

Enjeux, alertes et perspectives au programme du conseil social d'administration du réseau « Alimentation » CSA « Alimentation » du 19 novembre 2025

Ce CSA était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation

FO Agriculture était représentée par Soizic BLOT, Philippe CLAVELIN, Catherine HOBENICHE, Amélie SCHELL, Olivier TOURNAY, Stéphane TOUZET, Nicolas TREPIE et Mathieu PINSON (expert)

Lire notre communiqué : « [Crises sanitaires, tensions budgétaires et mobilisation des agents – les attentes de FO Agriculture - 24 novembre 2025](#) »

Introduction

Le Comité Social d'Administration (CSA) du réseau Alimentation s'est réuni le 19 novembre 2025 dans un contexte marqué par une intensification des crises sanitaires et de profonds bouleversements institutionnels au sein du ministère chargé de l'Agriculture et de l'Alimentation. À travers ce compte-rendu, nous revenons sur l'ensemble des échanges tenus lors de cette instance, qui a permis de dresser un état des lieux précis des enjeux opérationnels, sanitaires, budgétaires et sociaux auxquels sont confrontés les agents.

Les discussions ont été structurées autour de plusieurs axes essentiels: la gestion simultanée de crises majeures (dermatose nodulaire contagieuse bovine, influenza aviaire, nématode du pin), les ajustements budgétaires et organisationnels en réponse à un environnement en constante évolution, ainsi que l'impact de ces transformations sur les conditions de travail, l'attractivité des métiers, et la reconnaissance des personnels.

La directrice générale a posé un cadre exigeant, tout en soulignant la volonté de maintenir un dialogue social transparent et constructif, face à l'expression de nombreuses inquiétudes par les représentants du personnel. Ces derniers ont, à leur tour, mis en avant la nécessité d'actions concrètes pour garantir la continuité du service public, préserver la santé et l'engagement des agents, et répondre à l'érosion du sens au travail.

Ce compte-rendu vise à restituer fidèlement la richesse des débats, les arbitrages présentés, les revendications portées et les perspectives ouvertes pour l'année 2026, dans un contexte où l'expertise et la mobilisation des agentes et des agents du réseau « Alimentation » sont plus que jamais décisives.

SOMMAIRE

Introduction.....	1
Situation du réseau « Alimentation ».....	4
Propos liminaires de la Directrice Générale lors du CSA Alimentation du 19 novembre 2025.....	4
Un contexte opérationnel et sanitaire tendu.....	4
Le contexte institutionnel et organisationnel.....	4
Point budgétaire et reformulation des priorités.....	5
Qualité du dialogue social.....	5
Déclarations liminaires des représentants du personnel.....	5
Reconnaissance, pénibilité et attractivité.....	5
Organisation du temps de travail, égalité de traitement.....	6
Charge de travail, surcharge structurelle et conditions opérationnelles.....	6
Effectifs, organisation et restructurations.....	6
Gestion budgétaire et politique ministérielle.....	6
Outils informatiques, charge administrative.....	7
Formation, accueil et intégration des agents.....	7
Dialogue social et consultation.....	7
Santé, sécurité et risques professionnels.....	7
Spécificités sectorielles et revendications conjoncturelles.....	7
Appel à l'action.....	7
Réponse de la directrice générale aux déclarations liminaires.....	8
Mise en œuvre de la Police Sanitaire Unique.....	9
Présentation générale de la mise en œuvre de la PSU	9
Bilan d'exécution 2025 et perspectives 2026.....	9
Réalisations 2025.....	9
Programmation 2026.....	9
Gestion du risque, ciblage et articulation avec les DDecPP.....	10
Suivi informatique et pistes d'évolution.....	10
Positions et revendications des représentants du personnel.....	10
Nécessité d'un bilan réel et d'une clause de revoyure.....	10
Garanties pour les agents : objectifs et évaluations professionnelles.....	11
Compréhension et justification de la baisse de 20 %.....	11
Ciblage, pertinence et couverture des contrôles.....	11
Programmation, planification et simplification des outils.....	11
Délégation : compétences, formation et continuité de service.....	11
Charge « cachée », plans spécifiques et disparités territoriales.....	11
Systèmes d'information et double outillage.....	11
Pilotage par le risque et non par les contraintes budgétaires.....	12
Vigilance sur la poursuite de la réforme et exigence de concertation.....	12
Analyse de FO Agriculture.....	12

Système d'Information de l'Alimentation (SIAL) et ses applications.....	12
Projets structurants et modernisation.....	13
Rénovation technique et fonctionnelle.....	13
Projet SIGAL 2.....	13
Projet SINEMA.....	13
Gouvernance et implication des utilisateurs.....	13
Ressources et organisation.....	14
Principes directeurs pour l'avenir.....	14
Points de vigilance et demandes utilisateurs.....	14
Conclusion.....	15
Discussions.....	15
Périmètre fonctionnel et articulation des applications.....	15
Ergonomie, accompagnement et formation.....	15
Méthode et gouvernance.....	16
Charge de travail et ressources.....	16
Perspectives et priorités.....	16
Position de FO Agriculture.....	16
Point sur la situation sanitaire - novembre 2025.....	16
Bovins : Dermatozose Nodulaire Contagieuse (DNC).....	17
Volailles : Influenza Aviaire Hautement Pathogène (IAHP).....	17
Agents et Ressources Humaines.....	18
Débats et discussions.....	18
Reconnaissance de la difficulté et de la charge de travail.....	19
Impact psychologique et besoin de soutien.....	19
Questions et inquiétudes sur la reconnaissance RH.....	19
Attentes envers la gouvernance et la communication de crise.....	19
Vigilance sur les agents du terrain et les missions annexes.....	19
Requête de suivi, d'anticipation et de retour d'expérience.....	20
À propos des effectifs dédiés et de l'organisation des services.....	20
Analyse de FO Agriculture sur la gestion des crises sanitaires actuelles.....	20
Vaccination anti-grippale aux agents des SD.....	21
De quoi parle-t-on ?.....	21
Modalités de la campagne 2025.....	21
Débats et points soulevés.....	21
Position de FO Agriculture.....	22
Réorganisation du Département Santé des Forêts (DSF) en Occitanie.....	22
De quoi parle-t-on ?.....	22
Discussion et débats.....	22
Position de FO Agriculture sur les conséquences pour les agents.....	23

Situation du réseau « Alimentation »

Propos liminaires de la Directrice Générale lors du CSA Alimentation du 19 novembre 2025

Résumé :

Les propos liminaires de la directrice générale ont posé un cadre exigeant, marqué par la multiplication des crises sanitaires, l'incertitude institutionnelle (Reset Brexit), les fortes attentes de reconnaissance et de moyens des personnels, et la poursuite d'un dialogue social sous tension. Si la directrice générale a explicité les contraintes et priorités, elle a également ouvert la porte à des échanges francs sur les sujets sensibles, tout en réaffirmant un attachement à la reconnaissance du sens des missions et à la nécessité d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail des agents.

En ouverture de la séance du comité social d'administration du réseau alimentation, la directrice générale a tenu à contextualiser l'instance en rappelant l'ampleur des sujets à aborder et le contexte particulièrement tendu qui marque l'actualité du service.

