

Groupe de travail "Attractivité des métiers en abattoirs"

| Recommandations | Actions envisagées suite au groupe de travail du 9 avril 2019 |
|--|--|
| | <p>Construire une culture commune de l'inspection en abattoir dans ses différents aspects à travers une démarche de « vision partagée », en mobilisant le Fonds de modernisation et de réforme du MAA.</p> |
| 1- Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir | <p>1- Collecter auprès des SVI des photos et films pris en abattoir pour créer des supports de communication.</p> <p>2- Identifier les VO, les AO et les SVI volontaires pour communiquer et les faire participer à des salons (e.g SIA Paris, SIAL Rennes) ou à des tournages de film (e.g Bouv'Innov).</p> <p>3- Valoriser le SVI dans les supports de communication sur les métiers du ministère (brochure métiers, site internet/intranet...).</p> <p>2- Participer aux journées des métiers dans les ENV afin de présenter le métier de VO (DGAL, SVI et DDPP volontaires).</p> <p>3- Réaliser une présentation (public cible : enseignants, apprenants en BTS...) du métier d'inspecteur en abattoir (VO et AO) afin de faire connaître les métiers, les carrières au MAA, les concours et les possibilités de stages en DDPP. Réaliser également cette communication dans les salons d'orientation, ainsi qu'au sein de la communauté de travail (services déconcentrés du MAA).</p> <p>4- Mettre à disposition une infographie imprimable en format poster pour affichage dans les forum métier et ring de recrutement.</p> <p>5- Créer et mettre en œuvre une communication pour le recrutement des techniciens à l'INFOMA et notamment la classe préparatoire intégrée.</p> <p>6- Utiliser les réseaux sociaux pour faire connaître les métiers et la formation.</p> |
| 1-1-A- Communication externe : information du grand public | |
| 1-2- Communication interne | <p>1- Mettre à disposition de la communauté de travail des outils pour créer un réseau des SVI : (i) liste des coordonnées de contact des SVI et chefs de service des différents départements sur l'intranet ; (ii) carte de France numérique avec l'emplacement et les coordonnées des autres abattoirs, espèces abattus, tonnage et spécificité de process et caractéristiques de l'équipe (pour favoriser les échanges d'information) ainsi que les liens vers les sites intranet des SVI lorsqu'ils existent ; (iii) newsletter abattoir hebdomadaire pour tenir informée la communauté de travail de l'actualité (réglementaire, presse, ...) ; (iv) FAQ sur l'intranet et adresse mail unique pour les questions techniques (BEAD - RNA).</p> <p>2- Donner une identité aux SVI vis-à-vis des professionnels afin de renforcer le sentiment d'appartenance à une même communauté : déployer le marché national « location et entretien des tenues de travail » avec une tenue de travail unique pour l'ensemble des SVI en abattoir (écussonnage standardisé prévu à l'article 4 du CCTP du marché ELIS) et poursuivre la démarche d'identité avec une sérigraphie sur les casques des agents.</p> <p>3- Organiser un séminaire abattoir avec témoignages positifs d'agents de SVI : en plus du séminaire DGAL tous les 2 ans depuis 2014, dupliquer cette organisation en région ou interrégion l'année intermédiaire.</p> <p>4- Revoir l'ensemble des IT en lien avec les abattoirs afin de simplifier les instructions pour les agents (regroupement des IT selon une organisation adaptée permettant de faciliter l'action au quotidien et de faire ressortir les grands enjeux).</p> <p>5- Développer la communication interne sur les réalisations des services en abattoirs.</p> <p>6- Proposer des stages et des contrats de professionnalisation aux élèves et étudiants des EPLEFPA, même en DDcsPP.</p> |
| 2- Accroître la reconnaissance | <p>1- Classer les postes de RSVI notamment en fonction du niveau de responsabilité.</p> <p>2- Réviser la note de service parcours professionnel (NS 2016-266 & NS 2014-471/parcours professionnel) : compléter le projet avec l'introduction des postes de RSVI dans la typologie des postes en annexe à la NS.</p> <p>3- Faire un lien entre classement parcours professionnel du poste de RSVI et indice de référence pour le recrutement des VINT.</p> <p>4- Revaloriser les échelles indiciaires de recrutement des VI et PS contractuels.</p> <p>5- Revaloriser l'indemnité horaire pour travail de nuit des TSMA (7,62€) par alignement sur les vétérinaires inspecteurs.</p> <p>6- Revoir les critères d'attribution de la prime d'insalubrité. Vérifier l'articulation avec le RIFSEEP.</p> |
| 2-1- Revaloriser la rémunération et réviser la cotation de certains postes des VO en abattoir | |
| 2-2- Garantir qu'occuper un poste en abattoir ne pénalise en rien les parcours professionnels des agents | <p>1- Expertiser les règles de gestion pour les promotions.</p> <p>2- Expérimenter le levier des postes labellisés « prioritaires » à la mobilité dans la future NS parcours professionnels.</p> <p>3- Analyser l'évolution des carrières sur un échantillon de population de techniciens.</p> <p>4- Rappeler aux VIC l'importance des CR d'entretiens annuels professionnels pour faire connaître la qualité du travail réalisé par les agents à l'administration comme aux OS.</p> <p>5- Faire connaître les parcours professionnels-types possibles.</p> |
| 2-3- Valoriser l'exercice de responsabilités d'encadrement et l'appui aux SVI | <p>1- Prendre en compte la typologie des postes en abattoir dans les projets de cotation RIFSEEP des postes de TSMA et d'IAE (sur la base d'une cartographie des missions).</p> <p>2- Réviser la note de service parcours pro et étudier la possibilité de classer des postes de chef d'équipe de cat A/classé 1 dans des équipes d'inspection sur de « gros » abattoirs, afin de favoriser la promotion des TS en IAE</p> <p>3- Identifier dans les équipes les personnes avec des missions / compétences particulières (tuteurs, formateurs, superviseur...) et faire connaître cette information par le biais de la carte de France numérique (cf. action 1-2-/2-/ii).</p> |

