



Compte rendu Comité technique spécial DGAL

11 mai 2021

Le comité technique spécial de service de la DGAL s'est réuni le 6 mai 2021, sous la présidence de Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation, accompagné d'Isabelle Cenzato, déléguée de la délégation du soutien aux services, de Sophie André, son adjointe et de Jérôme Santerre chef du bureau d'administration des personnels.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Isabelle Guerry, Françoise Kremer et Annick Pinard.

Examen des points à l'ordre du jour

1- Approbation du PV du CTS DGAL du 3 mars 2021

Le procès-verbal du comité technique spécialisé DGAL du 3 mars est approuvé.

Isabelle Cenzato précise que le PV du CTS du 9 février sera présenté lors du prochain CTS DGAL.

2 - Réorganisation de la délégation du soutien aux services (DSS)

Isabelle Cenzato présente la réorganisation de la délégation du soutien aux services (voir la note et le projet de décision) et indique que cette réorganisation a déjà été validée au CTS du secrétariat général.

Cette évolution résulte de la restructuration, à compter du 1^{er} septembre 2021, du service de la modernisation qui est scindé en deux structures : le service du numérique et la direction du pilotage et de la transformation.

Aujourd'hui trois services ont en charge le programme 215 : le SRH assure le pilotage de la masse salariale, le service de la modernisation gère les effectifs et les dialogues de gestion, et la mission de pilotage du programme 215 (MPP215) est chargée de la gestion budgétaire et comptable du programme.

Après réorganisation et transfert du pilotage du programme 215 vers la direction du pilotage et de la transformation, la comptabilité (exécution des recettes et dépenses) du programme 215 sera intégrée dans la délégation du soutien aux services sous la forme d'un quatrième bureau, le bureau de l'exécution de la dépense, à compter du 1^{er} septembre 2021.

Suite aux remarques des organisations syndicales sur la complexité pour se représenter l'évolution, Isabelle Cenzato indique qu'une note d'explication littérale complète va suivre avec un organigramme et un logigramme, et qu'un tableau « qui fait quoi » avec le périmètre très précis des missions des agents de la DSS est en cours de finalisation.



Les organisations syndicales souhaitent avoir des informations sur :

- le remplacement des agents de l'équipe de proximité sur Vaugirard qui sont partis,
- les personnes à contacter en fonction des besoins des agents,
- le fonctionnement de la DSS,
- le rôle de la DSS dans l'appui aux agents,
- d'autres évolutions éventuelles de la DSS.

Isabelle Cenzato indique que l'objectif de la DSS est de renforcer l'équipe de proximité de Vaugirard, ce que confirme Bruno Ferreira.

La note précisant l'organigramme de la DSS devrait être diffusée fin mai et permettra de clarifier. La DSS fonctionne comme une sous-direction :

- pour une intervention immédiate (prise électrique), la personne à contacter est Didier Rivoisi (qui en rendra compte au chef de bureau pour gérer les stocks),
- pour une question nouvelle ou un sujet ayant un impact sur plusieurs personnes, il faut contacter la déléguée adjointe et/ou un chef de bureau.

Bruno Ferreira précise qu'aucune autre réorganisation n'est prévue à ce stade, même si d'autres directions sont tentées par la fusion des fonctions supports compte tenu de difficultés de leur MAG. Pour le moment, il a été prévu en CODAC de stabiliser l'organisation de la DSS avant un éventuel élargissement ultérieur.

Isabelle Cenzato confirme la stabilisation de la DSS, indiquant néanmoins qu'un chantier est prévu sur la fonction RH, avec la possibilité d'une implication différente des équipes RH de proximité (en plus ou en moins en fonction des sujets).

L'Alliance du Trèfle et les autres organisations syndicales soulignent les difficultés pour avoir des retours du SRH sur les paies, source de stress pour les agents qui ne savent pas vers qui se tourner. Elles souhaitent connaître le rôle exact de la DSS dans ce dossier.

