



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BREXIT

Groupe de travail

13 décembre 2021

Ordre du jour 1/2

1. Depuis janvier 2021, des rééquilibrages de flux donc de contrôles à l'œuvre sur la façade, des incidences sur les besoins en effectifs et les cycles

Préambule

A. Etat des lieux des effectifs

B. Perspectives : quels recrutements et quelles revalorisations envisagées ?

C. Cycles :

i. La situation à date : quel cycle pour quel PCF ?

ii. Des précisions sur les cycles actuels et leur mise en œuvre

iii. Des cycles à réinventer (constat, scenarii)

Ordre du jour 2/2

2. Conditions de travail sur sites :

A. Perspectives et solutions locales HDF, Normandie et Bretagne

B. Indemnité repas : où en sommes nous ?

C. Focus sur la formation métier

Préambule

Activité dans les PCF Brexit sur les 11 premiers mois de 2021

- plus de **98 000 envois Brexit** ont été contrôlés au 1^{er} décembre 2021, avec une augmentation régulière des flux (+8,6% en septembre, +2,9% en octobre, +5,7% en novembre) ;

janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre
3 184	5 912	7 944	8 128	9 016	9 972	10 590	9 870	10 721	11 036	11 663

- actuellement plus de 2 700 envois contrôlés chaque semaine ;
- concentration sur 3 PCF : Calais-Boulogne (85%), Dunkerque (7%), Caen-Ouistreham (7%), 1% sur les autres PCF ;
- 83% des contrôles portent sur les produits d'origine animale, 13% sur les animaux vivants, 3% sur les végétaux, le reste sur l'alimentation animale d'origine non animale ;
- depuis janvier, l'activité Brexit représente 52% de l'activité du SIVEP (60% depuis septembre), dont 77% des contrôles d'animaux vivants réalisés dans un PCF français, 70% des contrôles de produits d'origine animale, 24% des contrôles d'aliments pour animaux d'origine non animale et 5% des contrôles de végétaux ;
- sur les 11 premiers mois, plus de 1 000 envois de produits d'origine animale, soit 1,29% des marchandises contrôlées ont fait l'objet d'un refus d'admission sur le territoire européen en raison des non conformités détectées lors du contrôle.

Préambule

Les flux restent inférieurs à l'estimation initiale, malgré l'augmentation régulière :

- Contexte Covid-19,
 - Impact liaisons suspendues de la Brittany Ferries pour Normandie et Bretagne,
 - Réorganisation des flux en raison des nouvelles formalités.
-
- Nette amélioration du taux de non-conformité :
 - en lien avec l'amélioration de la certification britannique,
 - en lien avec la montée en compétence des opérateurs.

 - Poursuite des échanges réguliers avec les autorités britanniques, la Commission européenne et les Etats membres, la douane et les compagnies transmanche

Préambule

Export : Nouveau report des échéances annoncé le 18/10, mise à jour du Border Operating Model

01/01/2022 : pré-notification par les opérateurs de tous les envois

01/07/2022 : Tous les contrôles de certification, physiques et d'identité seront introduits pour :

- Tous les sous-produits animaux réglementés
- Tous les végétaux et produits végétaux réglementés
- Toutes les viandes et produits à base de viande
- Toutes les autres denrées alimentaires à haut risque qui ne sont pas d'origine animale.

+ Mise en place des contrôles physiques en PCF des animaux vivants et des végétaux et produits végétaux hautement prioritaires (actuellement réalisés à destination)

01/09/2022 : La certification et les contrôles physiques seront introduits pour les produits laitiers.

01/11/2022 : Les contrôles de certification et les contrôles physiques seront introduits pour tous les autres produits d'origine animale, y compris les produits composés et les produits à base de poisson.

