



# Comité technique spécial de la DGAL

20 novembre 2017

Le Comité technique spécial de la DGAL s'est réuni le 20 novembre sous la présidence de Patrick DEHAUMONT, Directeur général.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Isabelle GUERRY, Yves LAMBERT et Sabine DIDIERLAURENT, membres titulaires du CTS DGAL, et Annick PINARD, experte.

## 1. Approbation du procès-verbal du CTS DGAL du 20 avril 2017

Le PV du CTS DGAL du 20 avril est approuvé.

## 2. Projet de Bilan social 2016 (cf document)

Frédéric Stainer, chef de la MAG, présente les éléments du bilan social 2016 qui n'ont pas été présentés lors du précédent CTS :

### ➤ Formation

L'analyse des tableaux dont le tableau modificatif de la page 30 distribué en séance montre que :

- au total 286 formations ( conférence = formation) ont été suivies avec parfois plusieurs formations pour un agent,
- les formations concernent 89 % des catégories A , 58 % des B et 57 % des C,
- les agents jeunes suivent plus de formations que les agents plus âgés,
- les femmes se forment plus que les hommes,
- le taux de formation est variable selon les services : SGISA : 98 %, SA : 96 %, SASPP : 78 %, direction (incluant MIVAS, MAG et MUS) : 42 % et BNEVP : 36 %.

Il est nécessaire de remotiver les agents qui ne suivent plus de formation.

Beaucoup de nouveaux outils vont être déployés (RenoIRH, EquiTime, GED Courrier, RESYTAL en santé et protection animales,...) qui vont nécessiter des formations. Pour GED Courrier, des ressources internes existent.

Concernant les demandes de formation refusées, Frédéric Stainer indique qu'elles concernent surtout l'apprentissage des langues, notamment l'anglais, car le nombre de places est limité (stage intensif).

Compte tenu des besoins de la DGAL, un effort sur les formations en anglais, identifiées au cours des entretiens professionnels, sera fait. En privilégiant les formations courtes et intensives.

### ➤ Primes

Les primes techniques sont peu modulées à la baisse (il n'y a pas de modulation au nouvel arrivant à la DGAL, contrairement à d'autres structures). Des modulations positives sont effectuées en fonction du poste (chef de bureau, adjoint chef de bureau ,...), avec des cas particuliers pour des missions très spécifiques. Ces primes vont évoluer avec le RIFSEEP (cf questions diverses)

Pour les attachés, le RIFSEEP suit une courbe avec 2 pics : pic entre 20 et 50 et pic à 100. Des différences existent entre chargés d'étude.

➤ Crédits de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement de la DGAL représentent 956 666€ en 2016, dont près de la moitié (47%) pour les déplacements.

Le deuxième poste (représentation, gratifications (stagiaires payés) et travaux) augmente.

L'informatique représente près de 100 000€ (portables pour télétravail, nomades,...).

La reprographie (poste très fluctuant d'une année sur l'autre) est à privilégier par rapport à la photocopie. Le taux d'utilisation des copieurs est mesuré afin d'optimiser les futurs achats.

Les frais de téléphonie baissent et devraient encore diminuer avec le passage aux postes IP.

Patrick Dehaumont souhaite disposer de la comparaison avec les autres directions générales.

➤ Santé et médecine

L'année 2016 se caractérise par beaucoup de jours d'arrêt pour maladie ordinaire.

Pour les organisations syndicales, ce constat est lié aux crises à répétition vécues par les agents.

Frédéric Stainer indique que l'année de la suppression du jour de carence avait vu la diminution du nombre d'arrêts maladies et l'augmentation des congés de courte durée.

Le décompte des jours s'effectue sur Agorha (qui n'inclut pas le week-end contrairement à Gestor).

Concernant le nombre de visites médicales, on est loin de la visite tous les 5 ans réglementaire (il faudrait réaliser une cinquantaine de visites médicales par an). Demande que agents BNEVP soit vus tous les ans.

Le cabinet médical est réceptif à toute demande de l'administration ou d'un agent mais le ratio est d'un médecin pour 2 000 agents en administration centrale.

Patrick Dehaumont souhaite connaître le nombre de médecins pour les autres agents des administrations centrales des autres ministères, notamment MTES et Affaires sociales.

**L'Alliance du Trèfle demande combien d'agents ont demandé à être vaccinés suite au message relatif au vaccin contre la grippe . Frédéric Stainer doit se renseigner.**

➤ Risques psychosociaux

- Mobilité et turn-over

- nombre de candidats par poste : différence importante entre les mobilités « normales » (60%) et les mobilités pour des postes à responsabilité (100%).

- taux de rotation : 20 à 21 % , 25 % pour A et faible pour B et C

- recrutement : 16,7 % intra DGAL, 83,3 % externe. Peu de contractuels sont recrutés (pour la première fois) pour ne pas dépasser le plafond d'emploi.