Groupe de travail "Attractivité des métiers en abattoirs"

| Recommandations | | Actions envisagées suite au groupe de travail du 9 avril 2019 |
|---|---|---|
| 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 | <p>1- Développer la polyvalence des missions en faisant évoluer le contenu des fiches de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - renforcer les missions hors chaîne : préoccupation convergente entre diversification de l'intérêt pro et rotation sur les postes / TMS ; - prévoir des missions hors abattoir : SSA/inspection d'autres établissements et/ou SPA, ce qui peut impliquer des nécessités de remplacement à l'abattoir ; |
| | 3-2- Privilégier des agents ayant de l'expérience pour les postes de VO les plus délicats (à fort enjeu managérial) | <p>1- Identifier les postes "objectivement difficiles" et émettre des points de vigilance quant aux affectations dans ces abattoirs, en mobilisant toutes les sources d'information (RNA, IGAPS, taux d'arrêt maladie, baisse de la catégorisation, protection fonctionnelle...) afin d'identifier notamment les situations de relations compliquées avec l'abatteur.</p> <p>2- Attribuer un tuteur à chaque sortie ENSV inexpérimentée allant en abattoir.</p> <p>3- Organiser une période d'observation de 1 à 2 semaines-pour les VO contractuels débutants (identifier des équipes d'accueil dans un autre abattoir aux caractéristiques similaires) pour que le VO n'arrive pas totalement "naïf" lors de sa prise de poste</p> <p>4- Examiner la possibilité, pour le recrutement de VINT, de limiter les contrats à faible quotité de travail en regroupant sur un même VI à 100 % plusieurs sites.</p> <p>5- Rechercher une durée attractive des contrats des VINT : réflexion à conduire par rapport au corps cible de titulaire et à l'articulation des temps de contrat avec le calendrier de la mobilité où les postes sont très rarement pourvus</p> |