A. Etat des lieux des effectifs par région et PCF

	Recrutés au 29/11/21 (avec répartition)			% de postes pourvus au 29/11/21	
	Total	dont technicien	dont vétérinaire	Postes pourvus	Par rapport à l'objectif 01/01/2021
Calais Port	78	59	19		
Calais Tunnel	59	41	18		
Boulogne	44	44	0		
Dunkerque	52	37	15		
Siège	55	55	0		
Total Hauts-de-France	288	230	52	288	99%
Caen Ouistreham	24	12	12		
Cherbourg	3	3	0		
Dieppe	11	9	2		
Le Havre	8	4	4		
Siège	27	24	3		
Total Normandie	73	52	21	73	79%
Roscoff	4	1	3		
Saint Malo	6	1	5		
Siège	16	16	0		
Total Bretagne	26	18	8	26	74%
Autres Régions	44	41	3	44	94%
Total	431	347	84	431	92%

B. Perspectives : quels recrutements et quelles revalorisations envisagées ?

- Fiabiliser les recrutements en proposant des contrats longs (cf lignes directrices de recrutement)

Focus ISPV:

- L'augmentation du nombre de recrutement d'ISPV au regard des besoins liés au BREXIT sera examinée. Elle ne pourra se faire qu'à l'occasion du le prochain concours organisé en 2022, étant entendu que ces agents seront titularisés après une année de formation à l'ENSV et seront donc affectés en septembre 2023. Il convient toutefois de noter que, depuis plusieurs années, en raison du peu de candidats se présentant aux concours, le nombre de recrutement est inférieur au nombre de postes offerts.
- Pour 2022 en fonction des priorités, des affectations au sein des postes d'inspection frontaliers, à partir de septembre 2022, d'un ou plusieurs ISPV actuellement en formation sont envisageables.

B. Perspectives : quels recrutements et quelles revalorisations envisagées ?

- Sur la demande de revalorisation du RIFSEEP pour des cadres des SIVEP et de la DRAAF, des propositions faites par les IGAPS à ce sujet pour tenir compte des spécificités des postes occupés et pour harmoniser les fonctions et sujétions.
- L'arbitrage est en cours et s'inscrit dans le cadre du travail engagé pour réviser les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA.
- Travail au second semestre 2022 sur une GPEC « brexiteurs » ;

C. Les cycles : à date, quel cycle pour quel PCF ?

- Cycle de la capitainerie : Calais-port, Calais-tunnel et Dunkerque :
 - Dérogatoire aux garanties minimales : durées quotidiennes de travail (vacation de 12 heures) et repos hebdomadaire (pouvant être réduit à 24 heures)
 - durée annuelle de 1466 heures
 - vacations de jour (8-20h), de nuit (20-8h) et de repos du fait du cycle d'au moins 24 heures.
 - note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-245 du 22 avril 2020.

C. Les cycles : à date, quel cycle pour quel PCF ?

- Cycle 44h : Caen-Ouistreham, Cherbourg, Dieppe, Le Havre, Boulogne-sur-mer
 - atypique, transitoire et non dérogoire aux garanties minimales, durée annuelle de 1607 heures,
 - durée de travail hebdomadaire pouvant être portée à 44 heures,
 - des vacances de 8 heures 48, l'attribution de 53, 5 jours d'ARTT positionnés par l'administration et un repos hebdomadaire pouvant être glissant, c'est-à-dire comportant 2 jours consécutifs d'une même semaine civile en dehors des samedi et dimanche.
 - application du cycle prorogée au plus tard au 31 juillet 2022 par l'arrêté du 22 octobre 2021 susmentionné,
 - grande variété : du cycle hebdomadaire (à Cherbourg) à des cycles pluri-hebdomadaires permettant d'assurer un fonctionnement semi-continu des services à Caen-Ouistreham, voire en continu à Boulogne.

C. Les cycles : à date, quel cycle pour quel PCF ?

- Cycle 36h / 38h30 - Saint Malo / Roscoff :
 - cycle hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire aux horaires non-atypiques,
 - travail de jour du lundi au vendredi, 5 jours/semaine,
 - repos hebdomadaire les samedi et dimanche,
 - régé par un arrêté du 27 mai 2011 s'appliquant aux DDI (arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles).

