

Réunions portant sur l'attractivité des postes en abattoirs le 9 avril et le 19 juin 2019



Les deux séances ont été présidées par Jean-Pascal FAYOLLE, chef du service des ressources humaines du MAA.

Le SNUITAM-FSU rappelle qu'il avait demandé la tenue de cette réunion en février 2016. Depuis, la dégradation des conditions de travail n'a cessé de s'amplifier avec de nombreux postes non-pourvus en CAP, avec une précarité de plus en plus présente, des cadences en constante augmentation, une accumulation d'heures supplémentaires, une augmentation du travail de nuit, des garanties minimales non respectées, des postes non-aménagés conduisant à des TMS, etc...

Les ministres successifs n'ont cessé d'affirmer leur priorité pour la sécurité alimentaire et le BOP 206. Il est temps aujourd'hui de mettre face à ces mots, des actes. Sans moyens supplémentaires, l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité des postes en abattoirs restera une illusion.

L'administration nous a proposé de travailler sur 6 axes :

- Améliorer l'image du métier ;
- Accroître la reconnaissance ;
- Varier les caractéristiques des postes ;
- Renforcer la formation ;
- Renforcer les relations entre siège et abattoir ;
- Améliorer les conditions matérielles.

Nous avons traité les 3 premiers points le 9 avril et les 3 autres le 19 juin.

1- Améliorer l'image du métier

Le Ministère envisage avec le concours de l'Infoma, la distribution de plaquettes décrivant les métiers du MAA et souhaite une relation plus étroite et régulière avec la DGER (direction générale de l'enseignement et de la recherche) pour développer le recrutement dans l'enseignement agricole. La Fonction Publique dans son ensemble veut étendre l'accès à ses métiers par l'apprentissage, le MAA prévoit de mettre en place une voie spécifique en collaboration avec les CFA.

Le Fond de Modernisation et de Réforme (FMR) va être sollicité pour établir un discours commun sur les objectifs, les valeurs et modes de fonctionnement entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Sollicitation également de la direction de la communication (DICOM) et des DRAAF pour la diffusion d'informations dans les salons des métiers et sur le site CHLOROPHYLLE dédié aux annonces du monde agricole.

De plus, les directions départementales (DD) devront se rapprocher des établissements d'enseignements pour présenter les métiers techniques du MAA.

En interne, le Ministère va identifier des technicien-ne-s, volontaires, pour présenter leurs missions et diffusera une newsletter à tous les agents en abattoir. Les instructions techniques, trop nombreuses et complexes, vont être retravaillées afin de faciliter leur application.

Le SNUITAM-FSU demande le remplacement dans les Textes du terme "Auxiliaire Officiel", péjoratif et inapproprié, par le terme "inspecteur", plus valorisant.

L'administration nous a donc répondu le 19 juin que ce terme ne pouvait pas être modifié car les textes européens l'emploient. Elle nous a assuré qu'elle ferait en sorte d'utiliser un autre terme dans les textes dit non officiels.

Certaines notes de service notamment celle relative aux crédits du CHSCTM, reprennent le terme « inspecteurs en abattoirs ».

2- Accroître la reconnaissance

Un secteur spécifique ABATTOIR parmi les 3 groupes de cotations a été créé pour le RIFSEEP pour revaloriser cette mission.

Afin de mieux connaître le parcours professionnel de la catégorie A, une note de service est en cours de rédaction à l'intention des personnels de catégorie B souhaitant passer le concours.

L'administration envisage des rencontres plus fréquentes entre les IGAPS et les agents d'abattoirs.

Elle a effectué un bilan des promotions sur les 3 dernières années, celui-ci serait légèrement défavorable aux agents en postes en abattoirs.

La NBI ne sera plus seulement attribuée en fonction du tonnage de l'abattoir, les critères seront modifiés.

Concernant la prime de salubrité, celle-ci rentrera dans le RIFSEEP.

Une revalorisation des contractuels a été mise en œuvre à partir de décembre 2018.

