



Comité Social d'Administration Alimentation du 19 décembre 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 19 décembre 2024

L'UNSA était représentée par Emilie Cerisier et Franck Garrigues.

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, la DGAL a répondu qu'elle s'associait aux messages de soutien unanime exprimés envers la population de Mayotte suite au passage du cyclone Chido, ainsi qu'au personnel des services du MASAF. Les services de la DAAF et du SALIM ont été contactés, ils sont encore en attente de nouvelles de certains agents (isolés actuellement des moyens de communication). Le MASAF participe à la task-force et à la cellule interministérielle de crise, et a levé des freins sanitaires pour que des fruits et légumes puissent arriver de la Réunion.

Sur le numérique, un bilan de la feuille de route numérique 2024 et la validation de celle de 2025 (premier semestre seulement) ont été annoncés. Des travaux sont en cours pour améliorer les outils et recruter du personnel. Le SIAL souhaite voir si le temps de traitement des systèmes est objectivé ou s'il peut être optimisé.

Équarrissage : un retour d'expérience sur la crise de l'été 2024 sera mené par le CGAAER. Bien que ces établissements soient privés, le MASAF intervient au titre du maintien de l'ordre public.

1. Point sur la PSU

Le rapport du CGAAER sur la mise en place de la délégation des contrôles en remise directe a été présenté. Les points suivants ont été soulevés par les organisations syndicales (dont certaines apparaissent dans le rapport CGAAER) :

- Retard dans la réalisation des contrôles et disparités entre délégataires.
- Qualité insuffisante des rapports et des lettres de mise en demeure.
- Turn-over important chez les délégataires et formation insuffisante.
- Charge de travail accrue pour les agents de la DGAL et des DDPP, notamment pour la supervision des délégataires.
- Nécessité de mieux cadrer le travail des délégataires via les conventions.
- Manque d'effectifs (9 ETP) pour le suivi de la délégation.
- Communication insuffisante auprès des professionnels et du grand public.
- Conflit d'intérêts potentiel des délégataires.
- Nécessité d'une clause de revoyure.

Le rapport et la DGAL, à date, ont mis en avant les points positifs suivants :

- Le nombre de contrôles (97 % d'augmentation)
- La résorption en cours des retards pris en début d'année
- L'étendue des territoires contrôlés plus étendue
- L'amélioration de la protection du consommateur du fait de l'augmentation du nombre de contrôles.



Les recommandations du CGAAER sont les suivantes :

- Mieux encadrer le travail des délégataires : convention plus contraignante, mise en œuvre des contrôles de second niveau, suivi des dysfonctionnements, participation de la DGAL ou du Préfet sur des dossiers complexes avec le prestataire,
- Mieux accompagner les agents DDPP : donner du sens aux missions, mieux informer et échanger, valoriser les missions d'accompagnement au contrôle du délégataire, maintenir un niveau minimal de contrôle de premier niveau,
- Améliorer l'animation interservices : maintenir le pilotage serré de la DGAL, respecter les circuits d'information, favoriser des formations partagées, bien cadrer les marges de manœuvre pour le délégataire,
- Améliorer les outils de travail : informatique, courriers type, formations au contrôle de second niveau, mise à jour des listes d'établissements,
- Mieux communiquer autour des contrôles : auprès des administrés car la fréquence va augmenter, auprès du grand public pour montrer nos missions tournées vers la protection du consommateur.

A noter dans les perspectives 2025 :

- Maintien du périmètre de la délégation de la PSU en 2025 (pas d'extension aux élevages).
- Organisation d'une réunion spécifique PSU avant chaque formation du CSA.
- Mise en place d'un indicateur de suivi du turn-over chez les délégataires.
- Modification du Vademecum en 2025 sur les prélèvements PSPC.
- Introduction d'aspects qualitatifs dans la convention technique et financière.
- Prévision de sanctions financières dans la prochaine convention cadre (dans 4 ans).

L'UNSA est intervenue sur l'aspect chronophage de la lecture des rapports (rédaction peu claire, beaucoup de fautes, incohérence de notation des items) et des échanges avec le prestataire pour modifier ces derniers.

