

Enquête Sivep : conditions de travail et rémunération, le compte n'y est pas !

Après plusieurs mois de fonctionnement des nouveaux Sivep Brexit, le SPAGRI-CFDT a souhaité mener une enquête auprès des agents qui exercent leurs missions dans les services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (Sivep), qu'ils soient impactés par le Brexit ou non. Cette enquête avait pour objectif d'obtenir le ressenti des agents sur les conditions d'exercice des missions.

L'enquête a été envoyée aux agents en poste dans les Sivep de Boulogne, de Caen-Ouistreham, de Calais-Port, de Calais-Tunnel, de Dunkerque, du Havre, de Roissy, de Saint-Malo. Plus de 300 agents ont été destinataires. Près de 18 % d'entre eux ont pris de temps de participer ; nous les en remercions. En outre, les commentaires qu'ils ont laissés ont été riches d'enseignements.

Un nombre important de répondants sont des contractuels, qui représentent la majeure partie des agents de ces services. Tous les sites ont répondu, avec un taux de réponse de 5 à 40 % selon les sites, et des retours plus importants pour les sites frontaliers Brexit.

Conditions de travail (horaires, planning...)

Il ressort de cette enquête que 44 % des répondants jugent leurs conditions de travail difficiles, voire très difficiles. Les raisons sont multiples.

Compatibilité avec la vie sociale et la vie familiale

L'organisation du travail sur les sites Sivep Brexit alterne des cycles de travail de jour et de nuit suivant des plannings irréguliers.

Pour 22 % des répondants, les horaires sont peu, voire pas compatibles avec leur vie familiale et sociale. En effet, les agents n'ayant pas de journée de récupération fixe, la vie personnelle s'organise difficilement, en particulier pour des activités régulières telles que le sport, les loisirs...

Les agents travaillent finalement trois week-ends sur cinq, au lieu des deux week-ends sur cinq annoncés initialement.

De plus, il leur est compliqué de poser leurs jours de congé aux dates souhaitées, en raison d'une contrainte forte : ils doivent poser au minimum une semaine de congé. Avec le régime horaire actuel, ils ne disposent pas de jours RTT et bénéficient donc uniquement de 25 jours de congés par an.

À cela s'ajoute, pour les postes Brexit, une absence de compensation, que ce soit en temps ou financière, des week-ends et des jours fériés travaillés. Les jours de repos, quant à eux et comme leur nom l'indique, servent uniquement au repos des agents face à la fatigue accrue engendrée par ces cycles de travail irréguliers.

Par contre, pour tous les postes Sivep, le travail de nuit est compensé par une rémunération horaire supplémentaire de 14,93 € bruts par heure.

Impact sur la santé

Après quelques mois de fonctionnement, près de la moitié des répondants disent que ces cycles de travail ont un impact sur leur santé (30 % probablement, 18 % de façon certaine) . De plus, 53 % des agents considèrent que les périodes de repos sont insuffisantes. Les agents se disent très fatigués par l'exécution de ces cycles irréguliers de travail.

Absence de cantine et de participation de l'employeur

L'absence de cantine, sur les postes Brexit principalement, a pour conséquences que les agents doivent apporter leur repas, comme dans de nombreux autres sites sans restauration collective, et sans compensation de l'employeur. Il s'agit là d'une iniquité de traitement entre les agents du ministère.

Mais la contrainte supplémentaire sur certains de ces postes est qu'une fois rentrés sur le site, les agents ne peuvent plus ressortir avant la fin de leur journée de travail. Ils ne peuvent donc pas se dépanner dans les commerces de proximité et les locaux de travail ne sont pas équipés de distributeurs qui pourraient pallier les oublis.

Locaux et fonctions support

Les locaux sont exigus et ne permettent pas, dans cette période de pandémie, de respecter les gestes barrières. Sur certains sites, les locaux sont trop petits pour que les agents disposent d'une salle de convivialité pour les pauses et puissent se restaurer en l'absence de cantine.

Les outils, tels que les imprimantes, sont souvent défectueux dans de nombreux sites. Or, il est indispensable d'avoir la possibilité d'imprimer pour réaliser les contrôles dans un climat serein avec les transitaires.

Rémunération

L'enquête fait ressortir que 70 % des répondants jugent leur rémunération insuffisante au regard des contraintes et des missions sur les postes Sivep.

De nombreux agents ont fait part d'un manque de reconnaissance, plus particulièrement pour les agents qui ont acquis une expertise technique.