**L'Alliance du Trèfle indique que certains bureaux attirent peu car il y a beaucoup de travail et qu'en conséquence les agents qui y sont doivent pallier le sous-effectif qui s'accroît. Frédéric Stainer indique que le choix a été fait en CODIR de ne pas ouvrir les postes où il est facile de recruter pour privilégier ces bureaux.**



- Suivi des indicateurs de la DGAFP

Ces indicateurs permettent la comparaison entre structures.

Le taux d'absentéisme pour raison de santé augmente encore entre 2015(9,1%) et 2016 (11,4 %). Il était de 6 % en 2013.

Le taux de rotation évolue peu (au-dessus de 21 % depuis 2011).

Le taux de visite sur demande au médecin de prévention est de 0 %.

Une agression a été répertoriée en 2016.

**L'Alliance du Trèfle demande une déclinaison des indicateurs à une échelle inférieure à celle de la direction générale ainsi que des explications. Frédéric Stainer accepte de les décliner à l'échelle du service (mais pas en-dessous), ce qui permettra peut-être d'apporter des éléments d'explication.**

### 3. Plan d'action RPS (cf tableau)

Frédéric Stainer présente le tableau qui comprend 35 actions, regroupées en quatre grands thèmes : (In)satisfaction au travail, Vie privée/professionnelle, Exigences émotionnelles et Stress. Un calendrier et des indicateurs doivent compléter le tableau.

Il convient désormais de désigner les pilotes et de mettre en œuvre les actions. Pour certaines, un groupe de travail sera mis en place pour faire des propositions (charte du temps, gestion boîte mail,...). Certaines seront expérimentées avant généralisation à toute la communauté de travail.

Une réunion rapide aura lieu entre Frédéric Stainer et les organisations syndicales pour identifier les groupes de travail et expérimentations à mettre en place.

Patrick Dehaumont précise que le choix des représentants de l'administration sera fait en CODIR.

### 4. Télétravail

Le télétravail ressort souvent dans les actions du plan d'action RPS.

Une charte du télétravail a été rédigée par Fany Molin (la SDSSA est la sous-direction avec le plus d'agents en télétravail).

Au total pour la DGAL et les référents-experts nationaux (REN), 33 agents (dont 2 REN) sur 239 ont obtenu une autorisation pour le télétravail, dont 3 pour des raisons médicales.

La démarche peut être collective dans un bureau ou individuelle, avec, dans ce cas la vérification que tout le bureau est au courant.

6 mois d'acclimatation à la DGAL sont nécessaires avant un accord pour le télétravail (à la DGER, une campagne par an). L'autorisation est limitée dans le temps (1 an) et renouvelable

Le télétravail n'est possible que si l'agent dispose d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable.

**L'Alliance du Trèfle indique qu'un frein au télétravail est la dématérialisation : il est constaté une absence d'homogénéité car GEDSI ne fonctionne pas partout de la même façon. JITSI ne fonctionne pas en nomade.**

Frédéric Stainer indique que le télétravail suppose d'établir des règles de fonctionnement (faire attention à ce que plusieurs personnes ne soient pas en même temps sur un même dossier). Pour JITSI, une expérimentation est en cours au BMOSIA.

Patrick Dehaumont précise les grands chantiers en cours sur l'équipement informatique du quotidien : visio, partage de documents, accès aux documents du réseau, bascule des serveurs à Toulouse qui nécessite de grosses modifications, chantier sur messagerie...

Le SDSI travaille sur une amélioration du VPN et sur l'accès à un serveur bureautique partagé. La mise en œuvre est prévue pour 2018.

### **L'Alliance du Trèfle demande les modalités d'autorisation pour le télétravail des REN et des personnes ressources du réseau d'expertise de la DGAL.**

L'administration indique que la DGAL accorde le télétravail aux REN après demande à la DRAAF et que le télétravail des personnes ressources est entièrement géré au niveau des DRAAF/DDI.

Les conditions d'autorisation ont évolué, il faut partir des missions (et pas de la distance), prendre en compte le stress dans les bureaux, le besoin de calme pour certains travaux.

Les fonctions non télétravaillables sont identifiées : chauffeur, secrétariat, accueil téléphonique s'il ne repose que sur une seule personne...

Patrick Dehaumont pense que le télétravail permettra une amélioration de la répartition et de l'aménagement des bureaux avec une reconfiguration des espaces.

### **5.Retour d'expérience sur la crise IAHP (cf diaporama)**

Séverine Rautureau, adjointe de la cheffe de la Mission des Urgences Sanitaires, présente un diaporama sur le plan d'action réalisé à la suite du rapport de l'INHESJ sur la gestion des crises IAHP.

Le document en cours de finalisation comprend six axes :

- A. Organisation de crise - gestion de crise - gestion
- B. Préparation - prévention - anticipation
- C. Optimiser les réactions collectives dans la gestion technique
- D. Agir au niveau européen et international
- E. Consolider les systèmes d'appui financiers de l'Etat
- F. Communication

Des outils seront proposés aux départements d'ici la fin de l'année. Les formations à l'organisation de crise sont prévues pour mars 2018 et les structures devront intégrer l'organisation de crise à leur plan de continuité d'activité.

