



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Groupe de travail du 9 avril 2019

Attractivité des métiers en abattoirs

Rappel de la méthode ^{1/2}

■ Pré-enquête

■ 2 questionnaires électroniques adressés aux DD

- Relations DD / abattoirs. 87% de retours
- Évaluation du fonctionnement par abattoir. 81% de retours

■ 1 questionnaire individuel aux AO et aux VO

- Situation professionnelle, organisation de l'inspection, installation et équipement du SVI, relations de travail, tâches/missions, relations avec les DD(CS)PP (siège), formations, vie au travail, libre expression. 40% de retours

Rappel de la méthode 2/2

■ Entretiens de terrain

- Critères d'échantillonnage : tonnages, cadences, espèces abattues, catégorisation, éloignement géographique/DD, taille de l'équipe du SVI, statut (privé, public) de l'abattoir, protocole cadre, au moins 1 abattoir visité par L 214.
- 72 AO et 36 VO rencontrés sur une trentaine de sites

■ Audition des OS

■ Échanges avec la DGAL

■ Réunion d'un groupe miroir

Etude de l'OMM

«l'attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs»

Présentation des recommandations

1- Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir

1-1-A- Communication externe : information du grand public

*Il est nécessaire, aujourd'hui où la communication médiatique a pris tant d'importance, que le ministère communique en dehors des temps de crise et **valorise le travail fait par ses agents** dans les abattoirs. Il montrera la place stratégique de l'inspection en abattoir dans la sécurité des aliments, il rappellera l'intérêt des produits d'origine animale dans l'alimentation.*

1- Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir

1-1-B- Communication externe : recrutement de vétérinaires et d'auxiliaires officiels

Le recrutement de vétérinaires et d'auxiliaires officiels :

La mise en avant des connaissances scientifiques nécessaires, autant dans le domaine du vivant que dans le domaine technologique, du travail d'équipe, de l'autonomie, du sens de ces emplois devrait favoriser les recrutements.

1- Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir

1-2- Communication interne

- *Il est regrettable que les tonnages inspectés en abattoir n'apparaissent pas systématiquement dans **les bilans d'activité** et que le rôle des inspecteurs ne soit reconnu qu'en cas de crise. **Des messages d'encouragement réguliers** reconnaissant la qualité et l'importance du travail effectué doivent être portés. **Les métiers en abattoir doivent être présentés aux jeunes.***
- ***la reconnaissance du travail fait.** Un poste en abattoir ne doit pas pénaliser le déroulement des carrières. La pénibilité du travail et les conditions particulières de son exercice pourraient être reconnues d'une manière spécifique. Sans oublier au quotidien une collaboration entre les différents services du siège, par des échanges d'informations et un suivi des signalements faits par le SVI. Toute la chaîne hiérarchique, du directeur général de l'alimentation au chef de service, et les responsables d'enseignement en particulier d'enseignement agricole doivent se mobiliser.*
- ***Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir.***
Il est possible d'organiser une visite en abattoir pour les agents de la DD afin qu'ils découvrent la réalité du travail qui y est effectué. Un AO en abattoir pourrait présenter à l'ensemble des personnels le déroulement d'une journée de travail en abattoir, par exemple lors d'une assemblée générale. Favoriser les relations avec les collègues d'inspection itinérante en les incitant à passer à l'abattoir quand ils sont sur le secteur. Les cadres de la DD devraient prendre le temps de rencontrer les AO sur leur poste et de les interroger sur leur travail.

2- Accroître la reconnaissance

2-1- Réviser la cotation de certains postes des VO en abattoir

Le classement au titre du parcours professionnel des postes de VO en abattoir devrait être revu.

2-2- Garantir qu'occuper un poste en abattoir ne pénalise en rien les parcours professionnels des agents

*Les AO en abattoir se sentent pénalisés dans le déroulement de leur carrière par rapport aux agents de DD. Ils souhaitent **un traitement équitable et une meilleure reconnaissance de la spécificité de leurs postes** : importance du savoir-faire et du savoir-être, pour réagir rapidement et de manière appropriée, compétences pédagogiques mises à profit dans le tutorat des contractuels, contraintes horaires.*

*Le fait d'occuper un poste en abattoir pendant un temps à déterminer **devrait être un accélérateur de carrière** plutôt qu'un frein.*

