

Défis et réformes à la DGAI : Enjeux pour les agents et la sécurité sanitaire de l'alimentation

CSA du réseau « Alimentation » du 19 décembre 2024

Présidence : Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation.

FO Agriculture était représentée par : Soizic BLOT (SNTMA-FO) ; Philippe CLAVELIN (SNTMA-FO) ; Catherine HOBENICHE (SNAMA-FO) ; Mathieu PINSON (SNTMA-FO / expert) ; Amélie SCHELL (SNIAE-FO) ; Stéphane TOUZET (SNIAE-FO) et Laurent VIDAL (SNTMA-FO / expert).

L'union FO Agriculture est notamment composée du Syndicat National des Techniciens supérieurs du Ministère en charge de l'Agriculture (SNTMA-FO), du Syndicat National des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (SNIAE-FO) et du Syndicat National des Agents (administratifs et de l'IFCE) du Ministère de l'Agriculture (SNAMA-FO).

Introduction

Ce compte-rendu présente un bilan des récentes discussions et mesures proposées lors la réunion du CSA du réseau « Alimentation ». Plusieurs préoccupations ont été soulevées concernant des enjeux essentiels tels que la situation des personnels à Mayotte, la gestion des fermetures d'abattoirs, les disparités de rémunération entre vétérinaires, ainsi que les conditions de travail des agents dans différents secteurs de l'agriculture. Ce document aborde également les réponses apportées par la DGAI, notamment les mesures de soutien à Mayotte, les ajustements concernant la gestion des crises sanitaires, ainsi que les perspectives pour le programme 206 en matière de sécurité sanitaire. Enfin, il évoque des préoccupations liées à la réforme de la Police Sanitaire Unique (PSU) et à la mise en œuvre du contrôle unique dans les exploitations agricoles. L'objectif est de faire un état des lieux des enjeux soulevés, des réponses apportées et des actions nécessaires pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance des agents.

Résumé

Déclaration liminaire et réponses de la DGAI : **FO Agriculture** a exprimé plusieurs préoccupations lors de cette instance, notamment concernant la situation des personnels à Mayotte, la protection des agents face à la violence, les disparités de rémunération entre vétérinaires, le système d'information, l'équarrissage, les fermetures d'abattoirs et la réduction des effectifs. En réponse, la DGAI a confirmé son soutien à Mayotte, évoqué un bilan stratégique pour le système d'information en juin 2025 et l'intervention d'un manager de transition dans ce contexte. Elle a également validé un retour d'expérience sur la crise de l'équarrissage pour éviter des crises similaires à l'avenir.

Budget du programme 206 : Le programme 206 « Sécurité sanitaire et qualité de l'alimentation », vise à garantir la sécurité sanitaire des produits alimentaires, protéger la santé publique et le bien être des animaux. Il est financé par le MASA et soutient des actions de surveillance et de contrôle. Lors du CSA, les discussions ont mis en lumière les contraintes liées à l'absence de loi de finances initiale (PLF). Le budget spécial voté ne permet que de financer les services essentiels, et les nouvelles initiatives sont gelées. Les ouvertures de postes seront limitées aux remplacements nécessaires. En l'absence de PLF, aucun moyen financier ou humain précis ne peut être confirmé. Une attention particulière sera donnée au respect des préavis et des règles administratives pour les agents contractuels pour éviter les contentieux. Une mesure pour anticiper les moyens sera introduite en 2025 pour mieux gérer les incertitudes liées au PLF.

Vision stratégique de la DGAI : La vision stratégique 2024-2027 de la DGAI se structure autour de quatre axes : garantir la sécurité sanitaire, accompagner les transitions agricoles, renforcer l'organisation et les moyens, et favoriser un cadre de travail optimal pour les agents. Cependant, certains problèmes structurels ont été identifiés, tels que le manque de vétérinaires en zones rurales, la fermeture des abattoirs, l'impact des produits importés sur les filières locales, et le besoin d'adaptation des services déconcentrés. Les efforts de la DGAI incluent l'amélioration de l'attractivité des métiers, notamment pour les vétérinaires et dans les abattoirs, la modernisation des outils numériques, et la gestion en mode projet pour mieux anticiper les besoins futurs. **FO Agriculture** estime que bien que la vision soit ambitieuse, sa mise en œuvre nécessitera une meilleure coordination avec les services déconcentrés, plus de moyens et une amélioration de l'attractivité des métiers pour réussir à relever les défis identifiés.

La Police Sanitaire Unique (PSU) : La Police Sanitaire Unique (PSU) est une réforme visant à renforcer et rationaliser les contrôles sanitaires en France, avec un objectif de 100 000 contrôles par an dans les établissements de remise directe, dont une grande majorité réalisée par des délégataires privés. La DGAI met en place un système de supervision des délégataires pour garantir la qualité des contrôles, avec 62 ETP alloués pour la réforme. Cependant, des problèmes ont émergé, notamment la surcharge de travail pour les agents de la DGAI en service déconcentré, la qualité insuffisante des rapports des délégataires, et des incohérences dans leurs contrôles. **FO Agriculture** a souligné des carences dans la formation des délégataires, la surcharge administrative des agents publics et la perte de sens au travail des agents.. Les propositions de **FO Agriculture** incluent l'augmentation des ETP, la réorganisation des priorités de mission, une meilleure formation des délégataires, et un renforcement des indicateurs d'efficacité

pour mesurer les résultats des contrôles. La DGAI a reconnu certains problèmes et propose des ajustements, mais sans augmentation d'ETP prévue pour 2025. **FO Agriculture** continue de plaider pour des mesures concrètes pour améliorer la PSU.

Le contrôle unique : Le contrôle unique dans les exploitations agricoles, instauré par la circulaire du Premier ministre du 5 novembre 2024, vise à coordonner les différentes inspections pour éviter des contrôles répétitifs et inefficaces. Chaque département doit établir une Mission Interservice Agricole (MISA) pour planifier et prioriser les contrôles. L'objectif est d'optimiser les ressources et de rendre les contrôles plus efficaces. Cependant, des défis existent, notamment la complexité des outils informatiques incompatibles entre services, des difficultés de coordination sur le terrain, et la gestion de contrôles spécifiques qui doivent parfois être réalisés en dehors du cadre du contrôle unique. La flexibilité de l'application selon les départements peut aussi entraîner des disparités locales. **FO Agriculture** insiste sur la nécessité de fournir des consignes claires et formalisées aux agents, ainsi que d'assurer une communication claire avec les syndicats agricoles pour garantir une mise en œuvre cohérente et éviter toute confusion.

Situation sanitaire et les mesures de gestion associées : Ce point aborde la gestion des maladies vectorielles en France, notamment la Fièvre Catarrhale Ovine (FCO) et ses impacts sanitaires, économiques et humains. En août 2024, un sérotype de FCO (Sérotype 3) s'est rapidement propagé, entraînant une campagne de vaccination massive, avec 2 millions de doses commandées. Parallèlement, un autre sérotype (BTV-8) reste endémique malgré sa mutation en 2021. Des renforts humains ont été déployés dans les régions touchées pour gérer la crise, mais des défis persistent, notamment en termes de disponibilité des vaccins, d'impacts commerciaux, et de surcharge de travail pour les agents. Des recommandations incluent la nécessité de renforcer la prévention, de simplifier les échanges commerciaux d'animaux et de poursuivre les efforts de vaccination. Concernant les ressources humaines, **FO Agriculture** souligne la nécessité de renforcer les effectifs dans les services de gestion de crise et les départements, en particulier dans le Grand Ouest. La gestion des crises et des renforts est également compliquée par des ambiguïtés sur les primes et la surcharge de travail des agents, avec des préoccupations sur l'efficacité des dispositifs départementaux de gestion de crise. **FO Agriculture** plaide pour une meilleure reconnaissance des compétences et des efforts des agents.

Reconnaissance de catégorie « active » des agents en SVI et SIVEP : Ce point traite de la démarche en cours pour reconnaître les agents travaillant dans les services d'inspection vétérinaire (SVI) en abattoirs et dans les Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire (SIVEP) comme relevant de la catégorie active. Cette catégorie regroupe les fonctionnaires exerçant des métiers présentant des risques ou des contraintes particulières. Les agents concernés demandent cette reconnaissance en raison de leurs conditions de travail difficiles, telles que l'exposition à des produits chimiques, le bruit, la chaleur, le froid, et le travail de nuit. Le dossier de saisine est en phase de finalisation et doit être présenté à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour examen en début 2025. La reconnaissance de la catégorie active permettrait d'améliorer les conditions de vie des agents en offrant, par exemple, la possibilité de partir plus tôt à la retraite. **FO Agriculture** soutient cette démarche et

considère qu'elle est essentielle pour améliorer la qualité de vie de ces agents confrontés à des conditions de travail pénibles. Le processus est en bonne voie, avec une attente des résultats des démarches auprès de la DGAFP.

