Attractivité des postes en abattoir : premières propositions d'actions

Le groupe de travail relatif à l'attractivité des postes en abattoir s'est réuni pour la première fois le 8 avril 2019. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Myriam Prigent, Sandrine Sarles et Stéphanie Clarenc.

Ce groupe de travail s'inscrit dans le cadre de la feuille de route sociale 2018 (*intranet du ministère, nécessite une authentification*) et prévoit de réaliser un plan d'actions suite à la publication de l'étude OMM relative à l'attractivité des postes en abattoir (*Pdf, 2,1 Mo*).

Cette première réunion a permis de présenter l'étude, ainsi que la méthodologie employée pour la réaliser. Le groupe de travail s'est ensuite concentré sur les recommandations formulées dans cette étude et sur les propositions de l'administration.

> *Pour la CFDT, cette étude de l'OMM est une première dans le sens où les organisations syndicales ont enfin été auditées.*

Toutefois, l'intervalle entre les auditions et la sortie du rapport a été long : 2 ans. Cet énorme décalage temporel entre le constat et la publication risque de biaiser le plan d'actions. La CFDT émet le souhait que les études soient publiées dans un délai maximum d'un an.

Sur le plan méthodologique, l'étude a démarré avec une pré-enquête, sous forme de questionnaire à tous les agents en abattoir. Il s'en est suivi des entretiens de terrain, sur la base d'un échantillonnage comprenant au moins un abattoir ayant fait l'objet de diffusions de vidéos par L214. Parallèlement, l'étude a été alimentée par les auditions des organisations syndicales et des échanges avec la DGAL. De même, des auxiliaires officiels (AO) et des vétérinaires officiels (VO) ont été associés au comité de pilotage.

Les recommandations sont présentées 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.

Les 3 premiers axes ont été présentés pendant ce groupe de travail. Les autres axes seront présentés dans une future réunion, à programmer en juin.

Axe 1 : les métiers en abattoir ont du sens, il faut les valoriser.

En effet, ils ont pour objet de veiller au bien-être animal dans l'abattoir, de déceler les animaux malades et ainsi d'éviter les problèmes de santé humaine lors de la consommation de ces denrées animales. Afin de valoriser les métiers, les outils de communication proposés sont à la fois internes et externes.

Les outils de communication externe

Ils ont pour but d'une part de développer une image positive de ce métier auprès du grand public, d'autre part susciter de l'intérêt pour le travail en abattoir, via :
– une politique de communication moderne développée par l'Infoma, en lien avec la Dicom et la DGER (diffusion sur les réseaux sociaux avec des témoignages d'inspecteurs) ;
– un dispositif d'apprentissage des métiers en abattoir, porté par le ministère de l'Agriculture, comprenant une période sous contrat d'apprentissage, avec une possibilité de titularisation ;
– le développement de la représentation de la DDPP dans les salons étudiants afin de représenter les métiers de l'abattoir et du sanitaire, avec la mobilisation de la DRAAF, de la DGER, de la Dicom ;
– le développement de la communication sur Chlorofil afin de

sensibiliser les enseignants à ces métiers (en lien avec la DGER) ;
– une classe préparatoire (20 places par an) développée par l'Infoma, s'adressant à des candidats sous conditions de ressources et d'inscription à Pôle emploi. Cette classe préparatoire permettrait d'alimenter 20 % des places du concours ;
– un dossier FMR, en cours de constitution, dans le but d'associer la communauté de travail et d'élaborer un discours porteur de valeurs communes sur le sujet des abattoirs. Les fonds permettront de faire appel à une structure extérieure pour encadrer les débats et dégager ce discours commun.

Les outils de communication interne

L'objectif est de développer une image positive des métiers en abattoir au sein de la communauté de travail du ministère de l'Agriculture pour favoriser le recrutement de fonctionnaires sur ces postes.

Dans cet objectif, les liens entre la DD(CS)PP et les agents en abattoir sont à renforcer par :
– l'organisation de visites des abattoirs ;
– l'organisation d'échanges entre inspecteurs en DD(CS)PP et en abattoir ;
– la visite régulière des agents en abattoirs par les encadrants de la DD(CS)PP.

Le développement d'un fonctionnement en réseau est également une priorité et fait appel aux actions suivantes :
– la constitution d'une cartographie des abattoirs permettant d'identifier la typologie des abattoirs pour faciliter les échanges ;
– une diffusion plus large de la « *Newsletter Abattoirs* » ;
– une simplification des instructions en abattoir (le bureau des abattoirs de la DGAL est mobilisé sur le sujet).

La CFDT reconnaît l'intérêt de ces actions mais attire l'attention de l'administration sur les moyens humains nécessaires pour les mener à bien, en particulier pour communiquer lors des salons. En effet, compte tenu de la situation de sous-effectifs, les agents des abattoirs sont difficilement mobilisables. Il serait plus opportun de constituer un vivier d'agents, pas forcément en abattoir mais connaissant le métier, pour participer aux salons étudiants.

La CFDT insiste également sur le rapprochement nécessaire entre la DD(CS)PP et les abattoirs, de telle sorte que les agents en abattoir se sentent soutenus par leur structure de rattachement et développent une communauté de travail.

Axe 2 : pour une meilleure prise en

compte des contraintes de ce travail

Rémunération

La rémunération des contractuels vétérinaires et des préposés sanitaires a été réévaluée rétroactivement au 1er janvier 2018.

Pour les vétérinaires contractuels, cette révision a pour conséquence la revalorisation de 10 points du seuil indiciaire de recrutement. En moyenne, un agent travaillant à 100% et présent au 1er janvier 2018 bénéficie de 16 points d'indice complémentaires.