Les cycles : des précisions sur les cycles actuels et leur mise en œuvre

- Focus sur les congés annuels des agents des PCF -capitainerie

- a) Le nombre de jours de congés annuels

- ces agents bénéficient de 25 jours de congés annuels, comme tout agent.

- ne bénéficient pas de jours d'ARTT, car leurs obligations de service sont inférieures à 1607 heures.

- à ces congés annuels peuvent s'ajouter d'un à deux jours dits de fractionnement.

- b) La prise des congés

- le calendrier des congés est fixé par le chef du service, après consultation des fonctionnaires (ou agents) intéressés.

- modalités contraignantes obligeant les agents à poser des congés par période de cinq jours équivalent à une semaine civile (les samedi et dimanche correspondant au repos hebdomadaire).

Les cycles : des précisions sur les cycles actuels et leur mise en œuvre

-à ces jours de congés annuels peuvent être accolés les jours dits de fractionnement précités. Ces derniers peuvent également être pris isolément.

-Une fois acquis, ces jours ne donnent pas lieu à un re-calcul des obligations de service, comme le précise la note de service du 22 avril 2020 susmentionnée. Ainsi, un agent posant un jour de fractionnement sur une période correspondant à une vacation de jour ou de nuit n'aura pas à effectuer cette vacation et bénéficiera de plus du repos du fait du cycle attaché à celle-ci.

c) L'adjonction aux congés annuels de congés dits « ponctuels »

-ces congés ont pour objet de permettre l'absence des agents. D'un jour à au plus d'une période inférieure à 5 jours, ils peuvent s'agréger aux congés annuels ou bien être pris isolément.

-Venant en supplément des congés annuels, ils doivent donner lieu à la réalisation de la ou des vacations manquées dans les deux mois suivant le mois de leur prise, car ils réduisent les obligations de service des agents.

Les cycles : des précisions sur les cycles actuels et leur mise en œuvre

- Focus sur les comptes épargne temps des agents des PCF capitainerie :

a) une position applicable dès 2021 :

la note de service du 22 avril 2020, à l'occasion de sa modification précisera que les agents concernés peuvent, soit ouvrir des CET et/ ou alimenter ces comptes, soit pour ceux qui en sont déjà titulaires les alimenter ou bénéficier, s'ils le souhaitent, de jours épargnés sous la forme de congés, d'une indemnisation ou de points retraite.

Les cycles : des précisions sur les cycles actuels et leur mise en œuvre

b) La mise en œuvre concrète de la réglementation en matière de CET

- les agents concernés ne pourront porter sur leurs CET que 5 jours de CA et, le cas échéant, en sus, 1 à 2 jours de fractionnement, soit au plus 7 jours.
- une conversion des jours de congés épargnés en équivalent vacations sera opérée par l'application d'un taux de 8/12ème pour les absences prises en compte dans le temps de travail effectif.

Les cycles : des précisions sur les cycles actuels et leur mise en œuvre

Exemples :

-3 jours de congés épargnés pris sous la forme de congés équivaldront à 2 vacations ($3 \times 8 / 12 = 2$), auxquels s'ajouteront les repos du fait du cycle attachés à ces vacations.

-4 jours de congés épargnés pris sous le forme de congés équivaldront à 3 vacations ($4 \times 8 / 12 = 2,66$), auxquels s'ajouteront les repos du fait du cycle attachés à ces vacations

c) Compte épargne-temps et préservation du droit au report des congés

-La NS à venir précisera que les agents qui n'auront pas été mis à même de bénéficier de jours de congés annuels disposent, hormis la solution de les porter sur leur compte épargne-temps d'un droit de report sur l'année n+1, que rappelle la note annuelle de gestion des congés annuels acquis au titre d'une année sur celle qui la suit. A cette possibilité s'ajoutent celles fixées par la jurisprudence concernant le report des congés non pris en raison d'absences liées, notamment, à l'état de santé des agents.