Situation des abattoirs, leur avenir et celui des agents en SVI : Ce point aborde la situation des fermetures d'abattoirs et l'impact sur les agents des services d'inspection vétérinaire (SVI). Il met en lumière les préoccupations liées à la gestion de ces fermetures, le suivi des agents concernés et leur reconversion professionnelle. En particulier, la fermeture de l'abattoir de Carmaux en décembre 2022 a révélé des lacunes dans le suivi administratif des agents, notamment en ce qui concerne les droits rétroactifs et les mesures de soutien. **FO Agriculture** a souligné la nécessité d'un accompagnement plus long pour les agents, car les délais actuels pour les aides à la reconversion (un an au lieu de trois) sont trop courts pour permettre une reconversion effective. La question de la rétroactivité des droits des agents ayant effectué des mobilités avant l'officialisation des fermetures a également été soulevée. En parallèle, la réorganisation du maillage des abattoirs est évoquée, avec un diagnostic de territoire visant à optimiser leur répartition géographique. Un fonds de garantie d'environ 50 millions d'euros est disponible pour soutenir la restructuration des abattoirs, bien que peu de structures aient sollicité cette aide. **FO Agriculture** insiste sur la nécessité de repenser les mesures de soutien et d'accompagnement des agents, notamment en prolongeant les délais de reconversion et en garantissant des droits rétroactifs pour les agents ayant déjà effectué des mobilités.

Résumé.....	2
Déclaration liminaire et réponses de la DGAL.....	6
Budget du programme 206.....	7
De quoi parle-t-on ?.....	7
Discussion.....	8
Conclusion.....	8
Vision stratégique de la DGAL.....	8
De quoi parle t-on ?.....	8
Position de FO Agriculture.....	10
La Police Sanitaire Unique (PSU).....	10
De quoi parle-t-on ?.....	10
Analyse de FO Agriculture.....	12
Propositions de FO Agriculture.....	13
Synthèse des propositions de FO Agriculture.....	14
Réponses de la DGAL.....	17
Conclusion.....	17
Le contrôle unique.....	18
De quoi parle t-on ?.....	18
Discussion.....	19
Position de FO Agriculture.....	20
Situation sanitaire et les mesures de gestion associées.....	20
De quoi parle-t-on ?.....	20
Discussion.....	20
Position de FO Agriculture.....	21
Reconnaissance de la catégorie « active » pour les agents en SVI et SIVEP.....	22
De quoi parle t-on ?.....	22
Position de FO Agriculture.....	23
Situation des abattoirs, leur avenir et celui des agents en SVI.....	24
De quoi parle t-on ?.....	24
Discussion.....	24
Position de FO Agriculture.....	25
Annexe : PSU – Délégation remise directe – Intervention de Laurent VIDAL (DDPP38).....	26

Déclaration liminaire et réponses de la DGAI

Lors de cette réunion, **FO Agriculture** a exprimé ses préoccupations et formulé diverses demandes. Dans l'ensemble, les déclarations liminaires témoignent d'une préoccupation collective concernant la situation des personnels, les réorganisations en cours et les impacts de ces évolutions sur les conditions de travail et de sécurité des agents.

Solidarité avec Mayotte et reconnaissance des conditions locales : La situation à Mayotte a été particulièrement soulignée, avec des appels à une reconnaissance accrue des spécificités de l'île.

Protection des agents et conditions de travail : Une demande a été faite concernant l'ouverture de la protection fonctionnelle pour les agents exposés à des risques, notamment en raison de la violence croissante dans certaines régions avec le monde agricole. La situation a été qualifiée d'explosive, avec des inquiétudes sur les répercussions des réformes sur les personnels concernés.

Réorganisation des postes et rémunérations : Une attention particulière a été portée à la gestion des postes de vétérinaires, notamment la disparité de rémunération entre les vétérinaires nouvellement recrutés et ceux déjà en poste. Des interrogations ont été soulevées sur la rédaction des fiches de poste, où la présence de vétérinaires nouvellement intégrés est mentionnée, et ce, sans consultation des représentants des personnels.

Système d'information : Les représentants ont demandé des clarifications concernant le système d'information, en particulier la police sanitaire unique, ainsi que sur les modalités de la délégation des contrôles.

Équarrissage et PPA : Des préoccupations relatives à l'équarrissage, faisant suite aux dysfonctionnements révélés cette été, particulièrement dans l'éventualité d'une crise de la Peste Porcine Africaine (PPA), ont également été évoquées.

Fermetures d'abattoirs et bien-être animal : La fermeture récurrente des abattoirs, jusqu'à un par -mois, a été un sujet central de discussion. Les représentants ont insisté sur l'importance d'un maillage plus dense des abattoirs afin de garantir non seulement le bon fonctionnement des services, mais aussi le respect des normes de bien-être animal. Ils ont exigé des réponses concrètes, à la hauteur des enjeux, pour résoudre cette problématique.

Réduction des effectifs et des missions : Enfin, les représentants ont exprimé leur opposition à la suppression continue de postes et de missions, soulignant l'absence de documents préparatoires sur des sujets sensibles tels que la gestion des abattoirs. Un appel a été lancé pour un moratoire sur ces suppressions et une meilleure visibilité sur l'avenir des fermetures d'abattoirs.

Réponses de la DGAI aux déclarations liminaires

La Direction Générale de l'Alimentation (DGA) a répondu aux préoccupations soulevées par les représentants des personnels, en abordant plusieurs points spécifiques. Dans l'ensemble, la DGA a réaffirmé son engagement à travailler sur les points soulevés, tout en reconnaissant les problèmes rencontrés, notamment en matière d'infrastructure et de ressources humaines. Elle a annoncé plusieurs initiatives à venir pour renforcer les capacités opérationnelles et améliorer la gestion des crises futures.

Engagement et soutien à Mayotte : La DGAI a indiqué sa présence dans la cellule de crise pour soutenir la situation à Mayotte, et a précisé que la Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DAAF) était activement impliquée dans la gestion de cette crise. Elle a néanmoins signalé qu'il n'y avait pas de retour de certains agents présents sur place, ce qui a entravé une communication fluide, en raison de problèmes d'infrastructure, notamment le manque de réseau et d'électricité.

Suivi de la feuille de route des systèmes d'information : Un bilan stratégique est prévu pour juin prochain, avec un comité dédié pour évaluer l'avancée des travaux. La DGAI a exprimé son insatisfaction face à la non-réalisation complète de la feuille de route initiale, soulignant que toutes les missions n'avaient pas pu être menées à bien en raison des difficultés liées au système d'information. La DGAI a également évoqué l'intervention d'un manager de transition pour soutenir le recrutement des agents au sein du Service du numérique (SNUM), dans le cadre d'une réorganisation visant à améliorer les moyens humains disponibles. Concernant la programmation des travaux et des missions, la DGAI a assuré que des vérifications étaient en cours pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des actions prévues. Un point d'étape est prévu pour le second trimestre 2025 afin d'évaluer l'état d'avancement des projets. La mise en condition opérationnelle des différents travaux est en cours, et il est estimé qu'il sera possible de rendre ces projets opérationnels dans un délai raisonnable.

Gestion de l'équarrissage et retour d'expérience : En ce qui concerne l'équarrissage, la DGAI a confirmé la validation d'un Retour d'Expérience (RETEX) sur deux volets distincts, visant à analyser en profondeur les événements de cet été. L'objectif est de comprendre les causes de la crise survenue et d'en tirer des enseignements afin de formuler des recommandations pratiques pour éviter une nouvelle crise similaire à l'avenir.

Budget du programme 206

Pour mémoire : Le programme 206 « Sécurité sanitaire et qualité de l'alimentation » est un programme de financement public français porté par le MASA qui vise à assurer la sécurité sanitaire des produits alimentaires, protéger la santé publique et garantir la qualité de l'alimentation. Il soutient des actions telles que la surveillance des risques sanitaires, la gestion des crises sanitaires, et le contrôle des produits alimentaires tout au long de la chaîne de production. En somme, il fournit les moyens humains et de fonctionnement au DDecPP pour l'exercice de leurs missions.

De quoi parle-t-on ?

Le point budgétaire abordé lors du CSA a mis en lumière les contraintes imposées par le contexte actuel marqué par l'absence de loi de finances initiale (PLF) votée. Ce contexte impacte directement les moyens alloués aux missions du programme 206 et la gestion des effectifs. Les principaux points discutés incluent :

Contexte budgétaire : Avec un simple "budget spécial" voté récemment, les crédits disponibles sont limités aux services indispensables. Les subventions, aides et investissements nouveaux ne peuvent être engagés tant qu'un PLF n'est pas adopté.

Gestion des effectifs (ETP) : Les ouvertures de postes sont restreintes aux remplacements jugés nécessaires à la continuité de service. Une notification prévisionnelle des moyens et ETP sera faite, mais aucune allocation officielle ne peut être confirmée en l'absence de PLF.