Un contexte opérationnel et sanitaire tendu

Dans son propos, la directrice générale a souligné la gestion simultanée de plusieurs crises sanitaires majeures :

- **Dermatose contagieuse bovine** affectant le secteur depuis juin 2025 ;
- **Influenza aviaire hautement pathogène**, notamment dans l'Ouest et en Vendée ;
- **Apparition du premier foyer de nématode du pin** début novembre dans la forêt des Landes.

Cette accumulation de crises impose une mobilisation exceptionnelle des services, dans un climat où chaque sujet sanitaire prend une acuité particulière.

Le contexte institutionnel et organisationnel

Elle a informé l'assemblée de plusieurs changements dans la composition du CSA, en raison de modifications statutaires et de la publication prochaine de textes de nomination.

La directrice générale a rappelé aussi l'existence de nouvelles modalités d'échanges entre la France et le Royaume-Uni au sujet du Brexit. Elle a insisté sur l'incertitude entourant les négociations SPS (sanitaires et phytosanitaires), tout en assurant qu'une information serait apportée au fil des avancées. Cependant, n'étant pas inscrit formellement à l'ordre du jour de l'instance, ce sujet reste traité principalement via des groupes de travail dédiés.

Point budgétaire et reformulation des priorités

La directrice générale a présenté une analyse détaillée du projet de loi de finances 2026, en particulier pour le programme 106 (sécurité sanitaire de l'alimentation, santé animale et végétale) :

- Elle a explicité les variations par action : stabilité pour la santé végétale, forte augmentation pour la santé animale (notamment liée à la vaccination IAHP), baisse légère sur la sécurité sanitaire de l'alimentation (réajustement de l'enveloppe de mandats de laboratoires).
- Elle a insisté sur la nécessité de ne pas s'arrêter à la simple diminution globale du budget (-16%), en détaillant les impacts concrets et la logique d'ajustements internes.
- Un focus particulier a été porté sur la "planification écologique", dont la forte baisse affichée (action 9, -84%) est en fait liée à la fin de crédits exceptionnels, sans traduire un désengagement réel sur ces politiques.

Qualité du dialogue social

La directrice générale a tenu à rappeler que, malgré la complexité de la situation, la transparence et le dialogue sont préservés. Elle s'est engagée à donner toutes les informations disponibles, y compris sur celles qui sont incertaines ou non encore arbitrées. Elle a invité à aborder les difficultés dans un "dialogue positif", respectueux et constructif, pour faire en sorte de traverser collectivement cette période délicate où l'expertise et la mobilisation des agents sont particulièrement sollicitées.

Déclarations liminaires des représentants du personnel

[Voir ici la déclaration liminaire de FO Agriculture](#)

Résumé :

Les déclarations liminaires révèlent une grande diversité d'inquiétudes et de revendications face à la surcharge de travail chronique, à la dégradation des conditions de travail, aux incertitudes budgétaires et RH, au manque de reconnaissance institutionnelle et au déficit de dialogue social perçu. Elles traduisent un besoin pressant de mesures concrètes, d'équité, d'écoute et d'actions immédiates pour soutenir les agents et garantir la continuité, la sécurité et la qualité du service public alimentaire.

Reconnaissance, pénibilité et attractivité

Non-reconnaissance de la pénibilité spécifique : **FO Agriculture** a longuement insisté sur les conditions éprouvantes des techniciens du ministère, en particulier en abattoir: exposition aux risques sanitaires, douleur chronique, troubles musculo-squelettiques, travail de nuit en milieu humide. La non-reconnaissance en "carrière active" et le récent refus de la DGAFP d'étendre ce dispositif aux agents d'abattoirs sont qualifiés « d'injustices » qui nourrissent une colère profonde et contribuent à l'érosion de l'attractivité du métier.

Perte de dispositifs de reconnaissance : La menace de suppression de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) pour les agents du programme 206 suscite une vive inquiétude: perte d'un levier d'attractivité, d'un avantage retraite, d'un élément de reconnaissance du savoir-faire.

Problématiques de revalorisation : Les modalités de revalorisation de l'IFSE sont jugées très insuffisantes, ne compensant ni l'érosion du pouvoir d'achat, ni la disparité de traitement, particulièrement pour les catégories B et C.

Organisation du temps de travail, égalité de traitement

Réglementation, disparités locales, pressions : **FO Agriculture** dénonce des disparités d'application de la réglementation sur le temps de travail en abattoir: exigences de récupération d'heures non imputables aux agents, menaces d'absence de service, pressions locales contraires à l'équité de traitement.

Appel à harmonisation et clarification : **FO Agriculture** réclame la création urgente d'un groupe national de travail pour clarifier la note de service sur le temps de travail, l'élaboration d'une FAQ nationale et la garantie de droits homogènes sur l'ensemble du territoire.

Charge de travail, surcharge structurelle et conditions opérationnelles

Bilan de la police sanitaire unique (PSU) :

- **Surcharge persistante** : La réforme PSU implique transfert de tâches, multiplication des missions (contrôles, recontrôles, gestion d'alertes, actions sur l'alimentation animale, ...), et surcharge de travail devenue structurelle pour les équipes.
- **Perte de sens, manque d'accompagnement** : Les agents font état d'une perte de sens dans leur travail, d'un épuisement lié à l'absence de renforts, d'un manque d'anticipation et d'organisation, alimentant « fatigue profonde » et démotivation.
- **Gestion de crise** : Il est rapporté des difficultés spécifiques lors des interventions en cas de crise (ex. : influenza aviaire, gestion des alertes sanitaires) avec absence de compensation ou récupération effective des heures supplémentaires pour les agents de la structure concernée et les volontaires mobilisés.

Effectifs, organisation et restructurations

Inquiétude sur la baisse des effectifs : Les prévisions budgétaires de baisse de près de 50 ETP en 2026 pour le seul programme 206 sont jugées alarmantes. Cette diminution touche prioritairement les services départementaux, déjà en tension.

Restructurations, manque de visibilité, accompagnement : Les représentants du personnel dénoncent l'insuffisance de mesures d'accompagnement en cas de réorganisation ou de suppressions de postes, l'absence de transparence sur les dispositifs de reclassement, et l'incertitude sur le devenir des agents en cas de transfert ou de fermeture d'établissement.

Effets sur les opérateurs : Les réductions d'effectifs impactent également les opérateurs du ministère (ASP, FranceAgriMer, etc.), suscitant des craintes sur le maintien de leurs missions.

Gestion budgétaire et politique ministérielle

Demandes de visibilité et de bilan détaillé : **FO Agriculture** demande des points spécifiques et détaillés sur l'impact du PLF 2026, action par action, effectif par effectif, indicateurs associés et visibilité sur la pérennité des missions.

Interrogations sur la cohérence et la répartition : **FO Agriculture** souligne l'augmentation de certaines lignes budgétaires, la baisse drastique d'autres, générant un sentiment d'incertitude sur les priorités réelles du ministère et sa capacité à assurer le service dans de bonnes conditions.