Les cycles : Des cycles à réinventer entre réalité du travail et conditions de travail : 4 scenarii soumis à l'expertise

- Des particularités :

- Normandie :

- Flux faibles sur Dieppe et Cherbourg :
 - Cherbourg : 1 rotation/sem au lieu de 8 - de mars 2021 à mars 2022 ; 19 DSCE
 - Dieppe : 3 rotations / jour jusqu'en octobre : 71 DSCE
- Le Havre : flux très faible le WE
- recentrage sur un cycle sur 5 jours (du lundi au vendredi) dont 1 jour ARTT

- Hauts de France :

-Pour le cycle capitainerie : étudier les possibilités d'adaptation du cycle pour y apporter de la souplesse d'organisation car les flux varient considérablement selon les jours de la semaine (ex : du simple au quadruple simple le dimanche au quadruple le jeudi à Calais) et entre le jour et la nuit.

-Pour le cycle 44h en vigueur à Boulogne : étudier les aménagements permettant de réduire le nombre de vacations trop fréquentes le dimanche. Mise en place d'une planification cyclique pour permettre d'apporter aux agents une meilleure visibilité.

Les cycles : Des cycles à réinventer : 4 scénarii soumis à l'expertise

-Hauts-de-France (suite) :

Les agents se déclarent satisfaits des conditions des cycles à 69%

Cette opinion est modérée par 3 demandes récurrentes :

- Rendre moins contraignantes les conditions de dépôt des congés
- Être mieux informés des conséquences des rythmes de travail
- Permettre systématiquement après vacation de nuit une période de récupération de 72H

-Bretagne :

-adaptation et renfort des équipes pour faire face au retour d'un trafic ferries normal attendu au printemps 2022 (trafic en 2021 resté impacté par le contexte sanitaire covid)

Êtes-vous satisfait des conditions offertes par votre cycle de travail ?
Réponse Oui / Non



Les cycles : Des cycles à réinventer : 4 scénarii soumis à l'expertise

- **Des scénarii soumis à expertise :**

via la prestation d'appui d'Ergotec, expertise de la mise en œuvre de cycles de travail nouveaux ou rénovés prenant en compte **la réalité du travail** (charge de travail) **et les conditions de travail** (chronobiologie, infrastructures, vie au travail/hors travail) sur les sites de Dunkerque, Calais- port, Calais- tunnel, Boulogne, Dieppe, Le Havre, Caen-Ouistreham et Cherbourg :

1. un nouveau cycle de 35 heures comportant 4 jours travaillés, un jour de repos du fait du cycle et un repos hebdomadaire fixe (samedi et dimanche) ou glissant (deux jours de repos consécutifs),
2. un cycle de 44 heures pérenne avec un maintien du volume horaire actuel en instaurant pour Boulogne une organisation en 4 x 8 sur 6 ou 7 équipes,
3. l'extension du cycle de la capitainerie aux PCF fonctionnant régulièrement le dimanche de Caen-Ouistreham et de Boulogne,
4. la révision du cycle de la capitainerie afin de modifier l'équilibre des effectifs par une nouvelle répartition des obligations de service entre vacations de jour et de nuit-

- **Des rapports à l'étude côté DGAL et DRAAF HDF et Normandie**

2. Conditions de travail sur sites : Perspectives et solutions locales

Hauts-de-France :

- 77% des agents sont « satisfaits » à « très satisfaits » par la charge de travail qu'ils jugent adaptée
- 32% jugent les locaux « satisfaisants ». Demandes d'amélioration des salles de pause et de la luminosité (ambiance jugée plutôt froide)
- 75% sont « satisfaits » des outils de téléphonie
- 67% sont « satisfaits » des EPI
- 68% de la qualité des installations informatiques
- 85% « insatisfaits » des matériels de reprographie/impression
- La plus grande attente repose sur le passage des contrats en CDI

Les conditions de travail sur site font l'objet d'échanges constants avec les opérateurs. La difficulté la plus importante se situe sur le site de Boulogne-sur-Mer où la DRAAF recherche des solutions en lien avec la Préfecture 62 et les opérateurs locaux