Calendrier budgétaire et cadre réglementaire : Une viscosité administrative est attendue en début d'année, liée à l'incertitude budgétaire. Le respect des délais réglementaires pour informer les contractuels non reconduits est également un enjeu clé.

Discussion

Limites des moyens disponibles : Les crédits votés dans le cadre du budget spécial ne permettent de financer que les services essentiels. Les nouvelles initiatives ou investissements devront attendre l'adoption du PLF, espérée en mars ou avril.

Impact sur les missions : En l'absence de ressources nouvelles, les nouvelles subventions et aides sont gelées, et seules les activités indispensables à la continuité de service peuvent être maintenues.

Gestion des effectifs (ETP) : La DGAI a précisé qu'elle ne peut pas notifier officiellement le nombre d'ETP tant qu'une loi de finances n'est pas adoptée. Une information prévisionnelle sera toutefois transmise aux responsables de Budget Opérationnel de Programme (BOP) pour anticiper les besoins.

Les remplacements nécessaires à l'activité du service seront privilégiés, mais des retards sont à prévoir, notamment en raison des contraintes réglementaires liées aux préavis pour les agents contractuels.

Initiatives pour 2025 : Une nouveauté a été annoncée pour améliorer la gestion budgétaire : un pré-cadrage post-dialogue de gestion sera introduit pour anticiper les moyens disponibles en cas de vote tardif du PLF.

Viscosité administrative et impact sur les agents : La lenteur attendue dans la prise de décisions budgétaires en début d'année pourrait impacter les missions et les agents, notamment ceux en contrat court ou vacataires. Le respect strict des règles du Code de la Fonction Publique est essentiel pour éviter tout contentieux, en particulier concernant les préavis pour les agents non reconduits.

Conclusion

Pour **FO Agriculture**, ce point budgétaire a mis en lumière les nombreuses incertitudes pesant sur les missions et la gestion des effectifs du programme 206. Dans ce contexte contraint, la DGAI semble s'efforcer d'assurer la continuité des services essentiels tout en anticipant les ajustements nécessaires dès l'adoption de la loi de finances. Une attention particulière sera portée au respect des cadres réglementaires et à la communication avec les responsables locaux pour limiter les impacts sur les agents et les missions.

Vision stratégique de la DGAI

De quoi parle t-on ?

La vision stratégique 2024-2027 est conçue comme une ligne directrice adaptable, traduite chaque année en priorités concrètes pour répondre aux besoins de terrain. Elle repose sur quatre axes principaux, définissant une ambition commune.

Axe 1 : Garantir la sécurité sanitaire : La DGAI ambitionne de renforcer son rôle central dans la sécurité sanitaire grâce à une approche "Une seule santé", combinant surveillance, gestion des crises et développement des compétences des équipes.

Axe 2 : Accompagner les transitions : Cet axe vise à promouvoir des systèmes agricoles et alimentaires plus durables, en intégrant des stratégies nationales et européennes et en soutenant l'innovation, tout en réduisant les impacts des produits phytosanitaires.

Axe 3 : Renforcer l'organisation et les moyens : La DGAI cherche à optimiser ses ressources humaines, financières et organisationnelles, moderniser ses outils numériques et renforcer ses partenariats pour mieux répondre aux enjeux locaux et nationaux.

Axe 4 : Favoriser un cadre de travail optimal : En mettant l'accent sur le bien-être des agents, ce volet inclut un projet de déménagement dans des locaux modernisés, des efforts pour renforcer l'attractivité des postes, et une gestion en mode projet pour améliorer la transversalité et la résilience organisationnelle.

Mises en perspective et problèmes identifiés

La vision stratégique a été jugée ambitieuse mais parfois éloignée des réalités opérationnelles. Certaines problématiques structurelles ont été mises en lumière, notamment :

- Le manque de vétérinaires en zones rurales et les difficultés liées à leur rémunération, qu'ils soient contractuels ou officiels.
- La fermeture continue des abattoirs, liée davantage à la diminution du nombre d'animaux à abattre et d'éleveurs qu'à une baisse de la consommation de viande.
- Les effets de l'importation de produits étrangers (comme ceux liés au Mercosur) sur les filières locales.

Les besoins d'adaptation des services déconcentrés ont été soulignés, avec une demande pour des déclinaisons plus précises et pratiques des propositions issues de la vision stratégique.

Efforts de la DGAI et axes prioritaires

Recrutement et attractivité : La DGAI a détaillé ses travaux en cours pour améliorer l'attractivité des métiers, notamment dans les abattoirs et les SIVEP. Les efforts sont concentrés sur des contrats longs ou CDI, tout en donnant la priorité aux fonctionnaires. Les concours nationaux à affectation locale, bien qu'utiles, peinent encore à attirer suffisamment de candidats.

Modernisation et communication : La DGAI a mis en avant des initiatives pour moderniser les outils numériques, renforcer la communication sur les bassins d'emploi et maintenir une présence territoriale forte malgré les contraintes budgétaires.

Ressources humaines et organisation : La stabilité des effectifs globaux sur le programme 206 est affirmée, mais certaines directions ont dû réduire leurs sièges pour maintenir les effectifs en abattoirs. La DGAI s'engage à poursuivre ses efforts pour améliorer les conditions de travail, notamment en anticipant les besoins futurs grâce à une gestion en mode projet.

Perspectives et ajustements nécessaires

- Le besoin de davantage de places et d'une meilleure organisation des roulements pour les agents a été identifié.
- Les projets liés au déménagement dans de nouveaux locaux sont perçus comme une opportunité d'améliorer les conditions de travail et le cadre général.
- La communication sur les objectifs de la vision, notamment en ce qui concerne les besoins en ressources et les indicateurs de succès, devra être renforcée pour s'assurer d'un suivi efficace.

Position de **FO Agriculture**

Pour **FO Agriculture**, la vision stratégique de la DGAI pour 2024-2027 fixe des objectifs ambitieux et engageants. Cependant, sa réalisation nécessitera une coordination accrue avec les services déconcentrés, une meilleure attractivité des métiers et des moyens adaptés pour répondre aux défis identifiés.

La Police Sanitaire Unique (PSU)

De quoi parle-t-on ?

La Police Sanitaire Unique (PSU) est une réforme visant à « renforcer et rationaliser » les contrôles sanitaires en France. La DGAI a partagé un document récemment publié par le Conseil Général de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Espaces Ruraux (CGAAER) et a souligné qu'un travail serait réalisé au premier semestre 2024 pour rendre ces contrôles plus efficaces. La PSU repose sur plusieurs principes et objectifs :

Renforcement des contrôles sanitaires : Augmentation du nombre total de contrôles pour atteindre 100000 par an, dont 75000 réalisés par des délégataires privés et 25000 par les directions départementales (DDecPP). Priorité donnée à certains secteurs comme la remise directe et l'industrie agroalimentaire (IAA).

Délégation des contrôles : Trois délégataires privés effectuent la majorité des inspections, tandis que les services publics supervisent les activités critiques : mises en demeure, fermetures d'établissements et suivi des non-conformités. Les délégataires sont audités par le COFRAC pour garantir notamment leur indépendance et l'absence de conflits d'intérêts mais aussi leur compétence à mener des inspections.

Allocation des ressources humaines : 62 ETP ont été alloués pour accompagner la réforme : 25,3 ETP dédiés aux inspections directes et 36,7 à la supervision des délégataires. La DGAI s'efforce de rééquilibrer les moyens humains entre les secteurs les plus touchés et ceux nécessitant une attention accrue, comme l'IAA.

Évaluation continue : Une clause de revoyure est prévue pour réévaluer les impacts de la réforme et ajuster les moyens en 2025. Les premiers bilans mettent en avant des avancées significatives, mais aussi des défis opérationnels à surmonter.