Pour l'Alliance du Trèfle, si les services de proximité sont occupés avec des sujets qui ne sont pas les leurs, il faudrait des instructions claires demandant de s'adresser directement au SRH .

Isabelle Cenzato précise que la DSS ne fait pas tout, notamment en matière de paie, mais qu'elle peut accompagner les agents dans leur démarche.

Elle a un rôle de facilitateur, peut accompagner, apporter des explications aux agents car Isabelle Cenzato et Sophie André viennent des bureaux de gestion, mais elle n'intervient pas sur la paie.

Bruno Ferreira confirme que la clarification des rôles est nécessaire, mais qu'il faut aussi un accompagnement des agents que le SRH ne pourra pas faire. La DSS joue ce rôle de facilitateur. Elle peut aussi alerter sur des difficultés ponctuelles ou systémiques.

L'Alliance du Trèfle demande comment désormais un agent peut accéder à sa situation personnelle, le lien antérieur étant inactif.

Isabelle Cenzato indique qu'elle va se renseigner, mais que les habilitations pour le lien sur RenoiRH ont changé et sont beaucoup plus restrictives.

Le portail agent n'est pas encore finalisé.

Le projet est soumis au vote et reçoit 3 votes favorables, dont ceux de l'Alliance du Trèfle, et 3 abstentions.

3 - Mise en place de la nouvelle organisation de la DGAL

Bruno Ferreira fait un point d'étape, des éléments ayant déjà été apportés lors de l'Assemblée générale de la DGAL du 6 mai.

➤ Organigrammes - Mobilités

Les postes de chefs de service et de sous-directeurs ont fait l'objet d'un appel à candidature (tous les membres du CODIR sont désormais sur des postes sur statut d'emploi). Cette procédure de recrutement est terminée sauf pour le poste de DG adjoint.

Dans la réorganisation, chacun a pu trouver un poste. Il reste deux situations à régler pour des agents en arrêt maladie qui doivent revenir pour faire le point.

18 postes ont été publiés, 14 sont pourvus et les agents sont en cours d'affectation. Les 4 postes restés vacants ont été republiés la semaine dernière (au fil de l'eau). Un poste d'informaticien sera pourvu par une sortie d'école interministérielle.

Un bilan sera fait. Un point est à faire entre la campagne de mobilité en cours et la réorganisation.

Un organigramme personnalisé de la DGAL est prévu à la fin du processus de passation des dossiers (pas de date fixée).

➤ Réorganisation physique

La réorganisation physique, permettant la cohésion d'équipe par regroupement, est complexe dans le contexte où les agents sont en télétravail et où il faut prendre en compte les travaux à la Mutualité (sans information sur leur planning) et au Novotel.

L'augmentation prévisible du nombre de jours de télétravail aura des conséquences sur l'immobilier et la place des agents dans les bureaux. Bruno Ferreira souhaite profiter de cette réorganisation pour avoir plus de souplesse sur les salles de convivialité et de réunions, avec des espaces dédiés plus grands.

Il faut 2 à 3 mois pour tout organiser avec le retour progressif des agents sur site. Les réflexions seront conduites avec les agents et les organisations syndicales.

Le déménagement sera organisé entre la DSS et la sous-direction de la logistique et du patrimoine. Concrètement la réaffectation des surfaces devrait être réalisée pour la rentrée scolaire.

Les organisations syndicales s'inquiètent des projets de densification des locaux et souhaitent savoir si les surfaces libérées par le service de la modernisation au 1^{er} étage pourront être récupérées par la DGAL.

Isabelle Cenzato ne dispose pas d'informations sur ce point.

➤ Informatique (voir également la réponse à la question diverse sur les visioconférences)

Bruno Ferreira indique qu'une réflexion est en cours sur l'organisation du travail collaboratif, sur l'organisation du serveur et sur l'organisation de la mémoire.

La DGAL porte l'expérimentation du parapheur électronique, pour lequel la solution technique est à trouver. Guillaume Adra pilote la réflexion pour clarifier ce qui se fait à la DGAL.

