



Comité technique spécial Alimentation

14 décembre 2017

Le comité technique spécial Alimentation s'est réuni le 14 décembre 2017, sous la présidence de Patrick DEHAUMONT, Directeur général de l'alimentation en présence de Philippe MERILLON, Secrétaire général adjoint.

Elodie MARTI et Vincent PFISTER y représentaient l'Alliance du Trèfle.

1. Déclarations liminaires et réponses de l'administration

■ Voir la Déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle

Patrick DEHAUMONT indique qu'il se retrouve dans certains points abordés comme la nécessité d'une meilleure organisation des services et la compétence technique sur le terrain. Les pistes dégagées par le Retex DGAL seront présentées dans la suite de la réunion, il est nécessaire de revoir notre organisation. Lors des crises passées, il n'y a pas eu de passage en mode dégradé en administration centrale mais cela a été nécessaire en département. Une meilleure anticipation et une augmentation de la surveillance sont nécessaires.

Philippe MERILLON, rappelle l'engagement du Secrétariat général sur le RIFSEEP avec un calibrage de la spécificité de certaines fonctions et une attention sur le traitement identique entre ISPV et IPEF.

2. Approbation du compte rendu du CTS Alimentation du 12 octobre 2017

En l'absence de remarque, le compte rendu du CTS Alimentation du 12 octobre 2017 est adopté.

3. Point sur le retour d'expérience sur la crise IAHP

Le diaporama est présenté par Séverine RAUTUREAU

Le plan d'action est basé sur les Retex par structure.

L'UNEJIH qui a réalisé le Retex propose 37 préconisations.

Améliorations préconisées :

- organisation de crise DGAL à clarifier et adaptée aux événements et dans la durée.
- formaliser la stratégie de communication interne et externe
- Formaliser les Retex
- clarifier les rôles et relations entre DRAAF, ANSES et professionnels
- réviser le plan de continuité d'activité

A la suite de ce rapport, la DGAL a préparé un plan d'action qui comprend six chapitres.

Plan d'action :

- A : organisation de crise DGAL et services :
 - repenser l'organisation dans la DGAL :
 - i. la réflexion se termine en janvier 2018
 - ii. la formation commence en mars 2018
 - iii. intégration de cette organisation dans le plan de continuité d'activité en juin 2018
 - Adaptation des ressources humaines
 - clarifier le rôle de chaque échelon

- B : anticiper :
 - s'appuyer sur le dispositif ORSEC et déployer cadre harmonisé pour la préparation à la gestion d'épizooties : PNISU, formation, diffusion de documents techniques, entraînements et exercices (si possible interministériels), valorisation des retex
 - consolider biosécurité
 - anticiper risque zoonotique : règles de protection des intervenants en élevage (travail avec la DGS), définition d'une stratégie de communication en cas de crise zoonotique
- C : optimiser réactions collectives :
 - Valoriser actions mises en place
 - Capitaliser les bonnes pratiques
- D : agir au niveau européen et international (actions de mutualisation et export)
- E : consolider appui financier état
- F : améliorer communication interne et externe en temps de paix et de crise.

Patrick DEHAUMONT indique qu'il s'agit d'un chantier important à mener avec en parallèle la gestion quotidienne de crises.

A la remarque d'une organisation syndicale sur les coupes budgétaires, il répond que le programme 206 est plutôt épargné. Sur la question de la désertification rurale, un plan d'action pour le réseau des vétérinaires sanitaires est en place. L'échelon régional doit être développé pour la coordination et l'animation.

Concernant les prestataires de services, cela ne concerne pas la délégation de missions, mais un prestataire de service comme GT logistique est nécessaire (le prestataire est le « bras », la main d'œuvre, mais l'État reste le maître pour le régalié).

L'entretien du matériel pour les plans d'urgence relève de la responsabilité du directeur de la DD(CS)PP. Il faut remettre cette mission comme étant prioritaire. Si la structure ne peut pas le faire en interne, il faut demander à un prestataire de le faire à sa place.

Pour les formations, le dispositif n'est pas calé, la première priorité est de prendre les compétences en interne. Il faut mettre en place des modules très courts de formation.