2. Conditions de travail sur sites : Perspectives et solutions locales

Hauts-de-France (suite)

- **Les conditions de travail sur site ont évolué depuis janvier 2021:**
 - **Extension des locaux** sur le site de Calais/Tunnel en février, sur le site de Dunkerque en avril, sur le site du Port de Calais. Les installations sont vastes, équipées de locaux sociaux (vestiaires, douches...). Les conditions d'accueil des agents ont été considérablement améliorées.
 - **Seul le site de Boulogne offre des conditions insatisfaisantes** : locaux insuffisants, mal entretenus par le propriétaire. La DRAAF intervient pour le compte du propriétaire et porteur d'agrément actuellement pour permettre le fonctionnement du site. Travaux prévus à court terme pour aménager de nouveaux locaux au rez-de-chaussée du bâtiment, négociation avec le propriétaire s/c de France Domaine, accueil de la chefferie de poste et des fonctions support sur un tiers lieu à Boulogne.

2. Conditions de travail sur sites : Perspectives et solutions locales

Hauts-de-France (suite)

- **Un accompagnement soutenu a été mis en place auprès des équipes**
 - Deux missions de conseil ont accompagné la chefferie de poste de Calais/Boulogne en novembre et décembre 2020 puis en Janvier et mars 2021 (Appui du Cabinet Bearing point)
 - Une mission d'accompagnement RH a été mise en place auprès de l'équipe de Dunkerque : de janvier à juin 2021 (Appui du Cabinet Convictions RH)
 - Une formation en management est intervenue en septembre à l'attention des chefferies de poste (Formation interne labellisée MAA/MTES)
 - Un accompagnement au management auprès des cadres intermédiaires est intervenu en octobre et novembre (Cabinet Delaporte Conseil)
 - Un formation au management pour les vétérinaires/chefs d'équipe est mise en place pour le 1^{er} trimestre 2022 en lien avec l'ENSV

Ces accompagnements doivent continués et être renforcés.

2. Conditions de travail sur sites : Perspectives et solutions locales

Normandie :

- Adaptation des cycles 44H mi 2021 : Dieppe, Cherbourg, Le Havre
- Fermeture les WE
- Adaptation des horaires
- Réduction des équipes (sauf Ouistreham, lors de départs)
- Perspectives : adaptation fine cycle 44h à Ouistreham
- Autres actions :
 - Audit sécurité incendie sur Dieppe, Ouistreham
 - Gardiennage nuit et WE (sauf Cherbourg)
 - Raccordement fibre (Ouistreham, Dieppe en cours)

2. Conditions de travail sur sites : retour sur incident grave au PCF du Havre le 01/10

Normandie – suite

Rappel des faits :

- Vendredi 1er octobre 2021, un lot de crevettes d'Amérique du Sud qui était en cours de mise à quai pour contrôle au poste de contrôle frontalier a été intercepté par des hommes armés, qui ont pris en otage le chauffeur avant de partir avec le camion.
- Les agents du PCF, qui étaient à l'intérieur du bâtiment n'ont pas assisté à l'incident, auquel les commis et les chauffeurs, présents sur le parking, ont assisté.
- Les agents ont fait valoir leur droit de retrait pour la journée du 1er octobre 2021, le PCF a été fermé et aucun contrôle n'y a été réalisé.
- Des représentants de la DRAAF (DRAAF adjoint, SG, SRAL) se sont déplacés le 1er octobre 2021 au PCF (et le chef du SIVEP central le 6/10) pour échanger avec les agents.
- L'activité a repris au PCF dès le lundi 4/10.