Bilan du CGAAER

Points positifs et avancées	Points négatifs
Augmentation des contrôles : La réforme a permis d'accroître significativement le nombre de contrôles, en particulier dans la remise directe, répondant ainsi à un des objectifs principaux. Supervision renforcée : La DGAI a souligné l'engagement des services de l'État pour garantir la qualité des contrôles délégués, notamment via des audits COFRAC et une meilleure organisation des missions. Rééquilibrage des priorités : La DGAI prévoit de réorienter les efforts vers l'IAA pour 2025, en réduisant la charge sur la remise directe grâce à des outils améliorés et une meilleure formation des délégataires.	Qualité des rapports délégués : Les rapports produits par les délégataires sont souvent jugés insuffisants : erreurs factuelles, incohérences, manque de pédagogie et absence d'explications aux professionnels. Les agents publics doivent corriger ces rapports, ce qui alourdit leur charge administrative et allonge les délais de traitement (mises en demeure, fermetures). Charge de travail accrue : Les agents des DDecPP se retrouvent submergés par des tâches administratives liées à la supervision des délégataires, parfois au détriment de leurs missions principales. Les renforts humains alloués sont jugés insuffisants : des départements signalent un manque de plusieurs ETP pour répondre aux besoins croissants. Problèmes structurels : Certains agents signalent un manque d'intérêt pour leur mission en raison de leur rôle réduit à la supervision ou à des corrections de rapports. Les professionnels contrôlés se disent parfois perdus face aux incohérences entre les délégataires et les services publics. Indépendance des délégataires : Bien que le COFRAC ait audité les délégataires, des inquiétudes subsistent quant à leur indépendance et aux risques de conflits d'intérêts, notamment en lien avec les usagers contrôlés.
Recommandations et perspectives	
Amélioration des conventions avec les délégataires : Il est essentiel de renforcer les exigences relatives à la formation, à la qualité des rapports et à la pédagogie au sein des conventions avec les délégataires. Par ailleurs, il conviendrait d'introduire des sanctions financières en cas de non-respect des engagements pris par les délégataires, afin d'assurer une plus grande rigueur dans l'exécution des missions confiées. Reconnaissance des agents publics : Il est important de valoriser l'expertise des agents publics en matière de supervision, tout en garantissant un volume minimal d'inspections directes pour préserver et développer leurs compétences techniques. De plus, l'intégration d'indicateurs d'efficacité, tels que la réduction des toxi-infections alimentaires collectives (TIAC), permettrait de mieux évaluer les impacts concrets des réformes mises en place.	

Formation et accompagnement : Il est recommandé de proposer des formations communes aux délégataires et aux agents publics, dans le but d'harmoniser les pratiques professionnelles et de renforcer la collaboration entre les différents acteurs impliqués. Cela contribuerait à améliorer la cohérence des actions et à favoriser un échange de savoir-faire bénéfique à tous.

Rééquilibrage des moyens : Il est nécessaire d'allouer des ressources humaines supplémentaires dans les départements où les tensions sont les plus fortes, afin de mieux répartir les charges de travail. Par ailleurs, la réduction de la charge de travail liée à la remise directe pourrait être facilitée grâce à l'utilisation d'outils numériques et à une gestion plus efficace des rapports, ce qui permettrait de gagner en efficacité et de mieux répondre aux besoins locaux.

Conclusion et suivi

La réforme de la PSU constitue une « avancée notable », mais elle nécessite des ajustements pour répondre aux défis organisationnels et humains. La DGAI s'engage à poursuivre le dialogue avec les acteurs concernés et à renforcer les dispositifs en 2025, en s'appuyant sur les retours des premiers bilans. La DGAI a proposé la tenue d'une réunion sur la PSU avant les futures séances du CSA Alim, visant à poursuivre le dialogue avec les services déconcentrés (SD). Un exemple d'amélioration a été évoqué à l'occasion du séminaire SSA, et la délégation des contrôles a été améliorée depuis le 30 juin, aucune extension du champ de la délégation n'est prévue à ce stade. En 2025, un renforcement de la supervision des délégations est envisagé. La clause de revoyure sera essentielle pour affiner les priorités et garantir l'efficacité de cette réforme dans un contexte en constante évolution.

Analyse de **FO Agriculture**

FO Agriculture, en tant que syndicat représentant les agents en charge de la Police Sanitaire Unique (PSU), a examiné de près les enjeux soulevés par ce projet, tant du côté des contrôles que de l'organisation du travail au sein des services. Un expert a été mobilisé sur cette question, permettant d'identifier des lacunes importantes dans la mise en œuvre de la PSU, ainsi que des pistes d'amélioration nécessaires pour garantir son efficacité et la qualité du service rendu.

En annexe, l'intervention de notre expert.

Objectifs initiaux de la PSU et résultats observés

L'objectif initial de la délégation était d'augmenter les inspections de 10% dans les établissements de production et de transformation, et de 80% dans les secteurs de la remise directe. Cependant, les résultats observés montrent que seul le dernier objectif a été partiellement atteint, à savoir l'augmentation des inspections dans les secteurs de la remise directe. En revanche, la hausse des inspections dans les établissements de production et de transformation n'a pas eu lieu, malgré les attentes et la planification initiale.

Impact de la Police Sanitaire Unique (PSU) : Surcharge de travail, qualité des contrôles et désorganisation des missions

La mise en œuvre de la PSU a généré une surcharge de travail importante pour les agents, ce qui a eu des répercussions sur plusieurs aspects du fonctionnement des services :

Qualité des contrôles et des rapports : **FO Agriculture** a identifié plusieurs problèmes majeurs concernant la qualité des rapports rédigés par les délégataires, notamment Bureau Veritas. Ces rapports sont jugés insuffisants, souvent à charge sans objectivité, et comportent de nombreuses fautes d'orthographe. Le personnel en charge des contrôles est fréquemment peu expérimenté et mal formé, ce qui nuit à la qualité des inspections. De plus, les nouveaux inspecteurs nécessitent des explications répétées, ce qui impacte l'efficacité des contrôles et allonge le temps de traitement des dossiers.

Un autre point soulevé concerne l'absence de pédagogie lors des contrôles. Les non-conformités ne sont pas toujours expliquées de manière claire et compréhensible aux professionnels contrôlés, ce qui génère confusion et frustration. Ces carences dans la communication aggravent les tensions entre les contrôleurs et les contrôlés, compromettant l'efficacité des contrôles.

Indépendance et accréditation des délégataires : **FO Agriculture** a exprimé des préoccupations concernant l'indépendance des délégataires, notamment en raison des risques de conflits d'intérêts. Des liens possibles entre certains délégataires et les opérateurs usagers contrôlés soulèvent des interrogations sur la neutralité des actions menées. **FO Agriculture** a donc demandé un état précis des accréditations de l'ensemble des délégataires, afin de garantir leur impartialité et leur indépendance.

Organisation du travail et confusion sur la priorisation des missions : **FO Agriculture** a souligné qu'en raison de la modification des objectifs et de la confusion qui en découle, les agents éprouvent des difficultés à comprendre comment prioriser leurs missions. Cette situation engendre une surcharge de travail supplémentaire, notamment en raison de l'accumulation de tâches administratives qui sont perçues comme de moins en moins intéressantes, ce qui entraîne un désengagement croissant.

Surcharge administrative pour les agents de la DGAI : Les agents de la DGAI, responsables de la supervision des contrôles réalisés par les délégataires, doivent gérer une charge administrative importante. Cette surcharge comprend la relecture des rapports, la rédaction de courriers de mise en demeure et des arrêtés préfectoraux de fermeture d'établissements. Cette charge de travail additionnelle a des conséquences sur la santé morale des agents, leur disponibilité pour d'autres missions et la qualité de leur travail.

En outre, cette surcharge administrative crée des risques psycho-sociaux liés à la désorganisation des tâches et à la pression exercée pour respecter des délais très courts. Les agents sont également confrontés à une perte de sens de leurs missions administratives, ce qui peut entraîner de la démotivation et des risques de départs du service public.

Propositions de **FO Agriculture**

Pour répondre aux lacunes identifiées et améliorer la mise en œuvre de la PSU, **FO Agriculture** a formulé plusieurs propositions, parmi lesquelles :

Formation des délégataires et amélioration de la qualité des rapports : **FO Agriculture** a souligné l'importance de renforcer la formation des délégataires, notamment en matière de rédaction des rapports et d'exécution des inspections. La formation devrait inclure des modules sur la pédagogie et la communication des non-conformités, afin de réduire la frustration des professionnels contrôlés et d'améliorer la qualité des contrôles.

Suivi de l'efficacité de la délégation : La question de l'efficacité des contrôles, notamment dans le secteur de l'industrie agroalimentaire (IAA), doit être réévaluée dès 2025. **FO Agriculture** propose de mettre en place des indicateurs de performance permettant de mesurer l'efficacité de la délégation, notamment à travers la réduction des TIAC (toxi-infections alimentaires collectives).

Réorganisation des priorités et allègement de la charge de travail : **FO Agriculture** insiste sur la nécessité de dégager des marges de manœuvre pour permettre aux agents de se concentrer davantage sur les contrôles, notamment dans l'industrie agroalimentaire (IAA). En réorganisant les priorités et la charge de travail, il serait possible de mieux répondre aux enjeux de qualité et d'efficacité des missions de contrôle. Cette réorganisation passerait par la clarification des priorités de missions et la réduction de la charge administrative superflue.

Augmentation des Effectifs Totaux (ETP) et amélioration des outils : **FO Agriculture** a demandé l'augmentation des ETP et l'amélioration des outils de travail afin d'alléger la charge de travail des agents. Il est indispensable d'affecter davantage de moyens humains pour compenser l'accroissement des tâches liées à la PSU et garantir la qualité des contrôles et des rapports.