Elle a réinsisté sur les difficultés de convergence des outils informatiques (depuis 2011 déjà).

Elle se satisfait que les versements des paiements soient proportionnels au nombre de contrôles effectués, mais déplore que le respect de la programmation ne soit pas plus contraint.

L'UNSA s'inquiète aussi du risque de ne plus avoir le temps de gérer les agréments en amont de la filière parce que débordés par les recontrôles et de la nécessité de mettre en œuvre la clause de revoyure en 2025 ou en 2026.

2. Vision stratégique de la DGAL 2024/2027

Cette vision est à lire comme une ambition pour 2027.

Présentation des quatre axes stratégiques de la DGAL pour 2024-2027 :

- **Axe 1 : Garantie de la sécurité sanitaire :** en affirmant le rôle central de la DGAL et en promouvant l'approche One Health : "Une Seule Santé". Les indicateurs de succès définis sont les suivants : gouvernance sanitaire consolidée et modernisée, doctrine de financement renouvelée, police sanitaire unique (PSU) opérationnelle, expertise accrue, amélioration continue.
- **Axe 2 : Accompagner les transitions vers des systèmes agricoles et alimentaires plus durables.** Objectifs : déploiement de la stratégie nationale alimentation, nutrition, climat (SNANC), atteinte des objectifs de la loi EGalim, passage des projets alimentaires territoriaux (PAT) au niveau opérationnel, objectifs ambitieux de réduction du gaspillage alimentaire, éducation à l'alimentation. En transition écologique : facilitation de la recherche et de l'innovation, déploiement de la stratégie Ecophyto 2030, émergence d'alternatives aux produits chimiques, maintien des résultats du plan écoantibio.

- Axe 3 : Assurer la robustesse de l'action de la DGAL. Objectifs : moyens humains et financiers adaptés, consolidation des partenariats, fiabilisation des procédures par le management de la qualité, modernisation des outils informatiques (SINEMA, système d'information de l'alimentation).
- Axe 4 : Promouvoir une DGAL agile, en anticipation et où il fait bon travailler. Objectifs : adoption du fonctionnement en mode projet, résilience grâce à un plan de continuité d'activité, attractivité renforcée, bien-être des agents, déménagement vers de nouveaux locaux.

Cette présentation a donné lieu à des discussions sur les indicateurs utilisés pour définir la performance de cette stratégie (évaluation annuelle), sur les moyens, l'attractivité de la DGAL et le contexte budgétaire contraint.

L'UNSA est intervenue sur la nécessité d'avoir des décisions politiques sur du long terme et non des positions dictées par les ministres successifs sur la base de leurs échanges avec la profession. Pour ce faire, le ministère doit accélérer sur la recherche de moyens alternatifs dans les pratiques agricoles.

Notre syndicat a aussi insisté sur le besoin en outils efficaces tant pour ses agents que pour les délégataires qui les emploient. L'amélioration des systèmes d'information a été abordée mais s'il n'y a pas de test, recette et corrections de bugs, la réécriture, la volonté d'optimisation ne servira pas à grand-chose.

3. Contexte budgétaire et impact sur les missions du programme 206

Suite à l'absence de PLF voté, l'administration explique que les crédits seront limités aux services votés, incluant le fonctionnement et les délégations. Les mesures incitatives non conventionnées seront suspendues et les nouveaux investissements différés. Un pré-cadrage budgétaire sera réalisé pour informer les responsables de BOP des orientations envisagées.

Il est précisé que la reconduction des contrats prenant fin au 31 décembre 2024 dépendra de l'importance du poste pour la continuité du service et des ETP alloués à la structure.

4. Point sur la situation sanitaire et les mesures de gestion associées

Suite à la circulaire du Premier Ministre du 5 novembre 2024, la mise en place du contrôle unique en exploitation agricole est actée. Ce dispositif vise à coordonner les contrôles des différents services (DDPP, DDT, ASP, Agences de l'eau, MSA, etc.) pour éviter les doublons et les manques. La coordination sera pilotée au niveau départemental par les DDT(M) sous l'égide du Préfet, via la création de Missions Interservices Agricoles (MISA).