Concernant la reconnaissance des agents intervenus pendant la crise, il n'existe pas d'outil spécifique, les directeurs doivent donner des récupérations aux agents qui ont fait des heures supplémentaires.

Philippe MERILLON intervient sur la demande de versement d'indemnité exceptionnelle en indiquant qu'il est difficile de placer un curseur, car des « crises » interviennent tous les jours (sur quel périmètre vis-à-vis des types d'agents (techniques, administratifs)?). Le problème est également budgétaire (titre 2) : il n'est pas possible de faire un « one shot », car il n'existe pas de cagnotte spécifique. De plus, l'équité entre agents est très importante (quid des agents dans les SEA dans ce cas qui eux aussi ont vécu une crise?). L'action doit plutôt être structurelle que financière. Néanmoins, une action en faveur des agents des SEA a été faite avec la priorité qui leur a été accordée pour les promotions.

Il signale deux éléments importants pour les travaux du programme Action publique 2022 :

- afficher clairement que l'enjeu sanitaire est essentiel (force de frappe et volumétrie nécessaire) avec l'idée d'augmenter les volumes d'agents sur ces sujets avec comme levier la redevance.
- Niveau faible des taux pro/pro : la technicité des métiers est un argument à porter pour relever ces taux. Ce qui est fait pour les C vers B peut être étendu.

L'Alliance du Trèfle se félicite de ce Retex DGAL mais souhaite qu'un Retex global soit réalisé pour prendre en compte réellement les problématiques de terrain.

Le plan d'action contient des objectifs ambitieux mais les constats suivants doivent être pris en compte :

- si la formation à la gestion de crise est bonne à envisager, pourquoi la réserver au niveau central alors qu'elle est nécessaire aussi sur le terrain ? Certaines problématiques doivent être engagées au niveau national, par exemple une « formation de base en gestion de crise » car ce n'est pas une compétence innée, ou une « formation pratique à la biosécurité/biosureté ». Pour illustrer ces propos, il n'existe pas de procédure harmonisée d'habillage - déshabillage, et personne ne procède de la même façon.

- il faut améliorer fortement les relations, le fonctionnement et la communication entre les échelons de manière à assurer la communication de l'instruction dans l'urgence. Le dernier dysfonctionnement en date est l'absence de coordination entre l'instruction technique FCO et l'instruction SIGAL transmise via les COSIR avec deux jours de décalage entre les deux.

- un développement du dispositif documentaire est prévu mais attention à la prolifération des notes de services que les équipes n'ont plus le temps de les lire.

- la multiplication des instructions en très peu de temps en période de crise pose le problème de la production de l'instruction dans l'urgence. L'Alliance du Trèfle est consciente de la pression au niveau central. Néanmoins, sur le terrain, il est difficile de changer les instructions auprès des vétérinaires sanitaires en permanence (un ou deux tubes de sang pour la FCO), cela décrédibilise l'action locale des équipes. Une réflexion doit être engagée sur la production d'instructions et la gestion de l'urgence. La crise FCO est actuellement gérée en urgence totale alors qu'il s'agit d'une maladie vectorielle.

- la justification de l'instruction dans l'urgence doit permettre d'assurer la crédibilité des équipes de terrain qui est primordiale. Pour cela, elles doivent comprendre les instructions qu'elles reçoivent et pouvoir répondre si quelqu'un leur demande pourquoi il faut faire des sérologies en FCO.

- prévoir des exercices interministériels, c'est bien, mais être déjà opérationnel en interne c'est encore mieux. Le retour du terrain montre que la gestion de crise IA n'a jamais mobilisé le plan ORSEC. Il en est de même pour la FCO. Il faut donc s'interroger sur l'intérêt de ces plans interministériels alors que les services déconcentrés du ministère ont toujours été seuls sur les dernières crises.

En conclusion, l'Alliance du Trèfle demande qu'un Retex soit réalisé au niveau terrain avec la DGAL et rappelle que la reconnaissance des agents est primordiale.

Patrick DEHAUMONT répond que des formations locales sont également prévues.

