



Compte rendu GT Attractivité des postes en abattoir

9 avril 2019

Le groupe de travail portant sur l'attractivité des postes en abattoir s'est réuni le 9 avril sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines

L'Alliance du Trèfle était représentée par Nadia Ihadadène, Sylvain Duport et Annick Pinard.

Jean-Pascal Fayolle a reconnu que le rapport de l'étude de l'OMM sur l'attractivité des postes en abattoir avait mis du temps pour être publié et que certaines actions avaient déjà été mises en place avant sa parution.

L'objectif de cette réunion est de présenter rapidement le rapport et de discuter des propositions. Un deuxième groupe de travail sera nécessaire.

1. Présentation du rapport

Isabelle Mellier, cheffe de la mission de pilotage des emplois et des compétences, et Jean-Louis Grenouilloux, son adjoint, ont présenté la méthodologie de l'étude (pré-enquête, questionnaire, entretiens de terrain, audition des organisations syndicales, ...) et les recommandations, réparties selon 6 axes :

- 1- Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir
- 2- Accroître la reconnaissance
- 3- Varier les caractéristiques des postes
- 4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements
- 5 - Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs
- 6 - Améliorer les conditions matérielles

2. Discussions sur les recommandations

Axe 1 : améliorer l'image du métier

Jean-Pascal Fayolle a précisé qu'un plan de communication était en cours avec l'INFOMA pour les techniciens supérieurs et que la communication était à développer pour les vétérinaires.

Didier Perre, directeur de l'INFOMA, a confirmé le besoin d'appui de la DICOM et d'amélioration des relations avec la DGER pour améliorer le recrutement de techniciens à partir de l'enseignement agricole (informations récentes sur le métier de TSMA dans Chlorofil).

Yves Coche, IGAPS référent pour les TSMA, a indiqué qu'il fallait renforcer les relations entre



DD(CS)PP et l'enseignement agricole et faire des présentations des métiers aux enseignants et aux élèves de BTS.

Les organisations syndicales ont cité des départements où cela avait été fait ou était encore fait, avec parfois des problèmes d'organisation quand les abattoirs et les DD sont en sous-effectif. Il faudrait disposer d'un vivier de personnes disponibles pour aider à la communication. Elles regrettent que la DGCCRF ait toujours mieux communiqué sur le travail de ses agents que le ministère de l'agriculture.

Jean-Pascal Fayolle a précisé qu'une action forte en direction de l'enseignement agricole était prévue.

Fany Molin, sous-directrice de la sécurité sanitaire des aliments, a présenté les actions envisagées par la DGAL.

- avec l'appui du fonds de transformation de l'action publique, mise en place de la démarche « Vision partagée » (discours commun porté par tout le monde). Cette démarche prend du temps (18 mois-2 ans) et constitue une aide à la cohérence de communication en interne et au recrutement.

- le Bureau des établissements d'abattage et de découpe (BEAD) collecte films et photos pour les transmettre à la DICOM et identifie des personnes volontaires pour parler de leur métier. Il faut recenser les personnes motivées pour parler de leur métier et la DICOM est prête à travailler sur des outils de communication,

- la diffusion de la Newsletter abattoir sera généralisée (aujourd'hui il faut la demander),

- Un référent national abattoir sera systématiquement présent dans les réunions régionales d'échanges de pratiques,

- une simplification des instructions techniques relatives à l'abattoir est prévue (aujourd'hui une centaine d'instructions techniques sont applicables),

- la DGAL veut améliorer les relations entre les membres du réseau des abattoirs en mettant en ligne les coordonnées des services vétérinaires d'inspection, permettant d'identifier les structures de même taille.

Pour l'Alliance du Trèfle ces actions vont dans le bon sens, mais il ne faut pas oublier que les abattoirs font partie des DD(CS)PP, et également privilégier les relations entre DD(CS)PP et abattoirs. Certains agents d'abattoir n'ont pas de badge pour entrer dans la DD(CS)PP et certains agents des DD(CS)PP ne vont jamais à l'abattoir.