Outils informatiques, charge administrative

Outils défaillants, perte de temps : Les logiciels métiers sont décrits comme inadaptés, non ergonomiques, accompagnés de pannes fréquentes et générant des pertes d'exploitation (journées entières non productives dans certains services).

Exigence d'une amélioration rapide : Les équipes réclament la fiabilisation urgente des outils, la transparence dans la gestion des incidents et des plans d'action clairs pour leur mise à niveau.

Formation, accueil et intégration des agents

Préoccupation sur la formation : Des retours alarmants sont faits sur la forte proportion de stagiaires non titularisés en sortie de formation, y compris ex-contractuels; la qualité des formations et l'accompagnement des agents sont mis en question.

Besoin d'un suivi RH de proximité : Il est demandé une cartographie claire des interlocuteurs RH, la mise en place effective de dispositifs d'appui (assistant social, médecine de prévention, gestionnaire RH...).

Dialogue social et consultation

Déficit de dialogue perçu : L'ensemble des représentants du personnels exprime leur lassitude face à la répétition des mêmes questions restées sans réponses concrètes, la publication tardive des documents, et l'impression d'un dialogue social trop lent, peu réactif et peu transparent.

Santé, sécurité et risques professionnels

Prévention des risques chimiques : Suite à une actualité sur les pesticides, priorité est redonnée à la nécessité d'accentuer la prévention des risques professionnels, d'intégrer les dernières données scientifiques, et d'obtenir des engagements sur la protection des agents.

Santé au travail : La santé physique et psychique des agents est jugée en péril et les représentants rappellent les effets de la démobilisation, de la surcharge et de la tension constante dans les services.

Spécificités sectorielles et revendications conjoncturelles

Besoins de clarifications et d'équité sectorielle :

- Demandes d'une cartographie nationale précise des abattoirs fermés ou en activité;
- Publication de mesures concrètes pour l'ensemble des missions transférées (notamment ex-CCRF) ;

Visibilité accrue pour les agents exerçant en frontières (Brexit, modalités SPS).

Appel à l'action

Exigence de réponses concrètes et rapides : **FO Agriculture** conclut en insistant sur l'urgence d'agir pour la reconnaissance, la valorisation, l'équité, l'amélioration des conditions de travail et la préservation de l'expertise collective du ministère, alertant sur le risque de démotivation, de déclassement du service public alimentaire et sur la qualité des missions de sécurité sanitaire.

Réponse de la directrice générale aux déclarations liminaires

Résumé :

La directrice générale (DG) a répondu aux déclarations en affichant sa compréhension des difficultés rencontrées, en s'efforçant d'apporter de la transparence sur les arbitrages à venir et en insistant sur l'adaptation des priorités et des modalités de travail dans le but de soutenir les agents sur le terrain, tout en appelant à un dialogue social responsable et tourné vers la recherche de solutions.

La DG a tout d'abord remercié les représentants des personnels pour la richesse de leurs interventions et a reconnu le caractère difficile et exigeant du contexte, tant du point de vue sanitaire (gestion simultanée de plusieurs crises majeures) que des évolutions organisationnelles et budgétaires.

Dialogue social et transparence : Elle a affirmé l'engagement de l'administration à maintenir un dialogue transparent et à partager, autant que possible, toutes les informations disponibles, même lorsque celles-ci sont incomplètes ou non stabilisées. Elle a souligné que la transmission tardive de certains documents résultait des difficultés liées à la gestion des priorités et à la charge de travail accrue.

Prise en compte des difficultés et adaptation : La DG a reconnu les difficultés pointées par les représentants en matière de surcharge de travail, d'organisation, d'outils informatiques défaillants ou encore d'incertitude sur certains arbitrages (ex: Brexit, crises sanitaires, questions statutaires). Elle a rappelé que plusieurs points spécifiques à ces sujets seraient abordés en détail au cours de la séance.

Cadre budgétaire et moyens : Sur le plan budgétaire, elle a expliqué que si des baisses d'effectifs ou d'enveloppes étaient constatées dans certaines actions, celles-ci devaient être analysées finement, l'évolution étant très hétérogène selon les missions (certaines actions voient leurs moyens stables ou en hausse). Elle a insisté sur l'effort de répartition des ressources, dans un contexte globalement contraint pour l'ensemble du ministère.

Réformes et orientations (par exemple, la PSU) : À propos de la mise en œuvre des réformes (notamment la PSU), la DG a confirmé que l'administration avait pris acte des difficultés structurelles et annoncé une adaptation pour 2026, avec, entre autres, une baisse de 20% de la programmation des contrôles, dans l'objectif d'intégrer la réalité des moyens disponibles et d'éviter une pression excessive sur les agents.

Nécessité d'un dialogue constructif : Enfin, elle a invité à maintenir un climat de dialogue constructif et respectueux, rappelant que l'objectif partagé était de permettre aux services et aux agents de traverser collectivement cette période délicate tout en préservant l'expertise et la qualité du service public.

Mise en œuvre de la Police Sanitaire Unique

Présentation générale de la mise en œuvre de la PSU

L'administration a présenté un bilan complet de la mise en œuvre de la PSU et les perspectives pour 2026. Elle a mis en avant quatre priorités :

1. un **recentrage des contrôles** sur le risque,
2. une **adaptation pragmatique** aux moyens disponibles,
3. une **programmation plus souple**,
4. une **simplification progressive** des outils et processus.

L'année 2026 marquera un tournant avec l'annonce d'une **baisse de 20 % de la programmation des contrôles**, comme en délégation en remise directe. Ce choix se veut un « acte fort » destiné à aligner missions et moyens, relâcher la pression sur les équipes terrain, et restaurer un pilotage par la pertinence plutôt que par la quantité.

Bilan d'exécution 2025 et perspectives 2026

Réalisations 2025

Au 20 octobre 2025, le taux de réalisation global des contrôles atteignait **92 %**, avec des disparités :

- **96 %** pour Bureau Veritas,
- **82 %** pour Mérieux.

Les variations saisonnières (période estivale), les écarts de recrutement local et la pression des zones touristiques expliquent ces différences.

L'évolution des volumes souligne les effets des cycles exceptionnels récents :

- 44 674 contrôles en 2023 pour DGAI + CCRF (remise directe),
- 82000 (délégataires + DGAI) en 2024 (année JO, forte mobilisation),
- projection 2025 : 75000 (68460 réalisés au 20/10/2025),
- objectif 2026 : **20 000 contrôles** de moins en remise directe (contre 25 000 en 2024 et 2025).

Programmation 2026

Les conventions techniques et financières sont ajustées pour intégrer :

- la réduction des objectifs,
- un **assouplissement des règles de programmation**,
- la transformation des quotas stricts par des « fourchettes indicatives », permettant de maintenir une couverture minimale tout en tenant compte de la réalité territoriale.

Gestion du risque, ciblage et articulation avec les DDecPP

Le pilotage des contrôles repose désormais sur une **analyse de risque scientifiquement consolidée**, intégrant nature des produits et typologie d'activité. Les DDecPP jouent un rôle central dans la génération locale des listes d'établissements, grâce à leur connaissance du terrain. Le système s'éloigne progressivement d'une dépendance trop forte à la base RESYTAL, jugée parfois peu fiable ou peu actualisée.