Sur le rôle de la région, la DGAL a besoin que la DRAAF joue un rôle, même si les régions se cherchent encore. Il pense que des progrès ont été réalisés suite à dernière crise IA.

Concernant le dispositif documentaire, il faut bien des documents nationaux (notamment pour harmoniser les méthodes d'habillage-déshabillage). Quand la modification d'une partie de la note de service apparaît en grisé, le but est d'adapter le dispositif en fonction de la situation rencontrée. Pour la FCO, la DGAL espère toujours endiguer le phénomène. Il ne faut pas hésiter à appeler le bureau pour comprendre quand la note de service n'est pas claire.

En ce qui concerne l'interministérialité, la crise IA a bien été gérée en interministériel avec tous les préfets et les préfets de zone même si le plan ORSEC n'a pas été activé. Des services de l'État comme les pompiers sont intervenus sur les chantiers d'abattage.

Stéphanie RAUTUREAU ajoute que des Retex locaux ont été faits et que les constats exprimés ont été remontés. La DGAL a essayé de répondre à ces problèmes dans le plan d'action en collaboration avec des agents de terrain.

Benjamin GENTON indique le travail fait pour positionner en DRAAF des agents avec des compétences particulières notamment épidémiologistes et coordinateurs PISU pour permettre la gestion des renforts lors de l'IA.

4. Bilan 2016 des supervisions du réseau des référents nationaux abattoir en abattoirs de boucherie

Le diaporama est présenté par Fany MOLIN.

Le RNA n'est pas là pour faire le travail à la place de la DDI mais pour lui donner des outils.

L'Alliance du Trèfle indique que l'action des RNA est très efficace car elle permet de faire entendre à l'opérateur ce que l'inspecteur dit depuis plusieurs inspections et les remercie pour leur travail. Néanmoins, les RNA sont débordés, fatigués, et certains partent. Cette surcharge d'activité ne leur permet pas de fournir tout l'appui aux DDI, notamment sur les modèles de courriers ou outils. Il est nécessaire d'augmenter le nombre de postes pour compléter l'action de la DGAL et faire le lien avec le terrain.

Fany MOLIN indique que ces postes sont peu attractifs car ils engendrent beaucoup de déplacements. Il n'y a pas de candidats sur les postes actuellement ouverts.

L'Alliance du Trèfle pense que cela provient du fait que les référents nationaux doivent être obligatoirement localisés dans des SRAL. Une flexibilité est nécessaire, le sujet a déjà été abordé lors de CTS précédents.

Pour Fany MOLIN, le fonctionnement est en binôme et il n'y a pas eu plus de candidats quand les localisations étaient différentes.

Concernant le sujet des petits abattoirs et de la « DO abattoir », Benjamin GENTON indique que la DO est régionale, que la « DO abattoir » est théorique et doit être adaptée au niveau local. Le modèle est révisé régulièrement avec les RNA mais il n'y aura jamais un modèle adapté à toutes les situations. Les modèles sont en ligne sur l'intranet « pilotage de la performance » (dialogue de gestion / chapitre inducteurs) avec une DO minimum de 0,8 ETP dans la plupart des abattoirs. Le sujet « abattoir » est un gros sujet en dialogue de gestion. Des signalements ont été reçus sur ce modèle pas adapté aux petits abattoirs. Quand c'est possible, de petits compléments sont accordés globalement au responsable de BOP, qui doit le dispatcher. La DO est une cible, avec plus ou moins de souplesse pour l'ouverture des postes mais elle reste théorique. Quand il y a 3 ou 4 chaînes, c'est le RNA qui détermine les besoins.

Si d'importants changements de tonnage ont lieu, la DO n'est pas un plafond de verre et des moyens d'ajustement peuvent être fournis en cours d'année.

Le bilan des dialogues de gestion sera annexé au compte rendu de ce CTS Alimentation mais le dialogue se fait toute l'année et pas uniquement lors de l'entretien annuel. Le suivi de la performance permet de suivre le travail des services, ainsi que les signalements. Le système d'audit interne mis en place peut conduire à des recommandations le cas échéant.

Le prochain CTS Alimentation se réunira en juin 2018.