de poste et leur affectation.*
>
> *Il précise qu'une revue des missions a été opérée avec les chefs de bureau pour déterminer les missions à conserver, à abandonner ou à transférer, au regard du plan stratégique et*

des enjeux de la DGAL.

Cette réflexion a permis de mettre en évidence des missions qui sortiront du champ de la DGAL, comme le suivi des chiens dangereux qui sont plus du ressort du ministère de l'Intérieur, la reconnaissance des laboratoires ou la déclaration des ruchers qui sont du ressort des DRAAF, etc.

Concernant les CEPP, la réflexion se poursuit. La conception de la politique reste du ressort de la DGAL. Par contre, la notification aux entreprises de leurs obligations est une décision individuelle ; cette mission doit donc être déléguée. La discussion est en cours et concerne 4 ETP avec une grande distribution entre les structures.

« Ce projet d'organigramme, avec la perte d'un service entier et la mise en place de deux services – d'une part un service dédié aux politiques publiques avec des petits bureaux et d'autre part un service dédié à l'application de la réglementation avec des gros bureaux –, un déséquilibre se fait ressentir. Mais, au-delà de ce déséquilibre, c'est aussi la déconnexion de l'élaboration des politiques publiques avec l'application des réglementations issues de ces politiques publiques qui nous font craindre des dysfonctionnements, des incompréhensions, voire des tensions entre ces deux services. »

Le directeur général précise qu'il sera nécessaire de mettre en œuvre de la transversalité entre ces deux services. Elle sera assurée de plusieurs façons, à commencer par la désignation des responsables-projet du plan stratégique. Ensuite, des chefs de projet auront la responsabilité de faire avancer des projets faisant appel à des apports de plusieurs sous-directions dans les deux services. À ce stade, les modalités de mise en place de ces chefs de projet restent à définir. Enfin, des bureaux transversaux auront également ce rôle.

« Pour la CFDT, dans une telle organisation, il faudrait au minimum une entité qui permette de faire le lien entre ces deux services. Mais là aussi, les experts, dont le rôle prendrait alors tout son sens pour faire ce lien en restant une cellule rattachée au DG, se retrouvent éparpillés entre plusieurs bureaux du service dédié à l'application de la réglementation. Cette configuration présente plusieurs risques. Le premier risque, c'est de recentrer leurs missions sur la seule application de la réglementation, alors qu'elles concernent aussi le volet relationnel avec les professionnels des filières qui contribue à leur expertise.

Le deuxième risque, c'est de voir leurs missions évoluer vers des tâches de chargés de missions, permettant de combler les sous-effectifs chroniques et le manque de connaissances « métier » dans les bureaux.

Enfin, ce rattachement aux bureaux ne confère plus une vision transversale et la notion de pilotage et d'animation du réseau d'expertise risque d'être confondue… Un réseau sans pilote est voué à disparaître ! Le risque de perdre de l'attractivité pour ces postes REN est important dans cette nouvelle configuration. »

> *Bruno Ferreira souhaite souligner qu'il n'y a pas d'abandon de l'expertise. Les experts sont rattachés aux sous-directions et, dans cette nouvelle organisation, ce sont les bureaux transversaux qui devront garantir la transversalité. Les experts viendront épauler les bureaux dans cette transversalité, et pourront même être des chefs de projet.*

« Pour la CFDT, l'expertise est essentielle au regard des objectifs à atteindre par cette direction et des crises multiples à gérer. De plus, dans le domaine végétal, si la formation de phytopathologiste existe bien, elle n'apporte pas le savoir-faire nécessaire à nos métiers. Cette expertise se construit avec la pratique et le parcours professionnel ; elle s'inscrit dans le temps. Il est donc essentiel de permettre ces parcours professionnels et de les entretenir. Cette question de la valorisation de l'expertise se conjugue avec un manque récurrent d'attractivité des postes qui sera encore accru par le cloisonnement envisagé dans le cadre de la réorganisation.

Au-delà de la perte d'expertise, cette nouvelle organisation induira un remaniement des bureaux actuels avec la redéfinition de nombreuses fiches de poste, voire leur suppression. Ainsi, il est envisagé de revoir le rattachement du DSF, ce qui suscite de nombreuses inquiétudes des agents mais aussi des partenaires, nombreux et qui participent activement, que soit financièrement ou en ETP, au fonctionnement de ce réseau qui donne pleinement satisfaction. L'enjeu de visibilité de cette structure est primordial pour son fonctionnement et, là aussi, il ne faudrait pas que ce département se retrouve inclus dans une autre structure et que ses missions soient diluées dans cette nouvelle structure. Il en va de l'avenir de ce réseau de surveillance souvent pris en exemple. »

> *Concernant le département santé des forêts, le directeur général indique que les projets de textes portant organisation de la DGAL prévoient son maintien.*