La FSU demande:

- Une cartographie exacte du nombre d'agents en abattoir par grade afin d'harmoniser l'avancement quelques soient les missions exercées. Le SNUITAM-FSU demande également un état des lieux du déroulement des carrières des agent-e-s, les technicien-ne-s en abattoirs étant défavorisés.
- La revalorisation de l'indemnité du travail de nuit actuellement à 7,62 euro/heure au même niveau que nos collègues vétérinaires à 14,93 euro/heure. Cette augmentation devrait être financée par la redevance sanitaire sachant que l'abatteur nous l'impose. Le protocole cadre demandait d'ailleurs aux abatteurs de limiter le travail de nuit. Ces recommandations ne sont pas suivies car nous assistons à une augmentation des heures de nuit effectuées ce qui porte atteinte à la santé des agents et à la qualité de vie ;
- La reconnaissance du service actif (pénibilité du travail) afin que les agents puissent partir en retraite plus rapidement (1 trimestre/an avec un maximum de 5 années) ;

- La réduction du temps de travail notamment pour les abattoirs à forte cadence (+ 400 porcs/h et + 30 bovins/h). Nous avons rappelé les bienfaits du système de pondération appliqué avant 2002 ;
- que lors de l'élaboration des tableaux RIFSEEP, les agents ne soient pas pénalisés avec la définition des missions par groupe ;
- L'arrêt de la restriction des contrats 2x1 an afin de conserver les collègues en postes pour leur permettre l'accès à la titularisation.

La FSU se félicite de la convergence de la majeure partie des organisations syndicales sur la plupart des points cités ci-dessus.

L'administration a donné un avis favorable à la revalorisation des heures de nuit sur le même taux de rémunération que celui des vétérinaires soit 14,93 euro/heure.

Pour l'établissement des tableaux RIFSEEP, l'administration prévoit de valoriser le travail des agents en abattoir par le biais de la rémunération.

Pour les contrats des non-titulaires, le gouvernement prévoit l'augmentation de la durée pouvant aller jusqu'à 6 ans.

3- Varier les caractéristiques des postes

Les propositions émises vont dans le sens d'une diversification des tâches en/hors abattoir. Plusieurs avantages en découleraient tels que la diminution des TMS, la facilitation des remplacements et donc la gestion des équipes, la création d'une communauté de travail, l'atténuation de la lassitude sur un même poste. La proposition également d'équipes volantes pour pallier le manque d'effectifs ponctuels a été évoquée. La formation T1 INFOMA est augmentée en présentiel (+4 mois) à partir de 2019, une allocation temporaire sera prévue afin de remplacer les agents en formation (+ 30 etpt). Concernant les vétérinaires, une période d'observation dans un abattoir avec un collègue expérimenté leur sera proposé. Les postes difficiles seront réservés aux vétérinaires expérimentés.

La FSU demande :

- une Note de Service pour l'obligation de rotation sur tous les postes d'inspection chaîne/hors chaîne avec un temps pour consulter sa messagerie et la réglementation ;
- la création de 1000 ETP afin de mettre en application les propositions faites pour l'attractivité mais aussi de remplir les obligations réglementaires. Pour rappel, ces postes ont été supprimés sur la période 2010-2012 ;
- Un bilan en 2020 sur la nouvelle formation mise en place cette année.

2ème séance du 19 juin 2019

Budgétairement, l'administration ne peut pas affirmer que ce projet pourra être mis en œuvre. Pour le moment, la mesure qui demandera la plus grosse enveloppe est l'augmentation des heures de nuit. Ce sujet sera discuté en CTM.

La revalorisation du travail des agents en abattoirs sera appliquée par le biais du RIFSEEP qui est en cours de négociation avec les organisations syndicales (03/07/2019).

Actuellement, le gouvernement remet en cause les dérogations aux 35 heures dans la fonction publique.

Le ministère s'est pour le moment engagé à argumenter le maintien de cette dérogation dans les abattoirs.

La FSU ne peut concevoir que les 32 heures dérogatoires appliquées en abattoirs soient remises en cause. Cette mesure irait à l'encontre de l'objectif recherché. Si cela était le cas, la FSU appellerait au blocage des abattoirs nationalement.

Les logiciels de comptage des heures ne sont pas harmonisés. Plusieurs logiciels sont utilisés mais sans prendre en compte la spécificité des horaires en abattoirs. Certaines règles peuvent être interprétées par chaque direction d'où une application disparate.

La FSU a demandé que l'administration soit beaucoup plus précise dans ses notes de services pour éviter les interprétations et pour permettre un traitement égal à tous les agents.