Axe 2 : accroître la reconnaissance

Jean-Pascal Fayolle a rappelé que les rémunérations des agents contractuels exerçant en abattoir ont été revalorisées en 2018.

Pour les titulaires, le RIFSEEP des ISPV va être prochainement publié et le RIFSEEP des TSMA est en cours (première réunion du groupe de travail le 3 avril) avec une grille prévoyant un barème différencié pour les postes en abattoir (reconnaissance spécifique et peut-être revalorisation). En



termes de parcours professionnel, la grille de classement des postes est à construire. Le système de postes prioritaires sera expérimenté à l'automne.

Les agents en abattoir auront également plus de possibilités pour rencontrer leur IGAPS.

Pour objectiver les promotions pour le corps des TSMA, une enquête a été réalisée sur 2017-2019 : les propositions de l'administration pour les agents en abattoir sont supérieures ou égales à celles pour les autres agents, même si les résultats après passage en CAP sont inférieurs.

Pour le passage au grade de technicien principal : en 2017, les agents en abattoir représentent 57 % des proposés et 53 % des retenus après la CAP ; en 2018, 50 % proposés et 43 % retenus après la CAP ; en 2019, 57 % proposés et 43 % retenus après la CAP.

Le même travail est à faire pour les ISPV.

L'Alliance du Trèfle et les autres organisations syndicales demandent la limitation du travail de nuit, alors qu'il devient de plus en plus fréquent, notamment dans les abattoirs de volailles.

Concernant les préposés sanitaires contractuels, la faible rémunération explique, pour l'Alliance du Trèfle, la faible attractivité des postes.

Angélique Pluta, cheffe du bureau de gestion des personnels contractuels a rappelé que les agents contractuels avaient fait l'objet d'une revalorisation rétroactive au 1^{er} janvier 2018, versée principalement en décembre 2018 :

- vétérinaires inspecteurs contractuels : + 10 points au recrutement et +31 points entre chaque niveau.

- préposés sanitaire : + 18 points au recrutement et progressions entre chaque niveau.

Elle annonce qu'un groupe de travail se réunira le 16 avril sur la revalorisation des rémunérations.

L'Alliance du Trèfle a apprécié la revalorisation des rémunérations, mais elle regrette que les notifications individuelles n'aient toujours pas été effectuées et que la transmission des feuilles de paie connaisse parfois un retard de 3 mois.

Angélique Pluta a précisé que la notification serait abordée lors du prochain groupe de travail et qu'une adresse mail dédiée (bulletin-de-paie2019.sg@agriculture.gouv.fr) permet l'envoi des duplicata sur demande.

Le passage sur l'ENSAP pour les contractuels sera évoqué lors du CTM du 25 avril.

Les organisations syndicales regrettent l'absence de reconnaissance pour les agents qui tutoient les T1. Par ailleurs les conditions d'attribution de la prime d'insalubrité semblent appréciées différemment selon les départements.

Jean-Pascal Fayolle s'interroge sur la prime d'insalubrité qui fait l'objet d'une déclaration des structures (campagne annuelle) et sur sa compatibilité avec le RIFSEEP.

Concernant les agents contractuels, le groupe de travail sur la précarité se réunira le 11 avril et un nouveau contexte législatif (loi sur la transformation sur la fonction publique) est attendu.

Axe 3 : varier les caractéristiques des postes

Fany Molin a indiqué que des démarches locales ont déjà été mises en place, en fonction des possibilités locales et de la volonté des agents. C'est souvent le fait que des agents du siège doivent aller à l'abattoir qui complique l'exercice.

Pour l'Alliance du Trèfle, c'est souvent le sous-effectif des agents du siège qui empêche qu'ils viennent à l'abattoir.

Un frein à la mise en place de la mixité est le travail de nuit, car il est difficile de changer de rythme de travail dans la semaine. Un agent ne pourra pas être opérationnel dans d'autres missions s'il doit effectuer beaucoup d'heures de nuit.

Fany Molin s'est dite consciente des freins et indiqué qu'elle n'a pas de possibilités (ETP) pour encourager ces initiatives.