Une préoccupation majeure soulevée par **FO Agriculture** concerne les 9 ETP manquants et la possibilité d'obtenir des effectifs supplémentaires dans le cadre du Projet de Loi de Finances (PLF) 2025. **FO Agriculture** a insisté sur le fait que l'ajout de ressources humaines semble indispensable pour répondre aux besoins croissants et garantir l'efficacité des actions menées, notamment dans un contexte de charges de travail accrues.

Reconnaissance des agents et mesures de carrière : **FO Agriculture** demande que la reconnaissance des agents en charge du suivi de la délégation intègre la fonction d'encadrement. Cela impliquerait des mesures financières et de déroulement de carrière spécifiques pour ces agents, afin de valoriser leur expertise et leur engagement dans le cadre de la PSU.

Synthèse des propositions de **FO Agriculture**

Impact de la PSU	Propositions de FO Agriculture
Surcharge de travail	Réorganisation des priorités et allègement de la charge de travail : FO Agriculture souligne la nécessité de dégager des marges de manœuvre pour permettre aux agents de se concentrer sur les contrôles. Cela inclut une réorganisation des priorités pour réduire la charge administrative superflue et se focaliser davantage sur les missions essentielles dans l'industrie agroalimentaire (IAA).

Qualité des contrôles et des rapports	Formation des délégataires et amélioration de la qualité des rapports : FO Agriculture met l'accent sur le renforcement de la formation des délégataires, notamment en ce qui concerne la rédaction des rapports. Il est essentiel d'intégrer des modules spécifiques sur la pédagogie et la communication des non-conformités pour que les contrôles soient plus clairs et moins frustrants pour les professionnels contrôlés.
Contrôles effectués par des inspecteurs mal formés ou peu expérimentés	Augmentation des Effectifs Totaux (ETP) et amélioration des outils : FO Agriculture demande l'augmentation des ETP et l'amélioration des outils de travail pour alléger la charge de travail des agents. Cela permettrait de compenser l'augmentation des tâches liées à la PSU tout en garantissant la qualité des contrôles et la rédaction de rapports.
Absence de pédagogie lors des contrôles	Formation des délégataires et amélioration de la qualité des rapports : FO Agriculture recommande d'intégrer des formations spécifiques pour les délégataires sur la pédagogie et la communication, afin que les non-conformités soient expliquées de manière claire, compréhensible et constructive, réduisant ainsi les tensions et les malentendus entre contrôleurs et contrôlés.
Surcharge administrative pour les agents de la DGAI	Reconnaissance des agents et mesures de carrière : FO Agriculture plaide pour la valorisation des agents de la DGAI par des mesures spécifiques, notamment en termes de reconnaissance de leur fonction d'encadrement. Des mesures financières et de déroulement de carrière sont nécessaires pour mieux reconnaître leur expertise, alléger leur charge de travail et améliorer leur moral face à une surcharge administrative.
Risques psycho-sociaux dus à la désorganisation des tâches et à la pression	Ressources humaines et besoins en effectifs supplémentaires : FO Agriculture insiste sur le fait que l'augmentation des effectifs est indispensable pour réduire la pression sur les agents et prévenir les risques psycho-sociaux. Une gestion plus équilibrée des ressources humaines permettrait également de mieux répartir les tâches et d'améliorer la qualité de vie au travail des agents.

Perte de sens des missions administratives	Reconnaissance des agents et mesures de carrière : Pour pallier à la perte de sens des missions administratives, FO Agriculture demande la mise en place de mesures spécifiques de reconnaissance professionnelle. Cela comprend une revalorisation des carrières et des perspectives de progression pour les agents en charge du suivi de la délégation, afin de maintenir leur motivation et leur engagement.
Confusion sur la priorisation des missions	Reconnaissance des agents et mesures de carrière : Face au désengagement croissant des agents, FO Agriculture propose des mesures de valorisation et de reconnaissance pour maintenir leur motivation. Cela inclut des perspectives de carrière attrayantes et une amélioration des conditions de travail pour rendre les missions administratives et de contrôle plus stimulantes et mieux perçues par les agents.
Indépendance des délégataires remise en question	Reconnaissance des agents et mesures de carrière : Face au désengagement croissant des agents, FO Agriculture propose des mesures de valorisation et de reconnaissance pour maintenir leur motivation. Cela inclut des perspectives de carrière attrayantes et une amélioration des conditions de travail pour rendre les missions administratives et de contrôle plus stimulantes et mieux perçues par les agents.
Indépendance des délégataires remise en question	Indépendance et accréditation des délégataires : FO Agriculture exprime de vives préoccupations concernant l'indépendance des délégataires, notamment en raison des risques de conflits d'intérêts entre certains délégataires et les opérateurs qu'ils contrôlent. FO Agriculture demande donc la mise en place d'un état précis des accréditations de l'ensemble des délégataires, afin de garantir leur impartialité et de prévenir toute suspicion de partialité dans les contrôles.
Manque d'effectifs, notamment 9 ETP manquants	Ressources humaines et besoins en effectifs supplémentaires : FO Agriculture insiste sur la nécessité d'ajouter 9 ETP dans le cadre du Projet de Loi de Finances 2025 pour combler les manques de personnel et renforcer les capacités d'intervention

	des services. Cette augmentation d'effectifs permettrait de répondre aux besoins croissants générés par la PSU et d'assurer une gestion plus efficace des missions.
Efficacité des contrôles à réévaluer	Suivi de l'efficacité de la délégation : FO Agriculture propose la mise en place d'indicateurs de performance pour évaluer l'efficacité de la délégation dès 2025. Ces indicateurs pourraient inclure des mesures concrètes de l'impact des contrôles, telles que la réduction des toxi-infections alimentaires collectives (TIAC), afin de s'assurer que les actions de contrôle menées par les délégataires sont réellement efficaces et qu'elles contribuent à améliorer la sécurité sanitaire.

Réponses de la DGAI

La DGAI a pris note des préoccupations soulevées par **FO Agriculture** et a apporté plusieurs réponses :

Indépendance des délégataires et norme COFRAC : Concernant l'indépendance des délégataires, la DGAI a expliqué que la norme COFRAC, bien que retardée, serait enfin mise en place. De plus, un audit de l'ensemble des délégataires a été réalisé pour vérifier l'absence de conflits d'intérêts, afin de garantir la neutralité des contrôles.

Évaluation de l'efficacité de la délégation : En réponse à **FO Agriculture**, la DGAI a proposé de mettre en place des indicateurs permettant d'évaluer l'efficacité de la délégation. Ces indicateurs porteront notamment sur la réduction des TIAC, permettant d'avoir une évaluation concrète de l'impact des contrôles réalisés et d'ajuster les stratégies de surveillance en fonction des résultats obtenus.

Charge administrative et moyens supplémentaires : La DGAI a reconnu que la charge administrative était importante et a suggéré qu'une partie de cette charge pourrait être allégée. Cependant, elle a précisé qu'aucune augmentation d'ETP n'était prévue pour 2025. La DGAI a toutefois espéré maintenir les objectifs de contrôle, malgré les contraintes de moyens.

Suivi et réévaluation : Enfin, la DGAI a répondu que le suivi de la mise en œuvre de la PSU serait poursuivi et que des ajustements seraient effectués en fonction des résultats obtenus. Cependant, elle a insisté sur la nécessité de maintenir une évaluation à long terme, bien que la clause de revoyure ait été reportée à 2026.

Conclusion

FO Agriculture, fort de son expertise sur le sujet, demeure très préoccupé par les dysfonctionnements identifiés dans le cadre de la mise en œuvre de la PSU. Bien que la DGAI ait apporté certaines réponses, plusieurs points restent à améliorer pour garantir la qualité des contrôles, la motivation des agents et l'efficacité globale du système. **FO Agriculture** continuera à défendre des mesures concrètes pour améliorer le fonctionnement de la PSU, notamment par l'augmentation des moyens humains, la formation des délégataires, et la mise en place d'indicateurs de performance pour suivre l'efficacité des contrôles sanitaires.

Le contrôle unique

De quoi parle t-on ?

Le contrôle unique dans les exploitations agricoles, instauré par la circulaire du Premier ministre du 5 novembre 2024, a pour objectif de coordonner et de rationaliser les différentes inspections menées sur une même exploitation afin d'éviter des contrôles répétitifs et peu efficaces. Bien que ce concept existe déjà depuis les textes de 2015, cette nouvelle circulaire le renforce et le précise.

Principaux objectifs

Coordination des contrôles : Il s'agit d'éviter que plusieurs services de contrôle ne se rendent sur une exploitation à des moments rapprochés, ce qui crée des désagréments pour les agriculteurs et des inefficacités dans les services publics. La coordination est désormais pilotée par les directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), en collaboration avec la mission interservice agricole (MISA) au niveau départemental.