Cette flexibilité accrue vise à :

- privilégier les secteurs les plus risqués (restauration commerciale, boucheries, charcuteries),
- permettre des adaptations aux réalités territoriales (zones rurales, disparition de certains commerces comme les poissonneries),
- éviter les déplacements inutiles grâce à la prise en compte des établissements fermés ou transformés.

L'administration souligne également l'importance du **suivi humain** : remboursement des frais, stabilité des inspecteurs, qualité des relations avec les délégataires.

Suivi informatique et pistes d'évolution

Le volet numérique constitue un enjeu majeur de la réforme. L'administration travaille à :

- **simplifier et automatiser** les descripteurs métiers,
- moderniser les outils de saisie et de planification,
- clarifier l'accès des agents aux systèmes DGCCRF (SORA, Cézanne),
- intégrer à moyen terme des solutions d'**analyse automatisée ou assistée par IA**.

Ces évolutions visent à réduire la charge de reporting, améliorer la fiabilité des données et renforcer le pilotage national fondé sur le risque.

Positions et revendications des représentants du personnel

FO Agriculture a formulé un ensemble de préoccupations concernant la mise en œuvre de la PSU, sa soutenabilité et ses impacts sur les conditions de travail. **FO Agriculture** ont rapporté des inquiétudes qui leur sont remontés du terrain, des éclairages et revendications complémentaires, que cette synthèse intègre explicitement lorsque cela est pertinent.

Nécessité d'un bilan réel et d'une clause de revoyure

FO Agriculture demande un **bilan qualitatif et quantitatif** de la réforme, au-delà de la seule baisse mécanique des objectifs. **FO Agriculture** insiste en rappelant qu'aucune évaluation approfondie n'a encore été produite et qu'un **calendrier précis** doit être fixé pour ajuster la réforme en fonction des retours du terrain.

Garanties pour les agents : objectifs et évaluations professionnelles

FO Agriculture rappelle que la réduction des objectifs ne doit **en aucun cas pénaliser les agents** dans leur entretien annuel. **FO Agriculture** demande des **consignes nationales explicites** et une harmonisation entre objectifs révisés, charge de travail réelle et évaluation.

Compréhension et justification de la baisse de 20 %

Les représentants interrogent la logique de la baisse annoncée : pilotage RH, contraintes budgétaires ou analyse scientifique du risque ? **FO Agriculture** souligne que cette mesure, bien que bienvenue pour soulager les équipes, **ne résout pas les problèmes structurels** et ne peut suffire sans réformes plus profondes.

Ciblage, pertinence et couverture des contrôles

Les représentants demandent des indicateurs par catégories de risque (A, B, C, D) afin d'évaluer l'efficacité réelle du pilotage. Ils alertent sur la difficulté à couvrir certains types d'établissements (poissonneries, marchés, zones rurales). **FO Agriculture** met particulièrement en avant les **faiblesses de couverture territoriale** et les limites de compétences de certains délégataires sur des produits spécifiques.

Programmation, planification et simplification des outils

FO Agriculture dénonce la lourdeur administrative : axes/sous-axes, reporting massif, bases peu fiables (ex. RESYTAL). Elle demande : davantage de **souplesse locale**, une **automatisation** de la programmation, une simplification profonde des procédures. **FO Agriculture** s'interroge si un **recours encadré à l'IA** pour la priorisation des risques ne serait pas une piste d'amélioration.

Délégation : compétences, formation et continuité de service

Les représentants s'interrogent sur : la formation des inspecteurs des délégataires, leur capacité à couvrir l'ensemble du territoire, la prise en charge des alertes. **FO Agriculture** est particulièrement vigilant sur ces aspects et demande un **renforcement des exigences contractuelles** (gestion des alertes, traçabilité, couverture des zones rurales).

Charge « cachée », plans spécifiques et disparités territoriales

FO Agriculture pointe la charge indirecte importante liée à certains plans (PSPC alimentation animale, fromages au lait cru). **FO Agriculture** insiste sur les **disparités fortes entre territoires**, notamment en Bretagne, où la surcharge est chronique sans moyens supplémentaires.

Systèmes d'information et double outillage

Les représentants dénoncent la coexistence complexe des systèmes DGAI/DGCCRF, des droits d'accès flous et des outils peu ergonomiques. **FO Agriculture** demande une **clarification rapide**, un guide unique et un effort de simplification prioritaire.

Pilotage par le risque et non par les contraintes budgétaires

Tous rappellent que la programmation doit rester centrée sur la protection du consommateur et le risque sanitaire. **FO Agriculture** insiste pour que le pilotage ne dérive pas vers une logique purement comptable.

Vigilance sur la poursuite de la réforme et exigence de concertation

Les représentants appellent à une concertation régulière, un retour d'expérience systématisé et une adaptation continue du dispositif. **FO Agriculture** exprime une **vigilance forte** : sans cohérence entre missions et moyens, la démotivation des agents et l'usure professionnelle risquent de s'accroître.

Analyse de **FO Agriculture**

La mise en œuvre de la PSU engage l'ensemble des services dans une transformation profonde du pilotage des contrôles en sécurité sanitaire des aliments. L'administration revendique une volonté de recentrer l'action publique sur le risque, de simplifier les outils et de rééquilibrer la charge de travail. La baisse de 20 % de la programmation à compter de 2026 s'inscrit dans cette logique et constitue, selon elle, un signal fort en faveur d'une action plus soutenable et mieux ajustée aux moyens disponibles.

Les échanges ont néanmoins montré que cette réorientation, si elle va dans un sens attendu par le terrain, ne saurait suffire à elle seule à résoudre les difficultés persistantes. **FO Agriculture**, a rappelé que la réussite de la réforme dépendra de plusieurs conditions : une évaluation précise de ses effets, une programmation réellement adaptable, une couverture territoriale cohérente, des outils informatiques modernisés et une clarification rapide des responsabilités entre services, délégataires et DDecPP.

La vigilance exprimée par les représentants souligne un point central : l'équilibre entre les ambitions affichées et les moyens mobilisés reste fragile. La transition vers un pilotage par le risque appelle des engagements concrets, une concertation continue et une prise en compte effective de la charge « cachée » supportée par les agents. Sans cela, les risques d'usure professionnelle, de décrochage ou de perte de sens demeureront.

Les mois à venir devront confirmer que les évolutions annoncées s'accompagnent de garanties solides pour les agents et d'une amélioration tangible de la cohérence du dispositif. Cette exigence collective conditionne aussi bien la crédibilité et l'efficacité de la réforme à long terme, que des conditions de travail acceptables pour les agents.

Système d'Information de l'Alimentation (SIAL) et ses applications

Le Système d'Information de l'Alimentation (SIAL) est l'écosystème informatique piloté par le ministère et ses directions, notamment la DGAI, pour répondre aux besoins liés à la sécurité sanitaire des aliments, la traçabilité des filières animales, l'accompagnement des agents et la gestion de crise.

Ce système embarque de nombreuses applications, dont certaines sont en cours de refonte ou d'évolution technique.