L'Alliance du Trèfle cite l'exemple d'un abattoir où les agents ont été formés à la polyvalence, entre postes sur la chaîne et postes hors chaîne. Cette initiative, qui évite l'apparition de troubles musculo-squelettiques et facilite l'élaboration du planning a nécessité un accompagnement des agents. Réticents au départ les agents sont aujourd'hui très satisfaits.

Laurence Delva, IGAPS référente pour les ISPV, a indiqué que lors de la publication des postes, il y avait de plus en plus d'emplois mixtes avec des remplacements en abattoir.

Lors des entretiens avec des agents en poste en abattoir, deux typologies sont ressorties :

- certains s'y trouvent bien, s'épanouissent dans leur métier en abattoir, souhaitent une promotion mais sans partir de l'abattoir,
- d'autres, dont beaucoup de T1, y ont trouvé une opportunité pour entrer dans la fonction publique, mais sont impatients de sortir de l'abattoir. Leur formation n'est pas suffisamment approfondie, et ils ne trouvent pas de sens à leur métier.

Les agents qui veulent partir de l'abattoir sont ceux qui, dans le cadre de leur parcours professionnel, veulent changer de métier après un premier poste en abattoir ou des T1 qui veulent changer le plus tôt possible.

Yves Coche estime que l'attractivité et le parcours relèvent du même système. Une amélioration de l'attractivité conduira à plus de demandes de postes en abattoir dans les parcours professionnels, alors qu'aujourd'hui celui qui ne peut pas continuer physiquement en abattoir change d'affectation.

L'Alliance du Trèfle partage l'analyse sur les T1, souvent sur-diplômés, qui affichent l'objectif de sortir de l'abattoir le plus tôt possible. Les structures doivent gérer ces agents, en formation pendant un an (5 semaines à l'INFOMA, e-learning et tuteur), alors qu'ils occupent un poste à temps plein.

Jean-Pascal Fayolle indique que la formation des T1 va évoluer, passant de 5 semaines à 4 mois dès la rentrée 2019, ce qui risque de faire fuir des lauréats. Les T1 connaissent leur affectation à l'issue du concours. Par ailleurs un décalage des rentrées T1 et T2 est prévu pour éviter la dérive des T2 exT1 de plus en plus fréquente. Cette réforme entraîne un coût supplémentaire pour l'INFOMA.



Pour l'Alliance du Trèfle, T1 et T2 doivent être capables de travailler en abattoir et en DD. Pour cela il est indispensable qu'ils disposent d'une bonne formation de base.

Jean-Pascal Fayolle a annoncé un groupe de travail sur le contenu de la formation des TSMA en mai en format CAP. Une mission CGAER sur le contenu des formations de l'INFOMA au regard des exigences de l'Union Européenne est également en cours.

Fany Molin souhaite privilégier le recours à des agents expérimentés. Les ISPV sortis de l'ENSV en 2018 et affectés en abattoir ont eu un tuteur. Le système sera pérennisé.

La formation VOCP ne pouvant pas avoir lieu avant la prise de poste, seul le tutorat peut être envisagé avant : 1 à 2 semaines dans un autre abattoir avant que le VIC se retrouve seul face à l'abatteur.

L'identification des postes difficiles est en cours avec les IGAPS.

Des contrats plus attractifs pour les VIC sont envisagés (aujourd'hui les contrats sont calés sur les mobilités) . Des contrats de 1 à 2 ans sont à l'étude.

L'Alliance du Trèfle propose que si ces postes ne sont pas remis à la mobilité, les contrats puissent être des CDI.

Isabelle Paysant, cheffe de bureau du pilotage du programme «sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation », précise que les textes actuels ne le permettent pas. Il faut revoir le contrat au bout de 3 ans et un CDI ne peut intervenir qu'après 6 ans.

Jean-Pascal Fayolle a conclu la réunion en indiquant que les trois autres axes des recommandations seraient examinés lors du prochain groupe de travail, ainsi que la liste des actions.