MISA : Chaque département doit avoir une MISA, qui est responsable de l'élaboration d'un programme de contrôles pour l'année, en intégrant les différents services impliqués (agriculture, environnement, sécurité alimentaire, etc.). Cette mission vise à prioriser les contrôles selon leur importance et à optimiser les ressources.

Suivi et bilan : En fin d'année, des bilans seront réalisés pour analyser les anomalies détectées et les suites données aux contrôles. L'objectif est d'améliorer l'efficacité du système en tenant compte des difficultés rencontrées sur le terrain.

Priorisation et exception : Les contrôles sont planifiés de manière à éviter des chevauchements inutiles, mais dans certains cas, comme pour les aspects sanitaires (ex : santé des végétaux, sécurité alimentaire), des contrôles spécifiques peuvent être réalisés indépendamment de cette coordination, notamment pour répondre à des urgences ou des risques.

Défis rencontrés

Complexité informatique : L'intégration des différents outils informatiques utilisés par les différents services est un obstacle majeur. Les services de contrôle doivent pouvoir partager leurs informations pour éviter les doublons, mais les logiciels actuels ne sont pas toujours compatibles, ce qui crée des inefficacités et des doublons administratifs.

Coordination sur le terrain : Bien que la MISA vise à coordonner les contrôles, certains agents expriment des difficultés dans la mise en œuvre pratique de cette coordination, notamment concernant la communication entre les services et le partage d'informations en temps réel.

Flexibilité et adaptation : Bien que la circulaire fournisse des directives, chaque département peut adapter la programmation des contrôles en fonction de ses spécificités locales. Cela peut mener à des disparités dans l'application des règles, ce qui nécessite une clarification des consignes et une harmonisation des pratiques.

En résumé, le contrôle unique vise à rendre les contrôles plus efficaces en les coordonnant, mais sa mise en œuvre implique des ajustements pratiques, notamment au niveau des outils informatiques et de la coopération entre les services.

Discussion

La discussion sur la mise en place du contrôle unique dans les exploitations agricoles soulève plusieurs points importants abordés dans la circulaire et les échanges entre les acteurs concernés. Elle a mis en lumière les difficultés opérationnelles de la mise en place de ce contrôle unique, en particulier la coordination entre services, la compatibilité des outils informatiques, ainsi que les perceptions des contrôles et des sanctions par les agriculteurs.

Clarification et coordination entre services : Un des principaux enjeux est la communication et la coordination entre les différents services de contrôle. Les échanges portent sur la manière dont les services, bien qu'ayant des plans de contrôles distincts, vont parvenir à rationaliser leurs interventions. Un retour exprime des difficultés à établir cette coordination interservices sur le terrain, soulignant notamment que, dans certaines régions, il existe déjà des tentatives de coordination, mais cela reste un défi organisationnel à surmonter. Les agents doivent travailler avec des outils informatiques différents, ce qui complique encore la gestion de cette coordination.

Problèmes de compatibilité des outils informatiques : Un autre point majeur soulevé concerne la communication entre les outils informatiques des différents services. Actuellement, les logiciels utilisés par les divers services de contrôle ne sont pas compatibles, ce qui oblige à un travail en double. Cela rend le suivi des contrôles plus compliqué et augmente la charge administrative pour les agents. Cette situation empêche une coordination fluide et efficace, et nécessite un investissement dans des outils plus adaptés.

Impact sur les contrôles spécifiques : La question des contrôles sanitaires (par exemple, ceux liés à la santé des végétaux ou à la sécurité alimentaire) est aussi discutée. Certains contrôles doivent rester prioritaires, même dans le cadre du contrôle unique. Par exemple, un contrôle dans un atelier de transformation pourrait être nécessaire en raison des risques sanitaires, et, bien que l'idée soit de coordonner ces interventions, il est souligné qu'il faut sanctuariser certains contrôles comme les prélèvements sanitaires, afin de ne pas compromettre la sécurité des consommateurs.

Réactions des agriculteurs et perceptions des sanctions : La perception des sanctions par les agriculteurs est également abordée. Certaines sanctions actuelles sont jugées trop sévères, ce qui dissuade parfois les services de les appliquer. L'idée est de rendre les sanctions plus proportionnelles et graduées, afin qu'elles soient plus facilement appliquées. Cela permettrait de mieux gérer la réaction des agriculteurs et d'assurer un équilibre entre la rigueur du contrôle et la réalité sur le terrain.

Précisions sur la mise en œuvre : Bien que la circulaire de novembre 2024 soit en vigueur, il reste des zones d'ombre concernant la mise en œuvre concrète des contrôles uniques, en particulier sur les questions pratiques. Par exemple, il est mentionné qu'aucune date précise n'a été donnée concernant l'intégration complète des plans de contrôle par chaque département. De plus, une foire aux questions (FAQ) est en cours de validation pour clarifier les points d'incertitude et assurer que tous les départements appliquent les mêmes principes sans créer de disparités locales.

Anticipation des risques : Les discussions abordent également les risques potentiels que pourrait entraîner la mise en place du contrôle unique, notamment en ce qui concerne le non-respect des délais ou l'absence de contrôles dans certains départements avant l'été 2025. Les agents expriment des préoccupations sur la manière dont cela pourrait affecter le terrain et les relations avec les agriculteurs.

Position de **FO Agriculture**

Pour **FO Agriculture**, l'essentiel est la sécurité des agents et que leur charge de travail de travail soit compatible avec leur activité. Aussi nous demandons qu'à chaque étape d'avancement dans l'organisation, les personnels soient destinataires de consignes claires et formalisées sur ce qu'ils doivent faire ou pas. Ces consignes doivent également être portées à la connaissance des syndicats agricoles.

Situation sanitaire et les mesures de gestion associées

De quoi parle-t-on ?

Le point sur la situation sanitaire a présenté un état des lieux des maladies vectorielles en France et les mesures de gestion associées, incluant les stratégies vaccinales, les enjeux liés aux effectifs, et les dispositifs de gestion de crise.

Sérotype 3 de la Fièvre Catarrhale Ovine (FCO) : Identifiée en France depuis août 2024, cette maladie s'est propagée rapidement, affectant 59 départements et 8710 foyers au 12 décembre 2024. Une stratégie vaccinale a été mise en place en plusieurs étapes avec la commande de 2 millions de doses. L'objectif principal est d'établir une "immunité de troupeau" en vaccinant massivement dans des zones définies, élargies progressivement en fonction de l'évolution de la maladie. Deux vaccins sont utilisés : l'un nécessitant une seule injection (prioritairement pour les bovins) et l'autre pour les ovins et bovins.

Sérotype 8 de la FCO (BTV-8) : Présent en France depuis plusieurs années, ce sérotype a connu une mutation en 2021, rendant ses effets plus sévères. Bien que désormais considéré comme endémique, il continue de causer des dégâts importants. Aucune zone de contrôle spécifique n'a été mise en place pour ce sérotype, mais la vaccination reste accessible sur le marché privé pour limiter les impacts.

Organisation des moyens humains : 12 ETP supplémentaires ont été affectés aux régions les plus touchées pour renforcer les capacités locales. Une gestion progressive des effectifs est privilégiée, avec une approche flexible pour compléter les viviers en cas de besoin. Les renforts projetables sont mobilisés comme une réserve de compétences pour répondre aux urgences.

Discussion

Enjeux de gestion

Disponibilité des vaccins : Malgré les efforts du laboratoire fabricant, les doses restent limitées, ce qui contraint la mise en œuvre rapide des campagnes de vaccination. La priorisation des zones et des cheptels (notamment ovins et bovins) est essentielle pour optimiser l'impact des vaccins.

Impacts économiques et commerciaux : Les maladies vectorielles affectent non seulement la santé animale, mais aussi les mouvements d'animaux, avec des répercussions significatives sur les échanges commerciaux et la gestion des élevages. Le développement et l'utilisation de vaccins facilitant la reprise des échanges ont été identifiés comme des priorités.

Perspectives et recommandations

Renforcer la prévention : Une surveillance accrue des foyers et une meilleure anticipation des besoins en vaccins sont nécessaires pour limiter les dégâts.

Simplifier les échanges : Utiliser des vaccins permettant de garantir des conditions sanitaires normales lors des mouvements d'animaux.

Continuer les efforts de vaccination : La stratégie vaccinale doit être poursuivie et adaptée en fonction des évolutions épidémiologiques, tout en assurant une communication claire auprès des éleveurs.

Problématiques liées aux effectifs et aux renforts

Capacité d'adaptation : Les renforts permettent de répondre aux besoins immédiats, mais leur mobilisation entraîne parfois une surcharge de travail à leur retour, notamment en raison de l'accumulation des missions non effectuées pendant leur absence.

Reconnaissance des experts : Les postes liés à la gestion de crise, bien que essentiels, sont parfois jugés insuffisamment valorisés. Cela peut freiner les candidatures, malgré les efforts pour promouvoir l'expertise et équilibrer les conditions de travail.