Projets structurants et modernisation

Rénovation technique et fonctionnelle

Projet SIGAL 2

La réécriture de "SIGAL" (version 2) s'inscrit dans une dynamique de modernisation du SIAL. Il s'agit principalement d'une refonte technique, visant à utiliser des technologies plus modernes et compatibles avec d'autres outils transverses du SIAL.

- **Périmètre fonctionnel** : Toutes les fonctionnalités actuelles sont reconduites, à l'exception du périmètre PSPC (prise en charge par une start-up d'État).
- **Objectif** : Garantir la continuité métier, améliorer l'ergonomie (écrans, interactions) et fiabiliser les échanges de données (ex : transmission des résultats d'analyses avec les laboratoires).
- **Méthodologie** : Approche agile (sprints de 15 jours), implication des utilisateurs métiers et groupes régionaux lors des phases de tests, pour éviter toute régression fonctionnelle.
- **Interopérabilité** : Construction d'une plateforme d'échange pour renforcer/développer les liens entre applications (SIGAL, RESYTAL, etc.).
- **Concertation** : Constitution d'un groupe unique de pilotage, gouvernance multi-acteurs, tableau de bord partagé de suivi de projet et comité stratégique.

Projet SINEMA

Programme d'ampleur visant à dématérialiser, fiabiliser et fluidifier la remontée et la circulation des données, basculant progressivement d'un SI monolithique à une approche modulaire et interopérable.

- **Sous-produits** : Un SI pour enregistrer et opposer les mouvements d'animaux, un SI de valorisation des données et d'interface avec les tiers (ex : paiement), et un SI d'amélioration des processus.
- **Organisation** : Trois "équipes produits", sprints d'un mois, coordination centrale et méthodes issues du projet SIGAL 2.
- **Calendrier** : Coupe par vagues/sprints : priorisation, spécifications, développements, tests utilisateurs.

Gouvernance et implication des utilisateurs

Expression des besoins : Reprise des besoins à périmètre constant pour la majorité des applications renouvelées (pas de bouleversement fonctionnel, mais prise en compte d'irritants et d'améliorations ponctuelles).

Test et validation : Livraison régulière de nouveautés testées avec des panels utilisateurs (agents métiers, utilisateurs réguliers), critiques sur l'ergonomie, simplification ou correction des régressions détectées.

Proximité et adaptation : Attention au fait d'inclure des agents de terrain pour remonter les particularités non visibles par les concepteurs ou les régions moins productrices mais confrontées à des besoins d'ergonomie et de simplicité (ex : filière volaille).

Conseil : Charte graphique de l'État, harmonisation des interfaces pour faciliter le passage d'une application à l'autre.

Ressources et organisation

Ressources humaines : Renforcement temporaire des équipes SI (ETP fléchés sur le SI), avec un objectif de “tenir les murs” des anciens outils tout en construisant l’architecture cible.

Montée en compétences : Volonté d’engager durablement des agents mais possibilité d’ajuster les moyens selon la maturité des projets - l’ambition est une rationalisation des outils à terme pour libérer les ressources aujourd’hui accaparées à “tenir l’existant”.

Suivi et ajustement : Points réguliers sur les besoins métiers, la trajectoire projet, la vélocité des équipes et l’adéquation entre l’offre logicielle et les processus opérationnels.

Un transfert ciblé et temporaire d’ETP : Pour accompagner la modernisation des systèmes d’information, l’administration prévoit un redéploiement temporaire de 13 ETP du programme 206 vers le programme 215 en 2026, puis de 13 ETP supplémentaires en 2027. Ce transfert, sans création de poste, s’appuie sur le volant d’effectifs disponibles dans les directions régionales, appelé « la part des anges ». Il s’agit de dixièmes d’ETP issus du calcul des inducteurs de dotation d’objectif (DO) par DRAAF : bien qu’insuffisants séparément pour créer un poste, leur addition au niveau national permet de dégager collectivement un volume significatif d’ETP. Ils sont ainsi mobilisés pour constituer l’équipe projet pour la Modernisation des Systèmes d’Information. Ce dispositif, limité à 3 à 5 ans, est conçu comme réversible, avec un engagement de l’administration à restituer ces ETP au sein des services régionaux à l’issue des projets, garantissant ainsi le retour effectif des moyens sur le terrain. Points de vigilance partagés : Les représentants du personnel ont exprimé des interrogations sur la capacité à absorber ces redéploiements sans impacter le fonctionnement des services.

Principes directeurs pour l’avenir

Modularité et évolutivité : Volonté de sortir des SI “monolithiques” au profit de briques modulaires capables d’évoluer indépendamment et plus rapidement.

Centrée utilisateur : Adoption d’une conception orientée utilisateurs finaux pour tourner les applications vers la simplicité et la robustesse.

Interopérabilité et cohérence : Développement d’interfaces et d’un socle technique unifié pour fluidifier les passages et la circulation des données entre applications.

Adaptation au rythme des besoins : Flexible face aux changements de priorité, cycles courts de développement, réactivité aux évolutions des attentes métier.

Points de vigilance et demandes utilisateurs

Ergonomie et accompagnement au changement : Nécessité d’un véritable effort de formation et de support aux agents lors du déploiement des nouvelles versions, pour éviter la perte de repères, les régressions fonctionnelles et faciliter la réappropriation.

Gestion du temps de travail et de la charge : Prendre en compte l’impact des nouveaux outils sur les réalités de terrain (charge, flux de travail, interconnexion des tâches).

Transparence des développements : Importance de la communication sur les chantiers en cours, le calendrier, les arbitrages, les impacts sur la charge de travail et l’organisation des services.

Intégration technique : Défis d'intégration entre systèmes existants, nécessité de flux robustes (ex : BD agricole, BD avicole non encore intégrés directement ; problématiques d'échange automatisé, etc.).

Conclusion

La transformation du SIAL est engagée, avec une stratégie bâtie sur la modernisation, l'agilité, la modularité et l'implication systématique des utilisateurs à chaque étape. Le succès dépendra de la capacité à éviter les régressions, à garantir la robustesse et la simplicité des outils — et à accompagner les agents dans cette transition profonde du SI de l'alimentation.

Discussions

Résumé :

La présentation du SIAL rénové a été reçue avec un mélange d'optimisme et de vigilance. Les participants reconnaissent le potentiel de modernisation, mais insistent sur la nécessité de préserver les acquis métier, d'assurer une transition sécurisée, et de prendre en compte les réalités du terrain. Le succès du projet dépendra de l'implication réelle des agents, de leur formation, et de la continuité des pratiques opérationnelles.

Périmètre fonctionnel et articulation des applications

Les questions principales concernent la clarté sur l'organisation du SI et l'articulation des différentes applications (SIGAL 2, RESYTAL, SINEMA) :

- Identification des recouvrements fonctionnels et clarification des flux de données inter-applicatifs, en particulier pour certaines filières comme la volaille.
- Garantie d'absence de doublons et de pertes de fonctionnalités lors de la migration.
- Assurance que les utilisateurs experts de chaque filière seront mobilisés pour valider les choix à chaque phase critique.