L'outil du parapheur électronique retenu aura des incidences sur l'outil collaboratif (Osmose a des limites) et sur l'organisation du serveur.

Il faut aussi accompagner les évolutions des méthodes de travail.

Bruno Ferreira précise que l'accès au réseau de la DGAL sera bientôt possible pour les experts et la Brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires, après plusieurs années de discussions avec la sous-direction des systèmes informatiques. La configuration des ordinateurs devra être réalisée en administration centrale.

➤ **Accompagnement de la réorganisation**

Bruno Ferreira évoque le dispositif d'accompagnement de la réorganisation de la DGAL, dispositif innovant qui bénéficie de l'appui du pôle de coachs ministériel, du réseau interministériel de coachs et de la DITP, sans oublier les IGAPS et les assistants de service social.

L'accompagnement est prévu sur toute l'année 2021, dans une démarche pas très formatée au départ (pas d'accompagnement « clé en main »). Les cadres sont mobilisés et l'offre est évolutive au fur et à mesure des besoins identifiés en allant, à géométrie variable selon les structures. L'accompagnement sera différent pour un bureau non impacté par la réorganisation, un bureau créé ou un bureau avec transfert de missions.

La démarche se veut facilitatrice avec des formations (formation à l'intelligence collective, au co-développement, à l'adaptation au poste, au pilotage de projet...), des opérations de coaching collectif...

Un retour d'expérience sur les outils est prévu pour déterminer les outils les plus pertinents en ministériel et interministériel (d'où le fort accompagnement de la DITP).

➤ **Reprise du travail en présentiel et télétravail**

Bruno Ferreira n'a que peu de visibilité sur le calendrier et les principes retenus pour le retour en présentiel à partir du 9 juin.

Ce sujet est évoqué en CODAC et chaque direction va organiser la reprise de la façon la plus pragmatique possible.

Le retour en présentiel sera progressif, sans transition brutale « tout télétravail » à « zéro télétravail », comme en 2020, avec pragmatisme pour ceux qui changent de poste.

Pour le télétravail exceptionnel, il faut se baser sur la FAQ Covid RH.

Pour le télétravail classique, les conventions ont été reconduites de facto, depuis 2020, à hauteur du nombre de jours accordés. Cela sera revu à la sortie de la crise, avec un traitement au fur et à mesure selon les instructions interministérielles. Bruno Ferreira souhaite de la souplesse, sans blocage des conventions, avec des discussions internes en sous-directions et bureaux.

Sur l'évolution du télétravail classique, le MAA attend les travaux de la DGAFP. Un groupe de travail avec les organisations syndicales sera réuni prochainement.

Compte tenu du décret du 5 mai 2020, le télétravail sera ouvert plus largement qu'avant la crise, accessible aux cadres et même à l'encadrement supérieur avec un volant de nombre de jours annuels. Le MAA fait remonter les points d'attention à la DGAFP. Les spécificités doivent être prises en compte.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

*** Remboursement Elior et perspectives de restauration collective avec un retour en présentiel**

Plus d'un an après la fermeture d'Elior, les agents sont toujours en attente du remboursement des sommes restant sur leur compte. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir où en est ce dossier.

Par ailleurs, avec un allègement du télétravail annoncé à partir du 9 juin, alors que les restaurants collectifs mettent en place des jauges de plus en plus restrictives, quelles dispositions sont prévues pour que les agents puissent déjeuner ?

Isabelle Cenzato indique que le SRH continue ses tractations, qui sont tendues, avec Elior.

*** Visioconférences**

Suite à la mise en place de la nouvelle organisation de la DGAL, les nouveaux bureaux ne disposent pas d'une ligne Zoom dédiée, ce qui les pénalise pour organiser des réunions. Pourront-ils disposer rapidement d'une ligne dédiée ?