« Parmi les inquiétudes soulevées par cette réorganisation, il y a aussi, et avant tout, celle des agents. Certains perdent une partie de leurs missions ; certains doivent choisir entre un service ou un autre avec la moitié de leurs missions dans un service, l'autre moitié dans un autre ; d'autres encore voient certains collègues aller dans un service quand eux sont dans un autre service. En cette période de crise sanitaire anxiogène, avec des agents qui travaillent majoritairement en

distanciel, ces remaniements sont plus difficiles à appréhender et il est difficile de se projeter dans une nouvelle organisation. C'est une source d'anxiété supplémentaire qu'il est important de prendre en compte. Toute réorganisation doit être comprise et acceptée par le plus grand nombre. »

> *Pour le directeur général, cette réorganisation n'entraînera pas de suppression de poste. Seules certaines fiches de poste subiront des modifications plus ou moins importantes au regard de l'organisation cible.*
>
> *Les règles de mobilité en cas de réorganisation prévoient l'ouverture des postes si la fiche de poste est modifiée à plus de 50%. La DGAL, quant à elle, retient 25%. Il y aura donc ouverture sur deux semaines des postes pour les agents concernés par une modification de leur fiche de poste à plus de 25 %. Sur l'ensemble de la DGAL, ce sont environ 10 % des agents qui seront concernés et qui bénéficieront d'un accompagnement. Le DGAL a insisté sur le fait qu'il ne souhaite pas voir partir les agents dans d'autres directions et qu'au travers des échanges une solution sera à trouver au cas par cas.*

« Vous comprendrez, Monsieur le Directeur général, qu'en l'état actuel des choses, la CFDT n'est pas en mesure de voter pour ces textes de réorganisation.

Si vous souhaitez obtenir notre assentiment pour cette réorganisation, il va nous falloir davantage de temps. Au cours de ce délai, à déterminer ensemble, il sera nécessaire de communiquer avec les agents sur cette réorganisation : un organigramme plus précis les rassurera, des fiches de postes leur permettront de se projeter, mais aussi de partager les objectifs de cette réorganisation et les avantages qu'ils pourront tirer de ce remaniement, de sorte que tout le monde avance dans le même sens, en connaissance de cause et non pas à marche forcée. »

> *L'organigramme de la future organisation de la DGAL sera présenté aux agents lors de l'assemblée générale du 10 février. La grande nouveauté de cet organigramme est la mise en synergie des politiques incitatives au service du projet de transition agro-écologique et d'une alimentation durable. L'objectif est de regrouper ces compétences au même endroit pour être plus efficace et de rassembler les contributions de la DGAL sur ce sujet. Il y a aussi une meilleure intégration du risque chimique dans l'alimentation avec le bureau d'appui à la maîtrise des risques alimentaires. La DGAL se renforce également sur les contrôles. Enfin, une nouvelle organisation du budget et de l'emploi se mettra en place afin de mieux répondre aux besoins de la DGAL.*
>
> *Le BERL devient le bureau des laboratoires. Au départ des réflexions, il était prévu de le rattacher à la sous-*

direction Europe et international, mais le dépôt d'une plainte, au niveau européen, a rendu nécessaire une réflexion de fond sur la définition des règles budgétaires et de marché public pour les analyses de laboratoire. Ce bureau a donc été positionné dans la sous-direction qui gère les budgets et les marchés publics.

Concernant les assistantes, Bruno Ferreira dit ne pas avoir encore arbitré sur leurs missions et leur répartition au sein de cette réorganisation. Cette réflexion sera menée avec l'ensemble des assistantes en prenant en compte l'accompagnement nécessaire pour l'acquisition de nouvelles compétences.

« *Enfin des garanties sont nécessaires pour les agents en cas de suppression de poste, de changement de fiche de poste, notamment en termes de régime indemnitaire, de délai de mobilité, de rupture conventionnelle, d'accompagnement des agents ne souhaitant pas poursuivre à la DGAL…* »

En termes de garanties, à ce stade Bruno Ferreira s'est engagé sur les points suivants :

• ***Accompagnement des agents**. Pour les agents dont la fiche de poste sera publiée, il y aura un accompagnement de la hiérarchie afin de trouver une solution prenant en compte leurs aspirations. Parallèlement un dispositif a été mis en*

place, qui permettra de faire du coaching collectif et individuel et d'identifier les formations permettant l'acquisition des compétences nécessaires dans cette nouvelle organisation au regard des missions et des enjeux. Si l'agent ne souhaite pas rester à la DGAL, il sera accompagné par l'Igaps pour trouver un autre poste. Toutefois, le DGAL ne souhaite pas en arriver à ce type de décisions et souhaite que les agents puissent rester à la DGAL. Ce travail d'accompagnement démarrera lorsque l'organisation cible sera arrêtée ; en fonction des besoins des agents, les modalités d'accompagnement seront précisées.