FO Agriculture insiste sur le risque de régressions, rappelant les erreurs passées (disparition de fonctionnalités et blocages lors du passage de SIGAL à RESYTAL) et sur l'importance de la représentativité du panel testeurs, incluant les agents de terrain les plus exposés, mais aussi les agents novices sur les logiciels afin d'identifier la facilité d'utilisation des outils.

Ergonomie, accompagnement et formation

Les anciens outils sont jugés complexes, peu ergonomiques, générant des irritants et parfois des troubles musculosquelettiques. L'accompagnement au changement et la formation sont essentiels, avec des supports clairs, des tutoriels, et des parcours adaptés aux agents novices ou polyvalents, notamment dans les sites à faible activité. **FO Agriculture** rappelle l'importance de simplifier l'ergonomie des nouveaux outils et de fournir des référents accessibles, afin de garantir une adoption fluide et sécurisée.

Méthode et gouvernance

Les participants demandent des précisions sur la méthode agile, la validation à chaque sprint, la rapidité de prise en compte des corrections, et l'autonomie réelle des équipes intégrées. La gouvernance doit être multi-acteurs, mêlant directions métiers et agents de terrain, pour assurer une prise de décision équilibrée entre contraintes techniques et besoins métier. **FO Agriculture** insiste sur la transparence des arbitrages, des priorités et des impacts sur les conditions de travail, et demande une concertation préalable pour toute décision influant sur l'organisation ou les horaires.

Charge de travail et ressources

Préoccupation sur la surcharge des équipes, qui doivent assurer la continuité des services tout en participant à la conception et aux tests du nouveau SI. Les effectifs actuels sont jugés insuffisants, et le recours à des ETP temporaires ne suffit pas toujours à sécuriser la transition. **FO Agriculture** alerte sur le risque d'augmentation de la pression sur les agents, avec un besoin de moyens humains adaptés pour garantir la réussite du projet.

Perspectives et priorités

Besoin de clarification sur la feuille de route, la cohérence du SI, et la planification des évolutions futures (notamment pour RESYTAL). Importance d'assurer la continuité opérationnelle, l'accès aux données et la non-rupture des chaînes métier. Attente de communication régulière et transparente, de supports concrets lors des déploiements, et de prise en compte effective des retours d'expérience des agents dès la conception.

Position de **FO Agriculture**

Les représentants **FO Agriculture** soutiennent la modernisation du SIAL sous conditions :

- Continuité métier pleinement préservée.
- Implication réelle de l'expérience terrain dans la conception et la validation.
- Efforts conséquents en formation et accompagnement.
- Transparence et coconstruction comme principes de pilotage.
- Sans ces garanties, les nouvelles solutions risquent de ne pas correspondre aux besoins réels, et de générer démotivation et difficultés opérationnelles.

Point sur la situation sanitaire - novembre 2025

La situation sanitaire automne 2025 est marquée par une double crise : DNC chez les bovins et IAHP chez les volailles, avec un impact très lourd sur les agents (surcharge, usure, nécessité de reconnaissance et de soutien RH). La gestion mobilise la totalité des services, requiert un accompagnement humain et technique de premier plan, et la capacité à adapter les dispositifs (communication, prévention, ressources, indemnisation). La sauvegarde du moral et de la santé des agents devient aussi centrale que le contrôle sanitaire des productions.

Bovins : Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC)

Situation épidémiologique :

- Apparition de la DNC en France à partir de fin juin 2025 (maladie encore inconnue localement ; surprise totale pour les services).
- 102 foyers recensés, principalement dans deux grandes vagues (la première : Savoie, puis extension à Jura et départements limitrophes), 104 foyers à la fin de l'instance avec une zone en Pyrénée Orientale.
- Les zones touchées s'étendent sur plusieurs départements, avec des zones réglementées de 50 km autour des foyers.

Gestion de la crise :

- Stratégie imposée par le droit européen : éradication rapide avec abattage, non adaptée aux sélections individuelles d'animaux.
- L'abattage concerne le foyer et non pas systématiquement tout le troupeau du site d'élevage : souvent des foyers de petite taille.
- Les services vétérinaires et les agents ont fait face à une forte pression (opinion publique, fake news sur la nécessité d'abattre tout le troupeau).
- Communication renforcée : vidéos explicatives, FAQ régulièrement mises à jour, présence sur les réseaux sociaux pour contrer les fausses informations.

Origine de la maladie :

- Aucun transfert illégal d'animaux infectés n'ait pu être ~~été~~ détecté bien que ce soit la piste la plus probable.
- Enquête en cours, sans identification certaine du « cas index ».

Impact humain et psychologique :

- Forte douleur chez les éleveurs pour la perte du cheptel, attachement familial à leur animaux, sentiment d'injustice, colère parfois redirigée vers les agents publics.
- Pression importante sur les collègues sur le terrain (sécurité, soutien psychologique déployé).

Volailles : Influenza Aviaire Hautement Pathogène (IAHP)

Situation épidémiologique :

- Nouvelle recrudescence de l'IAHP, surtout en Vendée et Loire-Atlantique (plus de 30 foyers en élevage recensés ; record par rapport aux années précédentes).
- Contamination facilitée par la présence de nombreux oiseaux migrateurs porteurs du virus.
- Pratiques d'élevage (mouvements internes, bio-sécurité) parfois à l'origine de contaminations secondaires après introduction par oiseaux sauvages.

Gestion sanitaire et mesures :

- Renforcement des mesures dans les zones touchées : restrictions de mouvements, vaccination supplémentaire, screening renforcé.

- Le système est sous tension, les départements concernés ayant déjà été exposés lors des précédentes vagues (fatigue des agents et des équipes, syndrome de surcharge chronique).

Prévention et protection agents :

- Recommandation nationale de vaccination antigrippale saisonnière pour tous les agents potentiellement exposés au risque zoonotique.
- Vaccin accessible gratuitement, circuit organisé via un bon de délivrance du vaccin par les directions de structure.
- Importance du port des EPI lors des interventions (masques adaptés, formation spécifique bio-sécurité).
- Sensibilisation à la prise de congés en cas de maladie (grippe), même quand la rémunération est impactée, pour limiter les risques de « double contamination » (humain/animal).

Agents et Ressources Humaines

Pression sur les équipes & Reconnaissance :

- Les crises (DNC et IAHP) surviennent sur des territoires souvent sous-dotés en personnel, surtout pendant les périodes de congés.
- Surcharge de travail massive, heures supplémentaires souvent non récupérables, difficultés à respecter la réglementation sur les cycles de travail/fatigue.
- Nécessité d'un accompagnement RH sur la durée : reconnaissance des heures, indemnisation (indemnité de gestion de crise), harmonisation des pratiques entre départements.
- L'importance d'une prise en charge globale pour éviter les pathologies liées au stress et au surmenage, et préserver les compétences.

Mobilisation et formation :

- Renfort entre départements: mobilisation solidaire et coordination entre services (DGAL, DDecPP, agents CCRF, etc.).
- Besoin de formation initiale et continue sur la gestion de crise pour tous les agents susceptibles d'être mobilisés (importance soulignée dans les échanges).
- Engagement fort des agents, malgré un moral souvent fragilisé par les épisodes répétés et la médiatisation croissante.