2- Accroître la reconnaissance

2-3- Valoriser l'exercice de responsabilités d'encadrement et l'appui aux SVI

- *Afin de motiver les plus engagés, les fonctions d'encadrement exercées par des AO dans les abattoirs où le VO est peu présent et les fonctions de tuteur devraient **être mieux reconnues** dans les parcours professionnels et aussi sur le plan financier.*
- *La cotation des postes, évoquée plus haut, fait aussi partie des caractéristiques des postes de VO : la **révision de ces cotations** pourra inciter des ISPV à occuper les postes en abattoir sans risquer de pénaliser leur déroulement de carrière.*
- **Accroître la reconnaissance**
*Lorsque le VO est présent avec un nombre de vacations très réduit, **un AO pourrait être reconnu dans un rôle d'encadrement** et bénéficier d'une NBI.*

Point d'information : revalorisation des préposés sanitaires non titulaires (PSNT) et vétérinaires inspecteurs contractuels (VIC)

Une revalorisation de la rémunération des PSNT et des VIC a été mise en œuvre afin de tenir compte des contraintes spécifiques des métiers, en particulier des postes en abattoir. Ce dispositif concernait les agents toujours présents et contractuels au 1^{er} novembre 2018 et était rétroactif au 1^{er} janvier 2018 pour les agents présents à cette date, ou à la date du nouveau contrat pour les agents recrutés en cours d'année.

Pour les PSNT : une rémunération plus élevée lors du recrutement (+ 18 points).

Pour les VIC : une rémunération plus élevée lors du recrutement (+ 10 points d'indice), et une évolution plus favorable à chaque changement de niveau (+ 31 points par niveau).

Chaque agent est individuellement informé de son nouveau classement par une notification individuelle ou un avenant à son contrat.

Un GT spécifique est prévu le 16 avril 2019 sur les règles de gestion, avec les organisations du personnel.

3- Varier les caractéristiques des postes

3-1- Faciliter les activités hors chaîne et hors abattoir pour les AO qui le souhaitent, le passage régulier en abattoir pour les agents du siège qui le souhaitent

- *Pour les AO titulaires, le côté inévitablement répétitif de la chaîne génère un sentiment de lassitude et augmente le risque de TMS. **La diversité des missions proposées permet de répondre à ces deux difficultés.** Elle est également un facteur d'attractivité non négligeable pour certains AO.*
- *Les fiches de poste pourraient prévoir, pour les AO qui le souhaitent, **une ou plusieurs journées par semaine dédiées à des missions hors chaîne ou hors abattoir.** Des postes mixtes associant missions à l'abattoir et missions d'inspection en sécurité sanitaire des aliments ou en élevage pourraient être proposés **aussi bien aux agents des services vétérinaires d'inspection qu'aux agents du siège.** Cela faciliterait les remplacements et la création d'une communauté de travail unique dans les directions déconcentrées.*

3- Varier les caractéristiques des postes

3-1- Faciliter les activités hors chaîne et hors abattoir pour les AO qui le souhaitent, le passage régulier en abattoir pour les agents du siège qui le souhaitent

- **Proposer des postes polyvalents.** Veiller à la rotation des postes de travail au sein de l'équipe du SVI : « tout le monde fait tout ». Associer les inspecteurs en poste en abattoir de volailles à la programmation des inspections en SPA. Proposer à des AO en poste en abattoir de boucherie d'être inspecteurs à 20 % de leur temps en remise directe, en collectivité ou chargés du contrôle des conditions de transport d'animaux et de l'agrément des transporteurs. En filière volaille partager le temps d'inspection entre un abattoir en inspection permanente et des structures plus petites, non soumises à inspection permanente. Pour pallier les soucis d'effectifs en abattoir, certains départements ont opté pour un nombre de postes dits « volants ». Les inspecteurs ont un véhicule à disposition et se déplacent d'abattoir en abattoir selon les besoins d'effectifs. Ces inspecteurs, en résidence administrative au siège, paraissent très satisfaits de leur position d'affectation. Pour la plupart ils sont volontaires.

3- Varier les caractéristiques des postes

3-2- Privilégier des agents ayant de l'expérience pour les postes de VO les plus délicats (à fort enjeu managérial)

- *Pour les VO, certains postes objectivement difficiles en raison du mode d'exploitation de l'abattoir ou de la taille des équipes à manager **ne devraient pas être ouverts à des ISPV ou des contractuels débutants. Un tutorat adapté doit être systématiquement organisé.***