



Groupe de travail du 19 juin 2019

Attractivité des métiers en abattoirs
(suite du GT du 9 avril 2019)

Rappels - groupe de travail du 9 avril 2019

Présentation des recommandations de l'étude OMM « l'attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs

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

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

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

1-2- Communication interne

2- Accroître la reconnaissance

2-1- 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

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

3- Varier les caractéristiques des postes

3-1- Faciliter les activités hors chaîne et hors abattoir

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

Poursuite de la présentation des recommandations de l'étude OMM

- 4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements
- 5- Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs
- 6- Améliorer les conditions matérielles

4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements

4-1-A- Renforcer la formation des VO

- *La **formation consacrée au management et à la gestion d'équipes** dans un contexte administratif devrait être développée, en priorité pour les VO contractuels dont la plupart sont issus de la clientèle.*

4-1-B- Renforcer la formation initiale et continue des AO titulaires

- *Le cursus de formation des T1 a maintenant 5 ans. Le temps est venu de **procéder à son évaluation** et de s'interroger sur quelques points.*
- *En matière de formation continue, les AO attendent des **formations orientées sur des aspects pratiques**, à proximité de leur lieu d'affectation. Les **échanges de pratiques** permettent de répondre à ces attentes et devraient être organisés de manière régulière. Indépendamment des aspects techniques ils permettent aux agents du SVI **d'élargir leur réseau et de rompre un éventuel isolement.***
- *Le **tutorat devrait être systématiquement prévu et mieux organisé** : tuteurs sélectionnés en raison de leur capacité à transmettre, mission de tutorat reconnue, prise en compte dans la fiche de poste de ce temps consacré au tutorat.*
- *Ces tuteurs devraient pouvoir s'appuyer sur un **vade-mecum générique d'inspection à l'abattoir.***

4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements

4-1-C- Mieux diffuser l'information sur les formations et faciliter la participation des agents

- *Certains AO ont fait part de leur regret d'avoir découvert trop tard l'existence de formations gratuites pour préparer des concours. La **diffusion des informations jusque dans les abattoirs doit être systématiquement assurée.***
- *Les départs des agents en formation devraient **être anticipés et organisés** de façon à ce qu'il n'y ait pas de problème de suppléance ou de surcroît de travail pour le reste des agents de l'équipe. **L'appel à des agents affectés au siège de la DD ou dans un autre abattoir** du département devrait devenir habituel.*
- *La **transmission systématique des informations**, par exemple en matière de formations, de préparation aux concours, de types de contrats possibles*

4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements

4-2- Optimiser les recrutements

- *Le retour des VO contractuels nouvellement titularisés sur leur poste devrait être facilité, sous certaines conditions. Leur formation à l'ENSV pourrait être organisée en alternance. Les AO contractuels ou les anciens AO contractuels titularisés ont souvent un ancrage territorial fort. **Continuer de bien prendre en compte les aspirations géographiques des AO** est un des moyens pour limiter le turn-over.*
- *Les lauréats du concours T2 devraient connaître les postes qui leur seront proposés dès l'entrée en formation et non à mi-parcours afin d'avoir davantage de temps pour organiser leur vie personnelle.*
- *Les mutations entre abattoirs pour des motifs géographiques avérés pourraient être facilitées en dérogeant à la règle non écrite des 3 ans sur un poste. Une autre piste serait de recenser et de centraliser les vœux de mobilité pour favoriser les échanges poste à poste.*
- *Il serait intéressant d'élargir les recrutements à des contractuels titulaires d'un diplôme de niveau V. Ils pourraient accéder au corps des TSMA par la voie du troisième concours, à condition de pouvoir bénéficier de contrats successifs leur permettant d'atteindre les 4 ans de service nécessaires.*

4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements

4-2- Optimiser les recrutements

- *Un autre dispositif à évaluer est celui des contrats PrAB. Les services disposeraient d'agents contractuels bénéficiant d'une préparation au concours de T1 spécialité vétérinaire. Les lauréats du concours auraient l'avantage de posséder une expérience professionnelle avérée dès leur entrée dans la fonction publique.*
- *Les VO devraient être plus systématiquement associés au recrutement des AO contractuels. Ils connaissent leur équipe et sont à même d'apprécier la capacité d'intégration d'un nouveau venu.*

5- Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs

5-1- Rompre l'isolement

- *Les échanges de pratiques permettent de répondre à ces attentes et devraient être organisés de manière régulière. Indépendamment des aspects **techniques** ils permettent aux agents du SVI d'élargir leur réseau et de rompre un éventuel isolement.*
- *la connaissance des agents des services vétérinaires d'inspection, grâce à la qualité de l'accueil des nouveaux arrivants et à des **venues régulières à l'abattoir du directeur** lui-même, mais aussi **du secrétaire général, du chef de service, du responsable qualité, de l'assistant de prévention**, voire la réalisation au siège ou à l'abattoir d'entretiens professionnels. Plus largement, **la gestion RH de proximité**, dans toute ses composantes (temps de travail, santé et sécurité, formation continue...), revêt une importance particulière pour les équipes en abattoirs qui doivent pouvoir disposer au siège d'interlocuteurs "de proximité".*
- ***Développer les formations de proximité et les échanges de pratiques.** Les échanges de pratiques permettent de partager les problèmes avec les collègues et de se créer un réseau. Ils sont organisés à l'échelle d'un département ou d'une région ou entre abattoirs appartenant à un même groupe industriel, notamment en filière volaille. La mise en place de **référents chargés de l'animation d'un réseau d'abattoirs** pourrait favoriser la mise en œuvre de ces échanges de pratiques.*

5- Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs

5-2- Favoriser les relations siège/abattoirs

- *La rédaction et la mise à jour régulière d'un livret d'accueil local, pratique, attractif et convivial, préfacé par le directeur, **rappelleraient la variété des tâches et faciliteraient les prises de poste***
- ***le soutien des équipes en cas de difficultés.** Écoute, réactivité, fermeté dans les réponses apportées aux problèmes participent au maintien de la motivation au travail, la rédaction et le suivi de la mise en œuvre du protocole-cadre, cosigné par le préfet et l'exploitant. C'est une base de dialogue. Le SVI apprécie d'être associé à l'élaboration de ce protocole et que des points soient faits sur les difficultés rencontrées dans son application. L'obligation de mise en œuvre d'un tel protocole-cadre devrait être étendue aux abattoirs de volailles*
- ***les remplacements et le recrutement.** La **constitution au siège d'une équipe de remplaçants** facilite le maintien de l'effectif du SVI en cas d'absence et le maintien des compétences des agents en poste au siège. Elle favorise la sortie de l'abattoir pour des formations ou des réunions. Consulter le SVI pour les recrutements, en particulier de contractuels, c'est aussi tenir compte de sa connaissance du travail à faire et des profils intéressants pour l'équipe*
- ***la convivialité.** Les horaires décalés ne doivent pas être un obstacle à des moments de convivialité partagée. Il faut veiller à y associer le SVI et à rendre possible sa participation. Les lieux choisis peuvent se situer à proximité d'un abattoir.*

5- Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs

5-3- Prévenir et lutter contre les TMS

- *la prévention des troubles musculo-squelettiques. La fréquence très supérieure d'accidents du travail en abattoirs par rapport au siège incite à **s'attacher à améliorer l'ergonomie des postes de travail et la connaissance par les agents des gestes à faire ou à éviter. Les interventions sur sites de professionnels de la santé sont appréciées et bénéfiques.***

6- Améliorer les conditions matérielles

6-1-Moyens informatiques

- *L'amélioration des conditions d'équipement informatique* ou leur maintien à un niveau adapté aux applications « métier » utilisées doivent être considérés comme une priorité au sein de la DD. L'attention doit être portée sur le **nombre de postes, la qualité des machines et la qualité des liaisons internet ou intranet**. Une utilisation confortable des applications « métier » (SIGAL RESYTAL) doit être possible.

6-2- Postes d'inspection et locaux mis à disposition du SVI

- *Postes d'inspection et locaux mis à disposition du SVI* . L'enquête montre également que **17 % des agents jugent les postes d'inspection non adaptés** voire dangereux. Cette inadaptation expose les agents à des TMS ou à des risques anormaux de blessures ou d'accidents. Dans le même registre, **30 % des agents jugent non satisfaisants ou inadaptés les locaux mis à disposition du SVI**.

6- Améliorer les conditions matérielles

6-3- Horaires d'abattage et temps de travail

- *Le **non-respect par l'abatteur des plannings et horaires d'abattage** est une remarque relativement récurrente de la part du SVI et parfois source d'une réelle souffrance au travail.*
- *Tous ces éléments sont prévus dans les protocoles-cadres des abattoirs de boucherie et des ateliers de traitement du gibier. **Ils mériteraient sans doute d'être plus détaillés en termes de moyens mis à disposition** par l'abatteur (locaux, organisation des postes d'inspection ante et post mortem) et établis par la DD (effectif minimal d'agents devant assurer l'inspection). Ils pourraient également être **rendus obligatoires pour tous les abattoirs**, abattoirs de volailles inclus.*
- *Le service d'inspection devrait **être systématiquement associé à la négociation** et à la rédaction de ce protocole ainsi que les agents de prévention, en fonction des conditions locales.*
- *Parallèlement les DD devraient sans doute **veiller plus rigoureusement à l'application de ces protocoles** en sanctionnant de manière plus ferme les dérives.*