Retours du terrain :

- Les agents témoignent des difficultés à suivre les formations, à récupérer les heures, à s'approprier les nouveaux outils numériques (Système d'Information SIGAL, etc.).
- L'Administration travaille à la réalisation d'une « boîte à outils RH » pour structurer les dispositifs d'accompagnement et d'indemnisation.

Débats et discussions

Les débats ont révélé une grande vigilance et un sentiment d'urgence sur la reconnaissance du travail des agents, la nécessité de dispositifs RH adaptés et équitables (heures, indemnités, formation, soutien

psychologique), et le caractère durable de l'accompagnement en sortie de crise. La fatigue, la charge émotionnelle, mais aussi la pertinence de la communication et la gouvernance RH sont ressorties comme enjeux majeurs, avec un fort appel au dialogue et à l'amélioration permanente des dispositifs de gestion de crise.

Reconnaissance de la difficulté et de la charge de travail

Les représentants ont souligné que la crise affectait la charge psychologique pesant sur les agents dont certains n'ont « pas eu le temps de souffler » depuis juin, avec une succession de foyers à traiter. La mobilisation des agents a été saluée, mais le risque de fatigue chronique, voire de fuite d'agents expérimentés, a été évoqué comme une menace réelle pour la pérennité des équipes.

Impact psychologique et besoin de soutien

De nombreux échanges ont porté sur la difficulté psychologique rencontrée par les agents notamment dans la gestion des abattages massifs par des exploitants très attachés à leurs troupeaux (particulièrement chez les bovins laitiers). Le syndrome de surcharge chronique, la fatigue émotionnelle (cauchemars, stress post-traumatique), et le vécu des agents en première ligne ont été mis au centre des discussions. L'importance du soutien psychologique, mais aussi du soutien financier et technique, a été réaffirmée, avec une demande que ces dispositifs soient bien définis, rapides, et adaptés. La nécessité de prise en charge longue durée a été soulignée, notamment pour préserver les agents contre les risques de burn-out et pour éviter la démotivation ou le départ d'agents aguerris.

Questions et inquiétudes sur la reconnaissance RH

Beaucoup de débats ont concerné la question de la récupération des heures supplémentaires et la logique des indemnités. Les agents dénoncent des situations où ils se voient retirer leurs compensations ou où la récupération des heures non planifiées devient impossible à organiser compte tenu de l'activité. Requête formulée pour une harmonisation nationale des pratiques d'indemnisation et pour que les agents « envoyés en renfort » soient bien intégrés dans les dispositifs de crise (indemnité, reconnaissance du temps travaillé). Les représentants RH ont rappelé qu'une « boîte à outils RH » était en cours de préparation pour clarifier ces aspects, mais des inquiétudes persistent.

Attentes envers la gouvernance et la communication de crise

Les participants ont salué les efforts de communication (capsules vidéo, FAQ du ministère), mais ont aussi pointé le pouvoir des fake news sur la gestion de crise, la montée rapide de la colère des éleveurs (souvent alimentée par la désinformation), et le besoin de réactivité. Suggestions de développer davantage la transparence, le dialogue, et la formation initiale continue des agents sur la gestion de crise et la communication face au grand public.

Vigilance sur les agents du terrain et les missions annexes

Questions autour de la prise de congés pour les agents malades (grippe, COVID...), le port des EPI en élevage, et les conditions de travail dans les abattoirs. Point d'attention particulier sur les agents qui doivent travailler sur des missions annexes ou changer de secteur pendant la crise (importance de la formation et du suivi). Soulignement des problèmes de sous-effectif chronique dans les zones frappées, et demande de garanties sur le non-désengagement des agents, leur sécurité, et leur accompagnement.

Requête de suivi, d'anticipation et de retour d'expérience

La question de la temporalité de la gestion de crise est revenue : demander qu'un séquençage des indemnités soit possible en cas de crise longue, pour éviter d'attendre la « fin officielle » de la crise avant toute reconnaissance. Demande d'un retour d'expérience à chaud afin d'en tirer des enseignements pour les prochaines crises (enjeu de formation, d'adaptation des outils, de gestion RH...).

À propos des effectifs dédiés et de l'organisation des services

Discussions sur la création de postes supplémentaires dédiés à la gestion de crise ou à des territoires spécifiques (ex : département santé des forêts en Occitanie). Interrogations sur la répartition, le calibrage des moyens humains, et la concertation avec les agents directement concernés.

Analyse de **FO Agriculture** sur la gestion des crises sanitaires actuelles

La capacité de la DGAI à gérer une situation sanitaire impliquant une centaine de foyers reste théoriquement présente, mais elle est fortement conditionnée à la prise en compte de plusieurs enjeux organisationnels et humains identifiés lors des discussions.

Mobilisation et reconnaissance des agents : Les échanges ont souligné l'engagement remarquable des agents sur le terrain et leur capacité à traiter des crises successives depuis plusieurs mois. Cependant, la fatigue chronique et la charge émotionnelle lourde constituent un risque réel pour la pérennité des équipes. La reconnaissance du travail accompli, sous forme d'indemnités, de récupération d'heures, et de soutien psychologique, est essentielle pour maintenir la motivation et éviter le départ ou l'arrêt de volontariat de personnels expérimentés.

Soutien psychologique et ressources humaines : Les agents sont confrontés à une surcharge émotionnelle importante, notamment dans les missions d'abattage massif. La disponibilité de dispositifs de soutien psychologique adaptés, ainsi qu'une gestion durable des effectifs et des missions annexes, sont des conditions préalables pour que la DGAI puisse continuer à gérer efficacement une crise sanitaire de cette ampleur.

Organisation et gouvernance RH : Les discussions ont mis en évidence la nécessité d'une gouvernance RH solide, d'une communication transparente et d'outils de gestion de crise harmonisés à l'échelle nationale (indemnisation, récupération des heures, intégration des renforts). La préparation d'une « boîte à outils RH » est un pas important, mais des inquiétudes persistent quant à son application rapide et cohérente.

Communication et coordination sur le terrain : La gestion d'une centaine de foyers exige une communication efficace avec les agents, les éleveurs et le public, ainsi qu'une réactivité face aux informations erronées pouvant circuler. La formation continue des agents sur la communication de crise et le suivi des missions annexes sont des éléments clés pour éviter les dysfonctionnements.

Suivi, anticipation et retour d'expérience : La capacité à gérer une crise prolongée nécessite un séquençage anticipé des indemnités et un suivi à long terme des agents exposés. L'intégration systématique du retour d'expérience permettra d'ajuster les moyens humains et les procédures pour les crises futures.

La DGAI dispose encore des capacités techniques et organisationnelles pour gérer une situation sanitaire de l'ordre d'une centaine de foyers, mais cette capacité est aujourd'hui fragilisée par la fatigue des agents, la charge émotionnelle, les problèmes de gouvernance RH et la nécessité d'un soutien durable. Sans mesures renforcées de reconnaissance, de soutien psychologique, d'harmonisation des dispositifs RH et de suivi sur le long terme, la gestion efficace d'une telle crise pourrait être compromise, avec un risque accru de perte de personnel expérimenté et de démotivation des équipes.