La MISA établira le programme général des contrôles et proposera au Préfet un mode d'organisation. Elle sera composée des différents acteurs réalisant des contrôles. Une réunion de bilan de fin d'année permettra de consolider les résultats et d'identifier les points d'amélioration.

L'UNSA a alerté sur les difficultés de mise en œuvre, notamment la coordination interservices au sein de structures différentes alors qu'elle est déjà compliquée entre services d'une même structure, les problèmes de compatibilité des logiciels informatiques, la complexité liée aux multiples raisons sociales d'un même exploitant, la priorisation des contrôles sanitaires (par rapport aux autres contrôles) et la charge de travail supplémentaire induite par la coordination (en l'absence de moyens supplémentaires dédiés).

L'exemple des contrôles conditionnalité, complexes et chronophages, a été cité. Elle a insisté sur la protection des agents lors des contrôles, avec la proposition de promouvoir les contrôles pédagogiques et l'importance d'informer les agriculteurs sur le type de contrôle.

Une FAQ est en cours de finalisation pour préciser les modalités d'application de la circulaire et harmoniser les pratiques entre les départements. La création d'un modèle de charte de contrôle, est prévue pour uniformiser les pratiques.

5. Reconnaissance et statut des agents en SIVEP et en abattoirs

Un point de situation est fait sur les travaux en cours pour la reconnaissance de la catégorie active à certains personnels. Le guichet unique devrait bientôt pouvoir être saisi, le Conseil d'État devra ensuite statuer. L'administration précise les critères de pénibilité qui permettent de faire rentrer ces métiers dans le dispositif.

Bien que les missions des agents en abattoir et en SIVEP correspondent aux critères, le contexte général étant plutôt défavorable (réduction des critères, baisse du nombre de fonctionnaires concernés), l'administration reste prudente.

L'UNSA porte depuis longtemps la revendication de reconnaissance en carrière active des emplois des abattoirs et des SIVEP en raison des forts impacts sur la santé des conditions de travail de ces postes.

6. Mesures d'accompagnement des agents touchés par les fermetures d'abattoirs.

L'administration a présenté les mesures d'accompagnement pour les agents touchés par les fermetures d'abattoirs, qu'elles soient pour raisons économiques ou sanitaires.

Les mesures d'accompagnement incluent, par exemple, des primes de restructuration, une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, une indemnisation de départ volontaire, un accompagnement pour le reclassement....

Un tableau a été présenté (déjà présenté en CSA de réseau des DDI), listant les fermetures d'abattoirs depuis 2023, avec une soixantaine d'agents concernés par 11 fermetures partielles ou totales.

L'UNSA a soulevé l'absence de certaines fermetures d'abattoirs dans le tableau, comme celui de Carmaux et a insisté sur la nécessité de la rétroactivité des mesures d'accompagnement.

La DGAL a confirmé la demande de rétroactivité.

7. Mise en place du contrôle unique

Un point a été fait sur la situation sanitaire concernant les maladies vectorielles, notamment la fièvre catarrhale ovine (FCO) et la maladie hémorragique épizootique (MHE), avec un accent sur leur impact sur les mouvements d'animaux et les échanges internationaux, incluant les zones régulées, les cordons sanitaires et les types de vaccins utilisés.

La DGAL a ensuite décrit le cadre organisationnel pour la gestion de crise, avec trois niveaux de graduation (veille opérationnelle, veille et alerte renforcée, événement grave), et présenté la structure de la cellule de crise et de son fonctionnement.

Il est également fait mention d'un projet en cours de rédaction d'une procédure nationale pour la gestion de crise sanitaire à destination des services déconcentrés, en collaboration avec les DDPP et DRAAF.

Pour la gestion de crise, en termes de gestion des ressources humaines, la DGAL s'est vu dotée de 7 postes ainsi que de 6 ETP dans les DRAAF (experts en Santé animale). 5 CDD d'un an renouvelable ont également été recrutés en centrale. Leurs missions sont de suivre et définir une stratégie de gestion de crise et de mieux armer les structures en cas de crise (déploiement possible sur le terrain).