Sur les postes Brexit, la rémunération n'est attractive qu'en faisant des heures de nuit. Toutefois, les heures de nuit ne sont pas payées régulièrement, ce qui génère des salaires mensuels variables avec parfois des trop-perçus ou des reprises sur salaires. À cela s'ajoute le manque de visibilité de ces heures sur les fiches de paye.

L'enquête montre également que 72 % des répondants, qui sont en grande majorité des contractuels, sont inquiets de la pérennité de leur poste. En effet, à chaque échéance, les agents sont dans l'incertitude de voir leur contrat renouvelé. À cela s'ajoutent les difficultés de paye dues à des retards de signature ou autres. Pour plus de sérénité, ces agents souhaiteraient être cédés ou titularisés.

Charge de travail

L'insuffisance des effectifs se fait déjà ressentir, avec 69 % des répondants qui considèrent que les moyens sont insuffisants pour exercer les missions. Certains postes frontaliers ont subi une baisse d'effectifs alors que le flux s'intensifiait, générant ainsi des difficultés pour prendre des pauses et des jours de congé.

De plus, pour de nombreux postes frontaliers, l'objectif d'effectif annoncé pour le démarrage du Brexit, qui était de 3 vétérinaires pour une équipe de 15 contrôleurs, n'a pas été atteint. Il manque encore des vétérinaires sur de nombreux

sites, entraînant des tensions dans l'exécution des cycles de travail.

Formation

Plus de la moitié des répondants (53%) considèrent les formations suivies comme insuffisantes pour réaliser leurs missions.

La formation des agents dans les postes frontaliers Brexit a été opérée dans un contexte particulier. Tout d'abord, les premiers agents recrutés pour le Brexit l'ont été deux ans avant le démarrage des contrôles. Ils ont été rapidement formés. Mais jusqu'à la mise en œuvre du Brexit et le démarrage des contrôles, ils ont exercé d'autres missions.

À partir de mars 2020 et jusqu'au démarrage des contrôles, seules les formations en distanciel étaient possibles en raison de la crise sanitaire. La formation sur le terrain manque terriblement. Les agents ressentent un manque de formation et d'accompagnement de proximité au vu de ces conditions de formation particulières.

Les agents ayant acquis les compétences techniques et chargés de la formation des nouveaux arrivants n'ont aucune reconnaissance, financière ou autres.

Management et relations avec les collègues et la hiérarchie

L'enquête a permis de mettre au jour l'existence de nombreuses difficultés managériales. Le dialogue n'est pas toujours aisé entre les équipes et l'encadrement. Par ailleurs, il apparaît des disparités de traitement des agents par les encadrants selon les sites ; certains agents font part d'un encadrement inexistant.

La CFDT précise que lorsque la situation génère un mal-être important ou se caractérise par du harcèlement ou de la discrimination, l'agent peut faire appel à la cellule « Discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles », mise à la disposition des agents par le MAA. Cette cellule donne la possibilité aux agents de faire un signalement et d'échanger, de façon anonyme et confidentielle, avec des professionnels de l'écoute indépendants, qui pourront ensuite les orienter si besoin vers des experts juridiques spécialisés.

> Cette cellule peut être contactée par [courriel](#) (on vous rappelle dans les 24 h ouvrées aux coordonnées de votre choix) ou par téléphone au 01 49 55 82 41 (accessible 24h/24, 7j/7).

Quelques éléments sur la position de la CFDT et son vote au CTM

Lors du CTM du 16 septembre 2021, le texte de reconduction du cycle de 44 h a été présenté aux organisations syndicales.

Après avoir [voté contre en 2019](#), la CFDT s'est abstenue lors du CTM du 16 septembre 2021, en conditionnant cette position à la mise en place de groupes de travail destinés à revoir les cycles de travail et à trouver l'organisation la plus acceptable pour les agents.

En réponse, l'administration a précisé que le cabinet Ergotec est en train de finaliser son étude sur les cycles de travail. Les organisations syndicales seront ensuite invitées à participer aux groupes de travail qui permettront d'identifier les cycles à mettre en œuvre et ce, à partir de juillet 2022.

La période comprise entre la fin de l'étude Ergotec et le 1^{er} juillet 2022 sera donc cruciale pour la question des cycles de travail et de leur aménagement.

Si vous souhaitez nous faire parvenir vos contributions, vos retours d'expérience ou si vous souhaitez échanger avec nous, n'hésitez pas à [nous contacter](#).