Trois focus sont présentés :

#### **A. Adapter les ressources humaines :**

- meilleure organisation
- développer les complémentarités
- trouver des ressources en identifiant les ressources mobilisables, les moyens de les mobiliser et en leur assurant une formation adaptée.

Point de vigilance : santé des agents

#### **B. Planification :**

Appui ORSEC : dispositif PNISU (signature Ministère intérieur en cours)



Document cadre en cours de diffusion à décliner localement avec anticipation d'un risque zoonotique.

### C. Optimiser les réactions collectives :

Dans le cadre de l'IA , capitaliser les bonnes pratiques, rédiger des instructions harmonisées.

Patrick Dehaumont précise que le rapport INHEJI (rapport final pas encore fourni) comprend un bilan et propose un plan d'action pour structurer, professionnaliser l'organisation de gestion de risque. Il estime que la DGAL s'en est bien sortie.

Les organisations syndicales constatent que la MUS s'en est bien sortie, mais pas le BSA.

Séverine Rautureau indique que l'organisation porte sur toute la DGAL, pas que la MUS avec une gradation dans l'organisation de crise, au début pas « fonction dépendante », qui progressivement passe en « fonction dépendante ». Il faut phaser les actions, réaliser des exercices de mise en situation, constituer des réseaux de personnes. Le dispositif ORSEC doit être désacralisé.

**L'Alliance du Trèfle rappelle qu'elle réclame depuis de longs mois un retour d'expérience global sur les crises IAHP qui n'a encore jamais été réalisé. Elle relaie l'inquiétude des agents dans les départements qui n'ont pas encore eu les moyens de prendre du recul par rapport aux deux crises qu'ils viennent de vivre et qui sont en contact permanent avec des agriculteurs en détresse. Elle s'interroge sur le rôle du préfet de zone, censé intervenir dès que la crise dépasse un département, dans l'organisation projetée.**

Séverine Rautureau indique qu'elle dispose de RETEX départementaux et régionaux (techniques sur l'IA et l'organisation de crise) et qu'un retour d'expérience national serait lourd. Le rôle de chaque échelon est mal connu et une mobilisation est nécessaire.

Patrick Dehaumont estime que le préfet de zone ne peut que coordonner des moyens. La DRAAF est l'échelon de coordination technique. Il faut formaliser un fonctionnement en mode dégradé (formalisation de ce qu'il faut laisser tomber et ce qui doit continuer dans le plan de continuité). Si atteinte IA avait touché la Bretagne, il aurait fallu des renforts avec des problèmes de compétence.

**L'Alliance du trèfle rappelle que lors de l'épisode de Fièvre Aphteuse en 2001, l'ENSV avait fermé pour que les étudiants puissent prêter main forte dans les abattages. Elle demande si des contacts ont été pris avec le Secrétariat général du gouvernement pour que les DD(CS)PP puissent utiliser les effectifs hors 206 pour intervenir.**

Patrick Dehaumont signale que le préfet a la main surtout sur les pompiers et les agents de la sécurité civile (pas les agents des directions départementales hors 206).

Le rapport sera diffusé dès que possible et un point régulier sera fait en CTS DGAL, en CTS Alimentation et en CTM.

## 6. Livret d'accueil des nouveaux agents (voir projet)

Frédéric Stainer indique que le livret d'accueil était auparavant dématérialisé mais qu'il semble préférable d'en remettre une version papier en main propre à chaque nouvel arrivant qui devrait bénéficier également d'un parcours d'accueil plus individualisé.

Le trombinoscope du CODIR et les missions de la DGAL seront intégrées dans le document qui sera finalisé avec l'aide de la DICOM et de la MIVAS.

Les organisations syndicales sont invitées à faire remonter leurs remarques.

## 7. Questions diverses

### ➤ RIFSEEP

**L'Alliance du Trèfle demande des précisions quant à la mise en place du RIFSEEP pour les IPEF et les ISPV en poste à la DGAL.**

Frédéric Stainer indique qu'il n'a vu qu'un projet de grille pour les IPEF avec le niveau le plus bas en administration centrale plus haut que le niveau le plus bas en service déconcentré.

Seule la parution de la note de service avec les groupes de fonction permettra de répondre précisément. Il estime que le RIFSEEP apportera plus de transparence que l'ISSQ.

Il se dit prêt à participer à un groupe de travail pour faire l'état du nombre des chargés d'étude, chefs de bureau, ... concernés.

### ➤ Badges et Equitime

Frédéric Stainer indique que la bascule Gestor/EquiTime est reportée.

Actuellement il n'est pas certain que le RIE puisse lire les informations sur les nouveaux badges.

Une rencontre avec le gestionnaire du RIE est prévue.

### ➤ Situation du BSA

Pour ne pas voir se renouveler les problèmes rencontrés l'année dernière au BSA et éviter des dysfonctionnements à la DGAL, Patrick Dehaumont a indiqué réfléchir à la possibilité de rééquilibrer le BSA et les autres bureaux.

Le problème des effectifs est réel. Pour le programme 206, la piste des redevances sanitaires est étudiée mais la DGAL, qui relève du programme 215, voit ses effectifs diminuer encore d'1ETP en 2018.