2. Conditions de travail sur sites : retour sur incident grave au PCF du Havre le 01/10

Normandie suite :

Actions mises en oeuvre :

- Dispositif d'assistance psychologique (IAPR) et appui assistante sociale DRAAF déployé le 01/10 ;
- Renforcement des patrouilles de la sécurité portuaire demandé dès le 01/10 ;
- Un système de gardiennage (présence d'un vigile) a été mis en place dès le 4/10 ;
- CHSCTM DRAAF Normandie exceptionnel le lundi 04/10/21
- Demandes d'aménagements du PCF par son gestionnaire : mise en place d'un système de vidéosurveillance, accès sécurisé aux locaux pour les agents ; réparation du portail du parking.
- Au 1/12/21 : portails réparés ; accès sécurisé et video-surveillance installés, synchronisés, attente d'autorisation préfectorale pour mise en œuvre
- Mise à jour de la conduite à tenir en cas de découverte fortuite de drogue dans les conteneurs.
- Formation par les douanes en cours de calage

2. Conditions de travail sur sites : Perspectives et solutions locales

Bretagne

- DDPP 35 :
 - Bâtiments : négociations en cours avec la Région Bretagne en vue de disposer de bureaux communs pour l'ensemble des inspecteurs affectés à l'antenne DDPP et du Sivep de St-Malo (yc salle de réunion).
 - Organisation de travail : polyvalence des agents vétérinaires sur l'ensemble des missions import et export (certification à l'export des produits de la mer) attachés à l'antenne DDPP de Saint-Malo.
- DDPP 29 :
 - Bâtiments : projet de réaménagement du terminal portuaire du Blocon à échéance 2023. Un nouveau site d'inspection des marchandises SPS est prévu d'être intégré dans le projet de réfection du terminal portuaire.
 - Organisation de travail : réévaluation du cycle de travail à opérer d'ici le printemps 2022, pour faire face à l'éventuel retour des rotations de ferries en 2022 sur 7 jours (travail en cours pour trouver l'organisation de travail la plus adaptée).

B. Indemnité repas : où en sommes nous ?

Pour rappel lors des recrutements, aucun engagement en terme de restauration ni de mise à disposition de tickets restaurant pris.

En l'absence de solution de restauration, 4 pistes ont été expertisées :

- Le versement d'une subvention repas : il n'est pas envisageable en tant que tel, car elle doit s'effectuer auprès d'un prestataire et non d'un administré ;
- Les frais de mission : ils ne sont pas juridiquement mobilisables dans ce type de contexte.
- Le conventionnement avec une société de restauration ou le recours à des plateaux-repas avec habilitation : il est difficile à mettre en pratique compte tenu des difficultés d'accès aux sites et aux horaires de travail des agents
- Le recours à une prestation d'achats de tickets – restaurants :

Nécessité de définir strictement les conditions d'éligibilité.

B. Indemnité repas : où en sommes nous ?

Le recours à une prestation d'achats de tickets – restaurants, quelles conditions ?

- des conditions cumulatives pour justifier la solution :

-des agents soumis à des cycles dérogatoires ou assimilés (capitainerie)

-des agents qui ne peuvent accéder à un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail

-l'éloignement

-le temps de pause contraint

B. Indemnité repas : où en sommes nous ?

Le recours à une prestation d'achats de tickets – restaurants, quelles conditions ?

-une obligation de mise en concurrence des organismes émetteurs de ticket restaurant

-en gestion, la mise en place de procédures spécifiques :

- part salariale du ticket prélevée sur la paie mensuelle ;
- gestionnaire RH de proximité : gestion des commandes mensuelles en lien avec le service de la commande locale, gestion des titres, vérification du tableau mensuel fourni par le prestataire (pas d'utilisation des tickets hors cadre), état de présence des agents pour régularisation en cas d'absence (1 mois de décalage) ;

--reste à préciser les modalités de recouvrement auprès de l'agent (sur la paie ou par émission d'un titre de perception).

Indemnité repas : où en sommes nous ?

Le recours à une prestation d'achats de tickets – restaurants, quelles conditions ?

Le dispositif du ticket restaurant :

- l'employeur fixe la valeur faciale du titre en respectant les seuils d'exonération des cotisations sociales.