• ***Règle des 3 ans**. En cas de mobilité après la réorganisation, l'ancienneté prise en compte sera celle de l'arrivée de l'agent à la DGAL. La réorganisation ne remettra pas les compteurs à zéro.*

• ***Cotation des postes de chef de bureau**. L'objectif est d'améliorer la cotation des postes de chef de bureau au regard des enjeux. Il n'est pas possible que 100% des bureaux soient cotés 1. Actuellement 20 % des bureaux sont cotés 2. Les propositions seront faites au moment de l'élaboration des fiches de poste.*

• ***Adjoints chefs de bureau**. Lorsqu'un agent est identifié adjoint chef de bureau dans l'organigramme, il bénéficie du groupe fonction Rifseep associé. Il n'y a pas de conditions portant sur le nombre d'agents dans le bureau.*

« Vous avez refusé d'entrer dans le dispositif de restructuration qui pourtant apporte de nombreuses garanties aux agents dont les missions sont impactées par ces remaniements. Nous le regrettons. Néanmoins un minimum de garantie est nécessaire pour ces derniers. »

> *Le directeur général justifie ce choix par le cadre trop rigide de ce dispositif. En effet, pour mettre en œuvre la restructuration, l'organisation cible doit être définie et ne doit pas bouger. Or, dans le cas présent, l'organisation cible fait encore l'objet de réflexions ; il faut se réserver la possibilité de la modifier au regard des enjeux, du déroulement du plan stratégique et des réflexions sur la réorganisation. De plus, cette réorganisation ne doit pas entraîner de suppression de poste.*

« Nous attirons également votre attention sur la réorganisation de la MAG. Cette réorganisation apporte de la cohérence et une harmonisation des pratiques entre la DGAL et le SG, ce qui est une bonne chose. Toutefois, un sentiment de manque de proximité et de réactivité émerge au sein de la communauté de travail. Le départ à la retraite des deux agents en charge de la RH de proximité en poste à la DGAL fait craindre la disparition de ce service à la DGAL. Les agents ont besoin d'être rassurés sur ce point. »

> *La responsable de la DSS (délégation du soutien aux services)*

précise que sa priorité est de maintenir les agents en poste à la DGAL et que les nouvelles personnes recrutées restent en poste à la DGAL.

De manière générale, la CFDT souligne le manque de concertation des agents dans le choix de l'organigramme qui sera présenté à l'assemblée générale. Dans l'intervalle de temps avec le prochain CTS-DGAL, la CFDT sera attentive aux concertations menées avec un meilleur partage des objectifs de cette réorganisation.

Si la CFDT peut partager le choix du directeur général de ne pas entrer dans le dispositif de restructuration, elle attend des garanties pour les agents dont le poste sera mis à la mobilité, en particulier, si l'agent souhaite postuler en dehors de la DGAL, la mise en place d'un véritable accompagnement pour retrouver un poste rapidement. Par ailleurs, des garanties indemnitaires sont nécessaires pour les agents qui se voient repositionnés dans un groupe de fonction inférieur impliquant une baisse indemnitaire.

Les organisations syndicales ont demandé au directeur général de préciser les garanties par écrit lors d'un comité technique informel qui sera organisé la semaine prochaine.

Concernant la délégation du soutien aux services, les agents rencontrent en ce moment de nombreux dysfonctionnements sur

leur paie et leur rémunération. Les dossiers sont bien identifiés mais ce surcroît de travail ne permet pas au SRH et aux bureaux de gestion de les traiter rapidement, d'où l'impossibilité pour la DSS de répondre aux agents qui ont fait appel à elle. La CFDT a interpellé le SRH et le secrétariat général sur ces dysfonctionnements. Consciente de cette situation, la secrétaire générale dit avoir mis en place un plan d'action pour résorber ces retards le plus rapidement possible.

Covid-19 : Le télétravail continue

Afin de répondre aux préoccupations des agents et de tenir compte de l'actualité, la FAQ du MAA est mise à jour régulièrement.

Le télétravail doit être la norme. Il n'y a pas besoin d'établir une convention puisqu'il s'agit d'un dispositif de télétravail exceptionnel, couvrant les agents jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (juin 2021). Pour ce qui concerne le télétravail régulier, les conventions existantes peuvent être reconduites, mais il n'y aura pas de nouvelles conventions avant le redémarrage des campagnes de télétravail, la DSS souhaitant attendre la fin de l'état d'urgence.

Le suivi des 3 types de télétravail (régulier, ponctuel, exceptionnel) est opérationnel dans Equitime.

Les travaux sur l'évolution du télétravail dans la fonction publique ont démarré. Les groupes de travail et les négociations se poursuivent à la DGAFP. Certaines questions remontées par les agents, notamment la prise en charge financière des connexions, du téléphone…, sont traitées en interministériel ; la ministre de la Fonction publique n'y est pas opposée sur le fond.

La DSS précise que des ordinateurs portables ont été commandés afin de remplacer les ordinateurs anciens. Une commande spéciale de périphériques (grands écrans, souris, claviers…) vient d'être passée. En outre, deux types de téléphones portables seront bientôt commandés : des smartphones permettant la visioconférence et des portables basiques autorisant seulement l'appel et le renvoi d'appel. Des galets 4G ont également été commandés.

Ces équipements seront distribués selon une grille d'attribution donnant la priorité aux agents ayant un grand nombre de jours de télétravail et/ou qui utilisent des tableurs. Cependant, à terme, tout le monde sera équipé. La distribution devrait débuter sous un mois.

> Vos représentants CFDT au CTS-DGAL restent à votre écoute.