D'autre part la connexion sur de nombreux outils de visioconférence (Zoom, Teams, Skype...) depuis un bureau de la DGAL nécessite la déconnexion du réseau. Pour pouvoir se connecter les agents sont contraints d'utiliser leur téléphone personnel faute de borne wi-fi ou de téléphone professionnel. Est-il prévu d'équiper les services de bornes wi-fi pour permettre ces connexions ?

Bruno Ferreira précise que les outils sont imposés de l'extérieur (au départ, la DINUM refusait Zoom). Pour les travaux avec la Commission européenne, une difficulté supplémentaire apparaît car il y a de moins en moins d'interprètes, alors que Zoom le permet, et tous les débats se font en anglais. Le MAA est en discussion avec le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) et la Suède est également intervenue sur ce sujet.

Isabelle Cenzato ajoute que le BIP doit faire un *modus operandi* pour chaque outil.

Pour les problèmes de connexion, l'équipement en téléphones professionnels est limité par les marchés UGAP avec des délais importants. Compte tenu de la pénurie, les tarifs ont fortement augmenté (doublement voire triplement des prix). La DSS recense le besoin en équipements.

Le bilan de l'équipement en téléphone portable des assistantes est positif car elles sont satisfaites de pouvoir être en télétravail, mais les postes de téléphone fournis ne permettent pas le transfert d'appel...

Des réflexions sont en cours à la DGAFP sur le matériel mis à disposition des agents (prise en charge partielle d'un forfait téléphonique...) pour le télétravail, sur le surcoût du télétravail à domicile pour l'agent (restauration, aménagement, connexion...).

*** Renforcement de l'équipe centrale du SIVEP**

Avec le Brexit, l'augmentation du travail et des effectifs du SIVEP (multipliés par cinq), l'allocation supplémentaire de 0,7 ETP en renfort de l'équipe centrale du SIVEP n'est pas suffisante.

Les renforts en effectifs (encadrement) dans les PCF ne permettront pas d'absorber le surplus de travail de la centrale compte tenu des questions qui ont vocation à y être traitées et qui perdureront (questions techniques et recours).

Qu'est-il prévu pour le renforcement de l'équipe centrale du SIVEP ?



Bruno Ferreira indique que le SIVEP central doit rester le bureau de négociation avec l'Union Européenne.

Avec la montée en puissance du SIVEP, 9 ouvertures de postes d'encadrants ont été ouverts à la DRAAF Hauts-de-France pour déporter la charge de SIVEP central, mais aussi dans une logique de structuration du service national. Il faut constituer au sein des SIVEP, un réseau de compétences à capitaliser. Ce sujet est travaillé avec le secrétariat général pour les conditions de travail.

Pour le CEPP, Bruno Ferreira attend la proposition de feuille de route que doit établir la sous-direction. Le statu quo étant impossible, la situation doit évoluer.

Réponses de l'administration aux autres questions diverses

➤ Plan d'action des RPS de la DGAL

Bruno Ferreira attend la déclinaison du baromètre social pour la DGAL.

Le plan RPS a été suspendu mais va reprendre.

➤ Organisation du dialogue social à la DGAL après les élections professionnelles de 2022

Bruno Ferreira indique que, même si l'instance spécifique à la DGAL disparaît, le dialogue social continuera à la DGAL.

Le prochain groupe de travail sur la cartographie des instances se réunit le 26 mai.

➤ Organisation du secrétariat- secrétariat mutualisé

Bruno Ferreira annonce une réflexion de fond sur l'organisation du secrétariat qui ne doit pas se résumer à un ratio d'assistantes par nombre d'agents.

Guillaume Adra fera un point lors de la prochaine rencontre avec les organisations syndicales (CTS DGAL ou réunion informelle).

Un groupe de travail Secrétariat est mis en place avec les agents concernés.

Il faudra accompagner l'évolution de l'organisation.

➤ Plan stratégique de la DGAL

Bruno Ferreira précise que la feuille de route et les groupes de travail du Plan stratégique devraient être finalisés fin mai avec un temps dédié pris sur le temps de travail normal.

Le calage est prévu sur les groupes de travail les plus urgents et les interconnexions entre les groupes de travail.