Pour les techniciens contractuels, le seuil de recrutement a été réévalué de 18 points ; il passe de l'indice 331 à 349. En moyenne, un agent travaillant à 100% et présent au 1er janvier 2018 bénéficie de 18 points d'indice complémentaires.

> *La CFDT prend acte de ces dispositions, attendues de longue date ; les moyens mobilisés semblent toutefois loin d'être à la hauteur des enjeux.*

Pour les ISPV, le barème des groupes de fonctions lié au Rifseep a permis de prendre en compte le travail en abattoir.

Pour les TSMA, le travail est en cours dans le cadre du passage au Rifseep. Notamment, les stagiaires (première année

après la réussite du concours) bénéficieront également des primes.

Parcours professionnel

Les postes en abattoirs doivent être reconnus dans le parcours professionnel de l'agent. Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer les rencontres avec les IGAPS. Parallèlement, la note de service relative aux parcours professionnels des catégories A, en cours de validation, crée la notion de « postes prioritaires » pour pallier les difficultés de recrutement, avec un parcours professionnel accéléré à la clé.

Pour les promotions des TSMA affectés en abattoir, qui sont souvent inférieures à celles des autres secteurs, il faudra sensibiliser les structures à la nécessité de valoriser les carrières des agents.

La formation des techniciens et le projet d'allongement de la durée de la formation T1 à 4 mois est également une action qui s'inscrit dans le parcours professionnel.

> *Pour la CFDT, la formation de 4 mois des T1 va permettre aux agents d'être bien formés au métier de technicien en abattoir et d'avoir des connaissances juridiques. Cette formation ira au-delà du métier en abattoir et offrira de meilleures perspectives professionnelles. De plus, elle allégera la phase de tutorat. La CFDT insiste pour que chaque agent qui débute en abattoir puisse aussi dérouler un parcours*

professionnel varié (DRAAF, DDPP, etc.).

En plus de ces propositions de l'administration, les organisations syndicales souhaitent ajouter la reconnaissance de « services actifs » pour le calcul de la retraite des agents qui font tout ou partie de leur carrière en abattoir.

L'administration se montre réservée sur cette question du fait de la réforme des retraites actuellement en cours. De même, il est difficile de prévoir l'avenir de la NBI ; un autre système pourrait être mis en place.

Pour les contractuels, le projet de loi fonction publique devrait également assouplir les possibilités de recrutement et les durées de contrats. L'objectif de l'administration est de permettre, au terme de 2 ans de CDD, la transformation en CDI à temps plein et non à 70 %, comme c'est le cas actuellement.

Pour les contractuels vétérinaires, le ministère de l'Agriculture étudie la faisabilité de contrats plus attractifs en termes de durée, en proposant directement des contrats d'un an ou deux plutôt que des CDD de quelques mois. Actuellement, les textes ne permettent pas de proposer un CDI tant que l'agent n'a pas effectué 6 ans de CDD.

La CFDT reconnaît les efforts faits par l'administration pour améliorer les parcours professionnels des titulaires et les conditions de recrutement des contractuels. Toutefois, les

contractuels sont souvent recrutés en CDD sur des postes pourtant pérennes. L'absence de perspectives en termes de titularisation et de déroulement de carrière entraîne le départ des agents ; cette fuite de compétences pénalise l'ensemble de la communauté de travail. La CFDT attend des propositions permettant aux contractuels d'envisager un déroulement de carrière attractif au sein de la fonction publique.

La CFDT sera particulièrement attentive à la mise en œuvre de ce 2e axe et aux résultats des actions sur l'attractivité des postes en abattoir. Elle défend également une valorisation des parcours professionnels à la hauteur de l'engagement des agents ; elle portera cette demande dans les différents groupes de travail (Rifseep, chartes de gestion des corps, etc.) et des CAP.

Axe 3 : pour des postes plus enrichissants et une diminution des TMS

L'objectif est de proposer aux agents des postes mixtes, à la fois en abattoir et en DDPP, de sorte qu'ils ne soient pas présents en continu sur la chaîne d'abattage.

Sur les missions hors chaînes, des démarches locales ont pu être mises en place, mais elles restent dépendantes des moyens

humains, de la structure et de la volonté de la hiérarchie.

Selon la CFDT, la mise en place de cette action nécessite de la flexibilité dans les ETP affectés à ces missions, et par conséquent la création d'ETP supplémentaires en abattoir. Il est important de mettre en place des rotations de postes, qui permettraient de réduire le risque de TMS. Il est donc nécessaire d'accompagner également les agents par une formation appropriée.

Le retour d'expérience des abattoirs qui ont mis en place une rotation des postes montre que l'augmentation du nombre de postes et un changement profond d'organisation du travail entre abattoirs et DDPP sont des conditions essentielles à la réussite. Par exemple, un abattoir a dû passer de 14 à 19 ETP pour installer une rotation efficace, impactant de ce fait les missions dévolues à la DDPP.

Malgré ce constat très explicite, la DGAL indique qu'il n'est pas prévu de mettre à disposition des moyens supplémentaires.

La CFDT regrette cette occasion manquée pour la réduction significative des TMS, d'autant que la mixité des activités est aussi un enjeu pour les parcours professionnels. Doit-on comprendre que la souffrance au travail n'est pas une priorité pour le ministère ? La gestion court-termiste des plafonds d'emploi semble malheureusement à ce stade l'option

retenue ; comment, dans cette optique, espérer inverser la tendance ?

N'hésitez pas à nous faire part de votre retour d'expérience ou d'idées d'actions à mettre en place.