Ex : MEF - ticket d'une valeur faciale de 6€ (3€ part employeur et 3€ part salarié)

-le titre peut être émis sur support papier ou sous forme dématérialisée => c'est la forme à privilégier car sa gestion est plus simple

-pas de titre en cas d'absence de l'agent (congé, maladie)

- Attention : lourdeur en gestion et dispositif non connu au MAA

C. Focus sur la formation métier

Formation initiale – titularisation 2020-2021

27 techniciens titularisés en 2020-2021 (25 techniciens T1 et 2 T2)

Maintien base du parcours T1VA général :

- en allégeant la partie « abattoirs boucherie / volaille » et inspection éta SSA
- Renforcement partie spécifique adaptation à prise de poste : 3,5 semaines (17,5j)

Connaissances techniques et réglementaires relatives à certaines productions animales et à leurs contrôles à l'import :

- équidés, dont approche/contention-transport, avec IFCE (3,75 j)
- poussins d'un jour (0,25 j)
- sous-produits animaux (0,5 j)

C. Focus sur la formation métier

Formation initiale – titularisation 2020-2021

- Spécificités produits de la pêche (CFPMT de Boulogne s/ Mer): *Présentation filière, traçabilité, diagnose, évaluation fraîcheur* (2 j)
- Connaissances techniques et réglementaires relatives aux productions et protection des végétaux et à leurs contrôles à l'import :
 - découverte missions SRAL (1j)
 - diagnose céréales, semences / plants potagers, ligneux (CFPH Ecully) (3 j)
 - présentation organismes nuisibles réglementés (ANSES) (2,5 j)
- Suites administratives et pénales, prélèvements, TRACES-NT : approfondissement (3,5 j)
- Présentation des douanes, BNEVP et exemples d'importations illégales (1 j)

C. Focus sur la formation métier

Formation initiale – préparation 2021-2022

Mission dans les HDF de responsables de formation de l'Infoma en cours :
visite de l'INFOMA sur les sites des SIVEP des Hauts-de-France du 29
Novembre au 3 décembre 2021 pour adapter la formation

Ecoute des agents titularisés en 2021 et de leurs structures

Objectif : rapprocher les formations futures des besoins des structures
(savoir, savoir-faire et savoir-être).

C. Focus sur la formation métier

Formation continue aux contrôles SPS aux frontières

- ▶ Import : e-formation Contrôles sanitaires et phytosanitaires en poste frontière pour 84 agents (depuis décembre 2020). 74 ont finalisé ou en cours de finalisation
- ▶ E-formations d'accompagnement : microbiologie, décisions administratives, droit pénal pour entre 50 et 75 agents
- ▶ Entre 20 et 30 apprenants ont finalisé leurs formations
- ▶ Un sujet produits de la pêche nov-déc 2021: 20 de Boulogne, et 40 de Normandie : Reconnaissance d'espèces, fraîcheur, normes de commercialisation, sécurité sanitaire des produits de la pêche et d'aquaculture et normes sanitaires
- ▶ E-formation en anglais : autoformation sur Babel sur 10 semaines
 - ▶ 31 agents inscrits à la session 1 en cours;
 - ▶ 51 en préinscription pour les sessions 2 et 3 (début 2022)

C. Focus sur la formation métier

Brexit : accompagnement certification à l'export

Export : règles RU repoussées du 1^{er} avril au 1^{er} octobre 2021 puis au 1^{er} juillet 2022

- ▶ E-formation TRACES Classic pour 227 agents en mars
- ▶ Un Webinaire de 2h organisé le 25 mars
- ▶ Classes virtuelles d'approfondissement: 3 sessions pour 40 agents
- ▶ Une classe virtuelle TRACES-NT pour 41 agents (enregistrement des établissements)

C. Focus sur la formation métier

FORMATION ENSV-FVI

-MANAGEMENT DES CADRES DE PROXIMITÉ EN POSTE DE CONTRÔLE
FRONTALIER ORGANISÉES EN 2020 ET 2021 (7 GROUPES) => MODULE 1

-FORMATION COMPLÉMENTAIRE EN 2022 => MODULE 2

Fin du groupe de travail

merci de votre attention