

Paris, le 20 janvier 2022

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL « ALIMENTATION »

Du 19 janvier 2022

L'UNSA était représentée par Alain Bounhoure et Emilie Cerisier.

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour de ce premier CT Ministériel Alimentation de l'année :

1. Retour sur les dialogues de gestion 2022
2. Crise IAHP 2021/2022
3. Point SIVEP
4. Plan attractivité des missions d'inspection en abattoir

1. RETOUR SUR LES DIALOGUES DE GESTION 2022 :

La direction générale de l'alimentation décrit les travaux réalisés dans le cadre du dialogue de gestion du BOP 206 et présente la répartition théorique des ETPt pour 2022, avant programmation par les régions, issus du dialogue de gestion.

Le budget 2022 s'élève à 271 millions d'euros en autorisation d'engagement, soit une augmentation de 5,6 millions d'euros, afin notamment d'absorber la charge découlant de la mise en œuvre de la Loi Santé Végétale et de la Loi Santé Animale, du financement des nouvelles bases de données sanitaires et du transfert à l'ANSES de certaines missions du haut conseil des biotechnologies.

Coté effectif, le plafond d'emploi s'élève à 4919 ETPt, avec une hausse de 10 ETP pour la santé animale et la protection animale. La « part des anges » s'élève à 94 ETP en 2022, pouvant être utilisés selon les spécificités régionales (abattoirs, certification export, brexit...)

Les organisations syndicales notent le maintien du budget et des effectifs, mais soulignent le fait que, dans le contexte actuel, ces moyens apparaissent insuffisants compte tenu de l'accroissement des missions et d'un certain nombre de difficultés liées par exemple à la mise en place des Secrétariats Généraux Commun (SGC), avec le report d'un certain nombre de fonctions support sur le personnel technique, la mise en place de nouveaux logiciels type TRACES NT, du BREXIT, des crises sanitaire IAHP...

En ce qui concerne les SGC, le directeur de la DGAL annonce l'organisation d'une mission d'évaluation de la mise en place des SGC courant 2022.

Pour les concours de T1 et T2, la DGAL annonce un nombre de places équivalant à celui de 2021.

Sur le sujet de la répartition des missions relatives à la sécurité alimentaire entre la DGAL et la DGCCRF, la DGAL reste sur la position consistant à affirmer que les ETP doivent suivre les missions potentiellement allouées.

Pour L'UNSA, la mise en place des SGC constitue un contrat qui doit être respecté et comprend notamment la présence d'un référent de proximité permettant de fluidifier la gestion RH des directions départementales interministérielles. Il est anormal que des départements ne disposent pas dans les faits de référents de proximité. Le report des tâches administratives et fonctions support sur l'encadrement et le personnel technique a des conséquences en terme d'efficacité et de respect de la programmation. Une évaluation doit être rapidement réalisée pour réajuster le fonctionnement des SGC lorsque nécessaire.

L'UNSA a également alerté l'administration (voir déclaration liminaire) sur l'augmentation de la charge administrative liée à la mise en œuvre de TRACES NT, les ETP BREXIT couvrant à peine cette surcharge. Elle s'interroge sur la situation de juillet lorsque la certification va se renforcer. De plus, en santé du végétal, le maintien de compétence pour le contrôle de la délégation et l'augmentation des foyers nécessitent des effectifs conséquents. L'inquiétude monte également quant aux postes non pourvus au BSV ou à la Mission d'Urgence Sanitaire (MUS) et les départs annoncés. Les services ont de moins en moins de temps pour l'expertise technique et ont besoin du support et de l'expertise des agents en centrale.

2. Crise IAHP 2021-2022 :

En premier lieu, le directeur de la DGAL remercie les équipes de leur investissement.

Il explique l'ampleur de l'épidémie tant au niveau national, européen et mondial (en particulier le continent Africain). Il souligne la forte pression virale au niveau de la faune sauvage, le nombre de foyer équivalant à celui de 2021 ainsi que les spécificités du virus plus contagieux avant l'apparition des premiers symptômes.

Des actions ont été menées afin d'anticiper la crise et les services bénéficient d'une certaine expérience ; il n'en demeure pas moins conscient des difficultés sur le terrain.

Au niveau de l'encadrement, la gestion de la crise est pilotée par un directeur de crise rattaché à la centrale ainsi que par une préfète nommée au niveau régional. Un poste de coordonnateur de crise rattaché à la Mission d'Urgence Sanitaire va paraître très prochainement afin de renforcer le dispositif.

Des dispositifs, telle que la mobilisation d'étudiant vétérinaire en dernière année, ont été mis en place.

Du côté de la prévention, des candidats vaccins permettant de distinguer des animaux vaccinés et non-vaccinés sont à l'étude, ce qui est une piste intéressante et primordiale pour permettre l'exportation d'animaux et de produits.

Après la phase d'éradication des foyers, une seconde phase de dépeuplement aura lieu.

A noter l'appel à candidature concernant la création d'une base de données plus performante dans le cadre de la Loi Santé Animale.

Il n'en demeure pas moins que les témoignages du terrain font apparaître une lassitude et des complexités administratives inutiles. Un appel à renfort va être renouvelé prochainement. Les équipes sur le terrain sont confrontées au fait que les sanctions pour les éleveurs ne respectant pas les règles de biosécurité sont peu incitatives.