4- Renforcer la formation et optimiser les recrutements

Pour le vétérinaire officiel (VO) sortant de l'ENSV, une formation dans le cadre de leur stage de validation se déroulera sur 4 jours en abattoir pour leur permettre une meilleure approche des missions.

Pour les non-titulaires, une période de tuilage ou d'observation de 2 semaines sera mise en place.

Selon l'administration, tous les abattoirs n'ont pas vocation à avoir un vétérinaire titulaire car les abattoirs à faible tonnage n'en ont pas le besoin.

Pour la FSU, le VO est le lien entre les inspecteurs de l'abattoir et la direction de la DD(CS)PP. Il doit être en capacité de répondre aux besoins des agents d'inspection et de faire face à la direction de l'abattoir. Il faut donc mettre en poste des vétérinaires titulaires, formés à toutes ces missions.

Pour les inspecteurs, le temps de la formation initiale va être augmenté : de 6 semaines à 4 mois de présentiel. Financièrement, le ministère ajoute une prime pour compenser les dépenses de logement qui sera aussi versée aux externes.

Les difficultés de remplacement des lauréats sur site seront revues avec des enveloppes d'ajustement et 30 ETPT prévus.

Pour la FSU, ces remplacements ne doivent pas perturber les équipes d'inspection. Il faut donc recruter en amont ces agents pour prévoir leur formation préalable d'au moins 2 mois avant le départ des lauréats. Ainsi l'organisation du travail des équipes d'inspection serait facilitée.

La proposition de déroger à la règle non écrite des 3 ans d'ancienneté pour une mutation d'abattoir en abattoir pourrait être facilitée.

La FSU rappelle qu'elle est contre cette règle des 3 ans. Elle demande l'application systématique de la dérogation proposée par l'administration pour des demandes de mobilités d'abattoir en abattoir car elle permettrait d'accentuer l'attractivité en ne bloquant pas les agents sur un site qui ne leur conviendrait pas.

Pour optimiser le recrutement, une classe préparatoire intégrée (CPI) au concours de TSMA est ouverte depuis 2016. L'administration nous fera un bilan de réussite au concours pour les candidats ayant suivi ce dispositif.

5- Rompre l'isolement : renforcer les relations entre le siège et les abattoirs

La direction et le chef de service doivent se rendre régulièrement en visite sur les sites des abattoirs pour rencontrer les agents. L'information doit parvenir régulièrement aux agents pour éviter l'isolement.

La FSU rappelle que ces agents font partie intégrante des DD(CS)PP. A ce titre, ils doivent être considérés comme les agents du siège. La direction doit tout mettre en œuvre pour faciliter l'accès aux différentes actions telles que les journées de convivialités, de formations continues....

Nous invitons donc les agents à formuler systématiquement leur inscription à ces actions, sans autocensure.

Afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS), l'administration s'attache à améliorer l'ergonomie des postes de travail par l'intervention sur sites de professionnels de la santé.

Pour la FSU, l'étude ergonomique des postes doit être systématique. L'amélioration des postes de travail doit être en lien avec les protocoles cadres. La taxe sanitaire est le levier approprié pour la mise en application.

6- Améliorer les conditions matérielles

Les logiciels mis en place ne sont pas adaptés et le matériel informatique ne fonctionne pas correctement.

Les locaux ne sont pas toujours adaptés et leur entretien n'est pas toujours assuré. Les horaires d'abattage sont imposés par l'abatteur. Ils sont inscrits dans le protocole cadre pour permettre au service d'inspection de s'organiser. L'administration relève que ces horaires sont souvent dépassés et qu'elles engendrent de nombreuses heures supplémentaires.

La FSU demande que les protocoles cadres soient obligatoirement mis à l'ordre du jour des instances de dialogue social. Le non-respect par les abatteurs des points inscrits dans ces protocoles cadres doit être sanctionné au travers de l'augmentation de la taxe sanitaire.

La FSU déplore l'absence de réaction de certaines directions au vu de la vétusté et de l'absence d'aménagement de locaux décentes et suffisamment spacieux pour les équipes en abattoirs.

La FSU est contre les heures supplémentaires. L'administration doit s'organiser pour les restreindre.

Un nouveau groupe de travail se réunira fin de l'année 2019 pour faire un bilan de ce dispositif.

Vos représentants SNUITAM-FSU :

Fabienne DUPAS, DDCSPP 35
Philippe BERANGER, DDCSPP 35
Hervé PARC, DDPP 29