Vaccination anti-grippale aux agents des SD

La campagne de vaccination anti-grippale 2025 à destination des agents SD marque une avancée dans la prise en compte du risque viral aviaire/humain. **FO Agriculture** accueille favorablement le dispositif, à condition qu'il soit accompagné de mesures de prévention adéquates, bien communiqué et que l'organisation locale soit simplifiée pour une large participation des agents. La question de l'articulation avec les arrêts maladie et la gestion des EPI demeure centrale dans le débat sur la santé des agents de terrain.

De quoi parle-t-on ?

La vaccination anti-grippale saisonnière est promue dans le cadre des activités touchant le secteur avicole, notamment du fait des risques de pandémie liés au virus influenza aviaire. Le ministère de la Santé, soutenu par les autorités sanitaires (HAS, OMS...), recommande depuis plusieurs années la vaccination anti-grippale à tous les agents exposés au contact aviaire ou porcin, afin de limiter le risque de recombinaisons virales entre virus humains et animaux. Initialement réservée aux éleveurs, vétérinaires et labos, la gratuité et la facilité d'accès ont été élargies pour 2025 à tous les agents susceptibles d'intervenir en élevage, incluant protection des populations (BPP/BDS), agents DRAAF, ainsi que certains personnels de l'enseignement agricole.

Modalités de la campagne 2025

La campagne de vaccination est organisée via les directions de service (DGAFP, ministère, etc.). Chaque agent ciblé peut recevoir un **bon de vaccination** nominatif, à retirer en pharmacie. Le vaccin lui-même est gratuit. L'injection du vaccin peut être faite par le pharmacien, le médecin traitant ou le service de santé au travail.

Débats et points soulevés

Effet réel de la vaccination : confirmation que le vaccin protège contre la grippe humaine, mais pas contre l'influenza aviaire elle-même. L'objectif est de limiter les risques de recombinaison virale.

Remarques sur l'EPI : Discussion autour du port des équipements de protection (masques adaptés), qui devrait systématiquement accompagner la politique vaccinale en élevage, en insistant sur les risques de bio-aérosols pour la santé humaine.

Organisation locale : Interrogations sur le mode de diffusion des bons, le calendrier, la place de la médecine de prévention, et les disparités entre régions ou sites.

Formation et communication : Besoin de communication claire pour que tous les agents sachent qu'ils ont droit au vaccin, y compris ceux qui n'ont pas d'exposition quotidienne, afin de garantir la couverture la plus large possible.

Position de **FO Agriculture**

FO Agriculture salue l'élargissement de l'accès à la vaccination aux agents des services déconcentrés. **FO Agriculture** insiste sur la nécessité d'accompagnement, que la vaccination soit proposée sur le temps de travail et idéalement sur le lieu de travail (intervention de la médecine de prévention lorsque possible). **FO Agriculture** souligne que le dispositif doit être lisible et égalitaire dans toute la France, et que la communication officielle doit être améliorée et uniformisée. **FO Agriculture** rappelle aussi la nécessité d'insister sur la prévention (port d'EPI, formation, gestion des arrêts maladie sans pénalisation financière).

Réorganisation du Département Santé des Forêts (DSF) en Occitanie

La réorganisation du Département Santé des Forêts avec la création d'un pôle spécifique pour l'Occitanie vise à apporter une meilleure couverture territoriale et une plus grande proximité opérationnelle, face à l'ampleur des missions sur la zone. Si le besoin d'adaptation de la structure est reconnu par tous, la mise en œuvre soulève des questions importantes de moyens humains, matériels et de concertation. Pour **FO Agriculture**, le succès de cette réorganisation dépendra de la capacité de l'administration à associer pleinement les agents concernés, à garantir des ressources adaptées, et à organiser une phase de transition claire et transparente. Face aux enjeux, il est indispensable que cette démarche ne se limite pas à une redistribution des charges, mais qu'elle s'accompagne de véritables moyens supplémentaires et d'un dialogue social approfondi.

De quoi parle-t-on ?

Le point concerne la réorganisation du département Santé des Forêts (DSF) avec la création d'un pôle spécifique pour l'Occitanie, distinct du pôle actuel qui couvre Occitanie, PACA et Corse. Le pôle Sud-Est va être scindé, avec la création d'un DSF Occitanie (basé à Toulouse), afin de mieux couvrir un territoire très vaste et rapprocher l'expertise des acteurs locaux. Cette évolution fait suite à des constats de difficultés de déplacements et de proximité sur un territoire trop large géré jusqu'à présent par seulement trois agents, pour trois régions.

Discussion et débats

Les échanges ont porté sur :

- **Les modalités concrètes de la scission** : Création immédiate d'un poste de chef du pôle DSF Occitanie, basé à Toulouse (poste pourvu début novembre 2025).
- **La transition** : Collaboration temporaire entre PACA et Occitanie pour assurer la continuité du service, en attendant le recrutement (ou la réaffectation) d'un second agent dédié à l'Occitanie.
- **Le manque de concertation** : Lors du CSA (Comité Social d'Administration) de la DRAAF Occitanie du 16 octobre, il a été signalé que les trois agents concernés n'avaient pas été suffisamment concertés. Les documents avaient été transmis très tardivement, entraînant l'interruption de séance et une demande expresse d'un nouveau vote pour valider les modalités pratiques.
- **Ressources et moyens** : La dotation initiale jugée insuffisante par les agents (enveloppe de 20 000€ jugée très faible, question du besoin d'un secrétariat dédié).



- **Phase transitoire** : Nécessité d'une convention entre les deux DRAAF pour organiser le fonctionnement pendant la période intermédiaire.
- **Impact potentiel sur l'organisation des DRAAF et le dialogue de gestion des effectifs sur le programme 206.**

Position de **FO Agriculture** sur les conséquences pour les agents

FO Agriculture a exprimé :

- **Une demande de transparence** sur les effectifs alloués : inquiétude que la création du pôle se fasse simplement "à effectifs constants" ou par redéploiement au détriment d'autres missions, alors que la densité forestière et la charge en Occitanie justifieraient des moyens supplémentaires pérennes.
- **Des craintes pour les personnels en place** : **FO Agriculture** déplore l'absence de réelle concertation avec les trois agents impactés et pointe des tensions, notamment sur l'organisation, la répartition des moyens humains et matériels, ainsi que sur les conditions de la transition (mobilisation partielle de PACA pour combler le manque d'effectifs en Occitanie dans l'attente de recrutements durables).
- **Un souhait d'un accompagnement renforcé** : **FO Agriculture** attend une communication claire, des garanties sur la charge de travail, la concertation active dans la phase de transition et souhaite que les moyens humains et matériels dédiés soient revus à la hausse pour ne pas alourdir la charge sur les agents du département.
- **Nécessité d'une nouvelle consultation** : **FO Agriculture** demande un nouveau vote en CSA local après remise d'un dossier complet (convention, moyens, organisation, phase transitoire...) et un réel dialogue avec les agents concernés avant toute mise en œuvre définitive.

FO Agriculture reste à votre écoute pour la défense des missions et des agents qui les exercent.



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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



L'équipe **FO Agriculture**