D'une façon plus large, la question des ETP consacrés au PISU reste posée. Une conséquence de la crise sur le long terme sera la nécessité de disposer de moyens d'ajustement pour remplacer les équipes. Ces moyens doivent être anticipés.

Pour l'UNSA, les agents doivent être accompagnés et valorisés, les conditions de prise en charge des frais, heures supplémentaires doivent être simplifiées et harmonisées.

3. Point SIVEP :

Suite au groupe de travail de décembre, deux sujets principaux sont à l'étude : une réflexion sur les cycles de travail avec l'intervention du prestataire ERGOTEC et un travail à conduire sur les tickets restaurant dématérialisés pour les agents sur le cycle de la capitainerie. Une discussion avec les ministères en charge du budget est en cours pour une mise en place à la fin du premier trimestre. Le système APETIZ est envisagé mais nécessite une participation côté employeur et côté agent (basée sur la rémunération), comme c'est le cas dans un restaurant administratif.

La demande d'expertise portée par l'UNSA sur l'évolution du régime des chefs de poste PCF et des adjoints a fait l'objet d'une étude rendue par le RAPS à l'automne. Un changement de groupe a été acté et sera mis en œuvre sur la paie de février 2022 avec effet rétroactif. Le changement de groupe RIFSEEP, suite à l'augmentation des équipes de travail, concerne différents corps : IPEF, ISPV, IAE et Attachés.

Sur l'organisation des contrôles, il s'avère que le temps moyen de contrôle est supérieur à ce qui était prévu initialement mais que le nombre de lots est moins important sur l'année 2021 (estimé à 340 000 et au final on serait plutôt à 110 000 lots). Pour la DGAL, le nombre d'ETP apparaît globalement satisfaisant (466 ETPt en répartition théorique 2022). Il est difficile de savoir si la vitesse de croisière est atteinte du fait de la crise COVID, mais l'administration constate une stabilité depuis quelques mois. Le MAA souhaite désormais ajuster les cycles de travail et le nombre d'ETP.

La grille de rémunération des agents contractuels est en cours de révision suite à la revalorisation du SMIC, et pour prendre en compte les problèmes d'attractivité évoqués lors des instances et des groupes de travail.

4. Plan d'attractivité des missions d'inspection en abattoir :

Le plan d'attractivité des missions en abattoir est basé sur 3 axes. Il comprend notamment les volets suivants :

- visibilité sur les effectifs à 18 mois, 5 ans et 10 ans,
- communication en interne et en externe, meilleure circulation des informations,
- réforme des parcours de formations y compris des contractuels, recourt à l'apprentissage,
- tutorat des vétérinaires officiels nouvellement arrivés,

- déprécarisation des agents, réactualisation des grilles de rémunération (rifseep),
- possibilité de par la loi de transformation de la fonction publique d'établir des contrats plus longs allant jusqu'à 3 ans renouvelables.
- vérification de l'aptitude au travail en abattoir,
- suivi médical, prévention contre le bruit.

C'est un plan ambitieux initié dans la continuité des travaux de l'Observatoire de Mission et de Métiers initiés en mars 2019. Des avancées vont dans le bon sens, notamment la revalorisation des heures de nuit et la prise en compte de certaines missions abattoir dans le dispositif RIFSEEP, le tutorat des vétérinaires officiels nouvellement arrivés.

Les organisations syndicales demandent à être associées aux réflexions et à la mise en œuvre de ce plan d'attractivité et souhaitent que d'autres avancées voient le jour rapidement. Elles insistent sur la nécessité de consolider le protocole cadre régissant les relations entre les abatteurs et les services de contrôles (ce protocole restant à ce jour non-obligatoire).

L'UNSA insiste sur le fait qu'en terme de communication nous sommes vraiment en retard et pas du tout réactifs vis-à-vis des attaques médiatiques des services officiels de contrôle.

En ce qui concerne les conditions de travail, il est important que soient définis à minima un niveau d'équipement, de locaux et des connexions informatiques permettant aux services de contrôles de disposer de meilleures conditions de travail.

Il est important de décloisonner les agents en abattoir. Mais il est regrettable que peu de moyens existent à l'heure actuelle pour valoriser les agents assurant des missions mixtes d'inspection en abattoir et hors abattoir.

Les concours nationaux à affectation locale sont une piste à explorer pour pallier aux difficultés de recrutement.

L'UNSA demande la simplification de la procédure de renouvellement des contrats pour les agents donnant entièrement satisfaction.

Il est important de redonner un sens au travail en abattoir, de valoriser la protection et la salubrité des viandes et de ne pas cantonner les agents à la réalisation d'objectifs déconnectés de la réalité.

Il faut remotiver les agents d'abattoir bien souvent oubliés lors des avancements. Pourquoi ne pas réitérer une forme de prime « COVID » pour les agents obligés de travailler en présentiel dans un environnement avec des risques majorés.

La DGAL informe les participants qu'à titre expérimental il a été fait appel dans une DDI à une agence d'intérim pour le recrutement d'un vacataire pour l'inspection en abattoir. Ce système présente l'avantage pour l'agent de disposer d'une rémunération d'environ 20 % supérieure, mais crée des disparités de traitement entre les agents vacataires.

A ce jour, pour les syndicats, la hausse des rémunérations reste la voie à privilégier pour pallier aux difficultés de recrutement.