Gestion des crises et renforcement des capacités : Une équipe de 6 experts, pilotée par la Mission d'Appui aux Situations de Crise (MUS), coordonne les actions en lien avec le directeur de crise. Les postes vacants dans la gestion de crise seront prochainement pourvus, avec des exigences spécifiques en termes de compétences pour garantir l'efficacité des dispositifs.

Enjeux locaux et organisationnels : Les départements les moins touchés par les crises nécessitent un travail de fond pour maintenir des services (comme ceux liés à la santé publique animale) opérationnels malgré les pressions exercées par la réaffectation des ressources liées aux renforts. Ces derniers doivent être perçus comme des dispositifs ponctuels et non comme une solution structurelle pour pallier le manque d'effectifs.

Perspectives et ajustements

Reconnaissance des compétences : Des efforts seront faits pour valoriser les postes liés à la gestion de crise, en tenant compte des demandes de meilleure reconnaissance des expertises.

Flexibilité dans la gestion des moyens : La DGAL a réaffirmé son engagement à maintenir un équilibre entre besoins locaux, renforts projetables et allocation des ressources en fonction des priorités sanitaires.

Position de FO Agriculture

FO Agriculture renouvelle les positions développées au CSA Ministériel de la semaine précédente à savoir : **FO Agriculture** salue une présentation claire et précise des sujets abordés.

Administration centrale et services déconcentrés : **FO Agriculture** rappelle sa revendication pour un renforcement des effectifs dans ces structures.

Réservoir de renforts : Bien que rassurant d'avoir des ressources dans les régions directement touchées, **FO Agriculture** estime nécessaire d'élargir le vivier, notamment dans le Grand Ouest. Il est essentiel de sensibiliser les directeurs sur ce sujet. Sans une démarche proactive, ces ressources resteront concentrées sur leurs objectifs locaux. Si le vivier repose uniquement sur les régions exposées, ce modèle ne sera pas viable à

long terme.

Rapport du CGAAER : Le très pertinent rapport du CGAAER sur la gestion de la crise Influenza Aviaire, présenté il y a un an en CSA, devait être exploité pour des travaux en 2024, ce qui a été partiellement réalisé. **FO Agriculture** regrette cette opportunité manquée et demande un rattrapage en 2025.

Difficultés rencontrées :

- **Astreintes** : Des difficultés persistantes sont signalées dans leur mise en oeuvre.
- **Primes** : Une interprétation complexe des règles génère des ambiguïtés, nécessitant des clarifications.

Montée en puissance de l'OTE (Organisation Territoriale de l'État) : Bien que cette organisation gagne en importance, **FO Agriculture** souligne que : Le fonctionnement départemental en circuit fermé devient de plus en plus fréquent, ce qui limite l'efficacité de la gestion de crise. Le MASAF doit sensibiliser le ministère de l'Intérieur à prendre en compte les limites de l'OTE en la matière.

Surcharge de travail hors périodes de crise : En dehors des crises, les agents subissent une surcharge de travail, les empêchant d'apporter leur aide aux départements sinistrés. Certains départements impactés n'ont reçu aucune indemnité, leur direction n'ayant pas effectué les démarches permettant d'obtenir ces indemnités, ce qui a découragé les volontaires. **FO Agriculture** note également que l'administration complique les démarches des agents désirant effectuer ces renforts et renforce ainsi leur désengagement.

Programmations et management : Les programmations, contrairement à leur objectif affiché par la DGAL d'outils de pilotage, sont désormais utilisées comme outils de management. Leur rôle est parfois détourné pour déterminer les primes des agents, ce que **FO Agriculture** conteste. **FO Agriculture** rappelle que les missions de renforts ne sont le plus souvent pas prises en compte pour définir ou revoir les objectifs individuels des agents.

Reconnaissance de la catégorie « active » pour les agents en SVI et SIVEP

Pour mémoire : La catégorie active regroupe les fonctionnaires exerçant des métiers présentant des risques ou des contraintes particulières, comme les policiers, pompiers, gendarmes, et surveillants pénitentiaires. Ces agents bénéficient notamment de la possibilité de partir plus tôt, en raison de la pénibilité de leur travail.

De quoi parle t-on ?

Le présent point de situation fait état des travaux en cours concernant la reconnaissance de la catégorie active des agents travaillant en abattoirs et en Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire (SIVEP). Ce sujet est en lien avec la Direction générale de l'alimentation (DGAL) et les Inspecteurs Généraux de l'Agriculture, de l'alimentation et de la Pêche (IGAP). L'objectif est de finaliser le dossier de saisine du guichet unique, en vue de la reconnaissance de la catégorie active des agents.

Dossier de saisine et critères demandés : Le dossier pour la reconnaissance de la catégorie active des agents en abattoirs et en SIVEP est en phase de finalisation, avec une demande formelle adressée au guichet unique via l'article R34- alinéa 2 du départ anticipé (**Code des pensions civiles et militaires de retraite, CPMR**). Ce processus s'appuie sur des critères stricts demandés par le guichet unique et référés dans les articles L61-41-1 et D61-41-1 **du CPMR**, qui incluent :

- **Environnement physique de travail :** Conditions de travail difficiles en termes de chaleur, de bruit, et d'exposition aux produits chimiques.
- **Exposition à des produits chimiques :** Les agents sont en contact direct avec des produits chimiques dans le cadre de leur travail, ce qui constitue un critère clé pour justifier la reconnaissance de la catégorie active.
- **Travail de nuit :** De nombreux agents exercent leurs fonctions en horaires décalés, parfois de nuit, ce qui impacte leur santé et justifie également la reconnaissance de leur statut.
- **Exposition au froid :** Les agents en abattoirs, en particulier, sont fréquemment confrontés à des environnements froids, ce qui ajoute une exigence supplémentaire pour leur prise en charge.

Références réglementaires et délais : Le décret du 25 août 2000 sur la réduction du temps de travail pour le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Forêt et de la Pêche (MASAF) constitue un cadre important pour cette démarche. Ce décret prévoit des mesures pour améliorer les conditions de travail dans des secteurs particulièrement éprouvants, ce qui inclut la possibilité de reconnaître certaines professions comme relevant de la catégorie active.

La démarche a également fait l'objet de démarches auprès de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), avec une interpellation prévue pour début 2025. La DGAFP dispose de quatre mois pour se prononcer sur la demande de reconnaissance de la catégorie active. À la suite de la réponse de la DGAFP, une présentation sera faite aux instances concernées pour finaliser le processus.

Critères d'éligibilité et cadre des carrières : Le cadre de cette reconnaissance s'appuie sur un parcours professionnel d'au moins 17 ans dans des fonctions correspondant aux critères mentionnés. Ce temps de carrière permet de justifier de l'engagement des agents dans des fonctions exposées et de remplir les conditions nécessaires pour prétendre à la catégorie active. Cette durée d'expérience est indispensable pour l'évaluation du dossier et la validation des critères.

Position de **FO Agriculture**

FO Agriculture revendiquait la reconnaissance de la catégorie active pour les agents des SVI et des SIVEP. Elle se félicite qu'enfin le MASA ait pris des dispositions pour faire aboutir ce dossier. Pour **FO Agriculture**, la reconnaissance de la catégorie active pour ces agents est un enjeu majeur pour améliorer leur qualité de vie à travers la modification de leur statut.

Le dossier de saisine semble être en bonne voie, avec des critères rigoureux pour garantir une prise en charge des agents confrontés à des conditions de travail difficiles. Désormais, **FO Agriculture** attend avec attention les résultats des démarches auprès de la DGAFP, et la présentation finale aux instances devrait permettre de faire avancer ce dossier dans les meilleurs délais.

Situation des abattoirs, leur avenir et celui des agents en SVI

De quoi parle t-on ?

Les discussions ont principalement porté sur les fermetures d'abattoirs, leurs implications sur les agents affectés et les mesures de soutien mises en place. Plusieurs préoccupations ont été exprimées concernant la gestion des fermetures, le suivi des agents, et la question de l'accompagnement pour les reconversions professionnelles. Ces enjeux touchent un nombre significatif d'agents, en particulier ceux relevant des catégories B et A, soit environ 60 agents. Ces discussions ont également été enrichies par les éléments présentés lors du Conseil Social d'Administration (CSA) des Directions Départementales Interministérielles (DDI) d'octobre.

Discussion

Fermetures d'abattoirs et gestion des agents : Un sujet majeur de la discussion a concerné les fermetures d'abattoirs, en particulier celle de l'établissement de Carmaux, fermé en décembre 2022 pour des raisons économiques. Ce type de fermeture, parfois non suivi d'arrêtés officiels, a soulevé des interrogations sur la gestion des situations des agents concernés. La question de la rétroactivité des droits pour les agents a été évoquée, soulignant l'importance d'une prise en charge immédiate et claire de leurs droits, notamment en matière de reconversion et de mobilité.