Une réserve « opérationnelle » avec un appel à volontaires a été lancée sur tout le territoire : 84 volontaires y ont répondu, issus principalement de Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire (deux régions les plus impactées et agents qui ont le plus d'expérience à partager).

Influenza aviaire hautement pathogène (IAHP) et peste porcine africaine (PPA) : Point sur la situation de l'IAHP, avec une auto-déclaration de statut indemne auprès de l'OMSA, et sur la prévention de la PPA.

IAHP : la stratégie vaccinale fonctionne puisque les chiffres ont diminué sur les trois dernières années et plus de déclaration depuis plus d'un mois.



Déclaration liminaire CSA Alimentation

Paris, le 19 décembre 2024

Madame la Directrice Générale,
Mesdames, Messieurs,

Nous nous réunissons aujourd'hui au sein de cette instance du Comité Social d'Administration de l'Alimentation pour notre dernière rencontre de l'année.

Nous sommes à nouveau dans un contexte politique compliqué puisque le gouvernement démissionnaire devrait prochainement être remplacé. Outre le changement de ministre et l'incertitude quant aux politiques qui seront mises en œuvre l'an prochain, c'est aussi le budget que nous savons incertain et nous allons démarrer cette année 2025 sans connaître, au demeurant, les moyens alloués avec de potentielles restrictions budgétaires dans l'attente de connaître les montants du budget pour le MASAF.

L'absence de revalorisation du RIFSEEP va à nouveau impacter le pouvoir d'achat des agents du ministère et le CIA exceptionnel mis en place, bien qu'étant une mesure en faveur des agents, ne permettra pas de compenser le retard pris. Nous avons été interpellés par une structure dont les agents ne percevraient pas la prime JOP ce mois-ci, les remontées ayant été trop « tardives ». Nous nous inquiétons, alors que la campagne budgétaire 2024 est terminée, du non versement de cette prime sur la paie de décembre. Pouvez-vous nous confirmer, Madame la Directrice Générale, que les agents de cette structure toucheront bien la prime JOP et si oui, quand ? Il serait inadmissible que des agents ayant été mobilisés soient exclus du dispositif de prime exceptionnelle pour des problèmes de gestion administrative, qu'ils soient du ressort du MASAF ou des SGCD. Notre ministère doit être le garant des indemnités dues aux agents.

Nous avons aujourd'hui un point à l'ordre du jour intitulé « reconnaissance et statut des agents en SIVEP et en abattoirs » ; nous espérons là qu'il s'agit d'une bonne nouvelle concernant la reconnaissance en carrière active des agents, que l'UNSA porte depuis déjà plusieurs années.

L'UNSA souhaite aussi profiter de cette instance pour réinsister sur la protection des agents de contrôle dans cette période d'élections des chambres d'agriculture. Les syndicats agricoles sont encore plus attentifs aux annonces qui sont faites et l'appel de la FNSEA à refuser les contrôles dans les exploitations tant que les promesses ne seraient pas tenues montre les difficultés auxquelles font face régulièrement nos collègues et la graduation que peuvent prendre ces actions.

En cette fin d'année, nos collègues sont épuisés. Le manque de moyens dans tous les services, la fatigue engendrée par les crises sanitaires, par la gestion des délégations, par le manque de moyens budgétaires, par les changements politiques incessants font peser sur les agents des charges difficilement supportables.

L'UNSA attend des actions concrètes de notre ministère : la revalorisation du RIFSEEP en 2025, la reconnaissance de la carrière active pour les agents en SIVEP, en abattoirs et dans les services forestiers, une stabilité dans nos missions et des outils informatiques efficaces, des effectifs en adéquation avec les missions. Ce n'est pas une liste au Père Noël, juste les besoins essentiels de l'ensemble de nos collègues pour des bonnes conditions de travail au MASAF.

Nous ne pouvons finir notre propos sans penser et sans apporter notre soutien à nos collègues ainsi qu'à toute la population de Mayotte. Ces phénomènes climatiques catastrophiques risquent d'entraîner de nombreuses difficultés sanitaires dans les mois à venir et nous leur apporterons tout le soutien et les aides possibles, aides qui sont déjà en train de s'organiser.

Je vous remercie et vous souhaite à toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année.