



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

TIRER LES LEÇONS DES CRISES D'INFLUENZA AVIAIRE

**Quelle organisation de l'Etat pour gérer les crises de santé animale
à l'époque de la globalisation des échanges
et du changement climatique ?**

La mission

Notre mission :

Analyser les besoins des services pour la gestion de crise sanitaire en santé animale, en particulier :

- Pratiques de gestion RH
- Besoins matériels et appuis scientifiques
- Organisation des services et interservices

En s'appuyant sur l'expérience des crises IAHP

Rapport publié le 22 novembre 2023

<https://agriculture.gouv.fr/tirer-les-lecons-des-crisis-dinfluenza-aviaire-quelle-organisation-de-letat-pour-gerer-les-crisis>

Les enjeux

Effets du changement global sur les épizooties :

- Apparitions plus fréquentes et modification de la répartition géographique des épidémies et épizooties
- Maladies émergentes (Ebola, COVID,...)
- Risque de zoonoses : au moins 60% des maladies humaines infectieuses d'origine animale

Conséquences importantes des épizooties :

- sur la souveraineté alimentaire
- sur l'économie des filières, les exportations
- sur l'acceptation sociale de l'élevage (débat éthiques)
- potentielles sur la santé humaine (cf avis COVARIS du 8 juin 2023)
« Les menaces et les risques pouvant affecter la vie de la Nation sont (...) les risques sanitaires (épidémie, épizootie, ...) »

SGDSN – DGI relative à la planification de défense et de sécurité nationale – 2015

La méthode

Suite Retex crise IAHP 2020/2021

Visites en département 40, 49, 64, 85 (encadrement, agents, représentants du personnel + quand possible : assistants sociaux, médecin de prévention, préfecture + DRAAF) et à la DGAL (cellule de crise)

Deux questionnaires approfondis aux 96 DD(ETS)PP métropolitaines (49 réponses) :

- gestion de crise et la post crise à 12 directions (plus de 5 foyers gérés en 2021/22)
- préparation de crise et participation aux renforts aux 84 autres

SG, SRH, SNum, RAPS, HFDS, 5 DRAAF dont 3 DRAAF de zone, 2 ISST, OS
Association des DD(ETS)PP, ACASPA, association des directeurs de SGCD
ANSES, ENVT, ADILVA

Autres ministères : MIOM (DMATES, DRH, DGSCGC), MSP (DGS), MTE (SHFDS)

Constat sur le niveau de préparation

- Effectifs consacrés à la planification et à la préparation faibles à tous les niveaux
- Des partenaires et des fonctions support peu associés à la préparation de la crise
- Des outils informatiques fragiles
- Des locaux/équipements pas toujours adaptés
- Une planification qui prend rarement en compte la possibilité de débordement des capacités locales

- Disponibilité des compétences métiers nécessaires en crise : fragile dans de nombreux départements et à la DGAL
- Absence de certaines compétences spécifiques (SIG, logistique)
- Faible attractivité des postes de chefs et adjoints en SPA

- Un appui scientifique utile (ANSES et ENVT)

Constats sur l'organisation pour traiter les crises

CRPM : art. L201-5 et D 201-5-1

⇒ plan national (PNISU) : déclinaison de la réglementation UE

⇒ dispositif ORSEC départemental, rien sur le niveau zonal

Articulation avec planification de défense et de sécurité nationale peu explicite, en particulier avec les plans pandémie

DGI du 11/6/2015 : épizooties = menaces susceptibles d'affecter la vie de la Nation

ORSEC très peu déclenché

Et utile quand déclenché : renfort en logisticiens, réactivité et appui des services de l'Etat partenaires, sensibilisation des CT.

Niveau intermédiaire non stabilisé

Constats sur la gestion de la crise

Les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents

Très fort impact psychologique sur tous les agents, quelques agressions : des dispositifs d'accompagnement psychologique mis en place dans 7 des 12 DD

Très forte charge de travail en crise partiellement mesurée

Dérogations aux garanties minimales rarement formalisées

Renforts nombreux (206 pers), une bonne perception des DD d'origine et d'accueil, mais durée courte (5 j), contractuels difficiles à recruter et à garder et difficultés pour les former pendant la crise

Besoins d'appuis expérimentés pour gestion de crise (conduite de chantier, élimination des cadavres et sous-produits, ...)

Constats sur la post crise

Délai recrutement moyens d'ajustement => post crise

Très forte charge de travail en post crise rendant impossible la récupération totale des HS

Sentiment de n'être ni compris ni reconnus par le ministère (partagé par les renforts - structures et agents)

Reconnaissance financière limitée par vecteurs indemnitaires

Impact sur motivation et attractivité

Face à la perspective de crises intenses et répétées :

La planification et la préparation de crise :
une priorité à décliner de manière
opérationnelle **R1**

S'inscrire totalement dans le dispositif
interministériel de gestion de crise **R2**

Renforcer les moyens humains pour la
préparation et la gestion de crise : **R3**

- Créer un réseau animé par la DGAL :
agents en poste sur des missions
opérationnelles en santé animale,
formés et immédiatement mobilisables
- Connaître et animer en temps de paix
les partenaires locaux de gestion de
crise

Garantir dans la durée la compétence des
services : parcours qualifiants en santé
animale et cotation des postes de CS SPA **R4**

Disposer de moyens techniques et pouvoir
les compléter en urgence, consolider l'appui
scientifique **R5**

Pendant la crise, veiller au maintien de la
capacité des équipes, éviter l'épuisement et
les RPS : enregistrer les heures travaillées et
les astreintes, systématiser
l'accompagnement psychologique **R6**

Après la crise, reconnaître l'engagement
(dispositif indemnitaire), connaître et
prendre en compte les compétences
acquises et démontrées **R7**

Conclusion

**Amplification des crises + gravité des conséquences
+ impact sur les équipes**

Un changement de paradigme nécessaire