Il a été souligné que certaines fermetures manquaient de suivi administratif. **FO Agriculture** a insisté sur la nécessité d'une rétroactivité claire et de mesures de restructuration accessibles aux agents, et ce, dès la fermeture des établissements.

Réponse sur la rétroactivité et l'accompagnement des agents : **FO Agriculture** a insisté sur la nécessité d'étendre la durée de l'accompagnement pour les agents. Elle a noté que les délais pour bénéficier des aides à la reconversion sont souvent trop courts, notamment 1 an au lieu des 3 ans prévus réglementairement. Cela ne laisse pas suffisamment de temps pour que les agents suivent des formations adaptées à leur reconversion professionnelle. Les agents, souvent présents depuis des années dans les abattoirs, sont parfois réticents à accepter des mutations précipitées, surtout lorsqu'ils sont confrontés à des délais trop serrés pour la formation.

L'un des points clés soulevés a été la demande d'un arrêté rétroactif, pour les agents ayant effectué des mobilités avant la mise en application de l'arrêté de restructuration. Cette rétroactivité permettrait de garantir que les agents concernés bénéficient pleinement de leurs droits, même si leur mobilité a eu lieu entre l'annonce de la fermeture et son officialisation.

Maillage des abattoirs et dispositifs de soutien : La discussion a également porté sur l'avenir du maillage des abattoirs, avec une réflexion sur l'optimisation du nombre d'abattoirs et la question de leur répartition géographique. Un diagnostic de territoire a été mis en place pour évaluer l'efficacité du réseau d'abattoirs existant. L'objectif est de comprendre si certains abattoirs sont trop proches les uns des autres et s'il existe des possibilités de regroupement ou de fermeture de certains sites. Les opérateurs locaux sont invités à utiliser des outils pour auditer les abattoirs, mais il a été noté qu'à ce jour, peu d'opérateurs se sont emparés de ces outils.



Un fonds de garantie d'environ 50 millions d'euros est disponible pour soutenir les restructurations des abattoirs. Cependant, l'activation de ce fonds est conditionnée par la réalisation d'audits, et à ce jour, peu de structures ont sollicité cette aide.

Répartition des agents : Concernant la répartition des agents, il a été mentionné qu'environ 60 agents seront directement affectés par la fermeture partielle ou totale d'abattoirs. Le nombre précis d'agents concernés varie en fonction de chaque site, avec des critères d'éligibilité pour les aides à la restructuration qui dépendent du lieu de réaffectation, de la distance par rapport à la résidence administrative ou familiale des agents, et des types de postes proposés.

Position de FO Agriculture

Pour **FO Agriculture**, les fermetures d'abattoirs entraînent des difficultés pour les agents concernés, notamment en termes de mobilité et de reconversion. Les mesures de soutien et de reconversion, bien que prévues, nécessitent des ajustements pour tenir compte de la réalité du terrain, et la durée de ces accompagnements devrait être revue à la hausse, conformément à la réglementation. Il est donc nécessaire de repenser ces délais et de renforcer l'accompagnement pour garantir la bonne prise en charge des agents en reconversion. **FO Agriculture** rappelle notamment l'importance de la rétroactivité des mesures d'accompagnement pour des agents ayant effectué leur mobilité entre l'annonce de la fermeture et la prise des arrêtés de restructuration.

L'équipe FO Agriculture



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr



Annexe : PSU – Délégation remise directe – Intervention de Laurent VIDAL (DDPP38)

« La délégation remise directe devait permettre une augmentation de 10% des inspections au niveau des établissements de production et de transformation de toute denrée alimentaire, et de 80% dans les secteurs de la remise directe aux consommateurs.

Si il y a eu effectivement une augmentation des inspections dans les secteurs de la remise directe, cela n'a pas été le cas au niveau des établissements de production et de transformation.

Au delà de ces chiffres, les conséquences constatées sur le terrain se situent sur 2 aspects :

L'un sur la qualité du travail rendu par les délégataires

l'autre sur l'impact négatif sur les agents des services de sécurité alimentaire

la qualité du travail rendu par le délégataire : des rapports de contrôle encore bien loin de la qualité de ceux de nos collègues en DD, en partie dû à la fois à une convention restrictive dont les délégataires profitent : aucun commentaire dans les items en A donc des rapports uniquement à charge qui rend très compliqué une vision objective de l'établissement par nos collègues.

De très nombreuses fautes d'orthographe chez certains inspecteurs/trices du délégataire, nous ne sommes pas des correcteurs d'orthographe.

Des turn over du personnel loin d'être anodin donnant le sentiment de réexpliquer sans cesse des points réglementaires à des néo inspecteurs/trices (la formation chez les délégataires est très rapide et ne serait pas crédible dans nos services.

Des interprétations parfois très naïves de ce qui est constaté lors des inspections laissant planer chez le contrôlé un sentiment de malaise et d'incompréhension.

On sent très nettement que l'objectif du délégataire est de faire du chiffre, non pas de la qualité (celle-ci collant au plus proche de ce qui est demandé dans la convention). Le sentiment également que la pédagogie n'est pas une priorité (il faut faire 2 à 3 contrôles par jour c'est impératif !!!). La pédagogie est capitale : un professionnel qui comprend ce qu'on lui demande, se mettra plus facilement en conformité.

*combien de fois en passant après Bureau veritas, le professionnel nous a déclaré « avec vous je comprends mieux ce qui nous est demandé !! » « ils ne m'ont pas expliqué cela »
des anecdotes, nous en avons plein , toutes les énumérer serait trop long*

l'impact sur les services d'hygiène alimentaire : depuis le 1^{er} janvier, même si le départ a été progressif, nous avons par la suite pris littéralement une vague de rapports, faisant exploser les services : les conséquences ont été lourdes, en termes d'heures de travail, d'impact sur la santé morale des services, les agents DGAL du service de sécurité alimentaire sont sollicités pour :

- assurer la relecture des rapports rédigés par les agents de contrôle Bureau Veritas ;*

- rédiger les courriers de mise en demeure inhérents aux contrôles évalués C par Bureau Veritas ;
- assurer l'enregistrement et l'envoi des documents générés suite aux contrôles réalisés par Bureau Veritas ;
- rédiger les courriers d'avertissement dans le cadre des re-contrôles de mise en demeure initiées par Bureau Veritas ;
- rédiger les arrêtés préfectoraux de fermeture administrative inhérents aux contrôles évalués D par Bureau Veritas ;
- remettre en main propre les arrêtés préfectoraux de fermeture administrative inhérents aux contrôles évalués D par Bureau Veritas ;
- rédiger les arrêtés préfectoraux de fermeture administrative inhérents aux re-contrôle de mise en demeure initiées par Bureau Veritas ;
- remettre en main propre les arrêtés préfectoraux de fermeture administrative inhérents aux re-contrôle de mise en demeure initiées par Bureau Veritas ;
- assurer le suivi de la réalisation des actions correctives qui figurent dans l'arrêté préfectoral de fermeture administrative auprès du professionnel ;
- réaliser la visite de contrôle de la bonne réalisation des actions correctives de l'établissement préalablement contrôlé par Bureau Veritas et évalué en D ;
- rédiger le rapport d'inspection de ce re-contrôle initialement inspecté par Bureau Veritas ;
- rédiger l'arrêté préfectoral d'abrogation de l'arrêté préfectoral de fermeture administrative de l'établissement initialement contrôlé par Bureau Veritas

pour résumer, une charge administrative très importante rendant les délais de plus en plus longs, diminuant fortement la disponibilité des agents sur les autres missions.

Risques psycho-sociaux liés au suivi des actions et à la rédaction des documents générés par la délégation des contrôles en remise directe. Risques accrus pour les nouveaux arrivants au sein du service.

Risques liés à :

- ➔ la surcharge de travail ;
- ➔ la désorganisation du travail ;
- ➔ au manque d'intérêt des actions de rédaction administrative ;
- ➔ à la mise en œuvre de missions très éloignées du cœur de métier de TSV ;
- ➔ la crainte de la remise en main propre d'arrêté de fermeture dans des établissements non-contrôlés par les agents DGAL ;
- ➔ la disponibilité immédiate requise pour la mise en œuvre des contrôles de ré-ouverture ;
- ➔ au manque de considération et de valorisation du travail supplémentaire réalisé ;
- ➔ au retour négatif de l'administration sur la non-réalisation de la programmation annuelle

un certain nombre de collègues nous ont fait part de leur volonté de changer de service ayant perdu ce qui faisait l'attrait de leurs missions. Et nous sommes inquiets quant à cette difficulté supplémentaire pour recruter de futurs collègues. Dès lors comment faire valoir une attractivité dans nos services lorsque les conditions de travail se dégradent. »