



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Évaluation des conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs et conséquences potentielles sur la performance de l'inspection

Rapport n° 22045

établi par

Didier GUERIAUX

Inspecteur général de santé publique vétérinaire

Arthur TIRADO

Inspecteur général de santé publique vétérinaire

juin 2023

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

Remerciements

Les missionnés souhaitent remercier :

Les services de la DRAAF Nouvelle-Aquitaine, les services de la DDETSPP de la Dordogne et les SVI qui les ont reçus avec professionnalisme ainsi que les responsables des deux abattoirs visités ;

Les services de la DRAAF Auvergne Rhône-Alpes, les services de la DDPP de la Loire et les SVI qui les ont reçus avec professionnalisme ainsi que les responsables des deux abattoirs visités ;

Les services de la DRAAF Bretagne, les services de la DDPP des Côtes d'Armor et les SVI qui les ont reçus avec professionnalisme ainsi que les responsables des trois abattoirs visités ;

Les services de la DGAL, notamment le chef de bureau et les agents du BEAD, pour leur motivation et leur disponibilité sur le dossier ;

Anick Leblanc-Cuvillier du CGAAER, pour sa disponibilité et son investissement, notamment sur le questionnaire « LimeSurvey » ;

Jean-Louis Grenouilloux, membre du CGAAER, pour son appui technique efficace à l'usage de l'outil « LimeSurvey »;

Les collègues du CGAAER, Jérôme Burq et Philippe Seinger, chargés de la mission relative au recrutement, à la rémunération et à la carrière des agents des SVI en abattoirs (mission n° 22079) avec lesquels ce fut particulièrement fluide et constructif de travailler.

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. ELEMENTS DE METHODE SUR LA CONDUITE DE LA MISSION	9
1.1. Préambule	9
1.2. Eléments de contexte	9
1.3. Le déroulement de la mission	10
2. L'ADMINISTRATION REpond GLOBALEMENT DE FAÇON SATISFAISANTE AUX BESOINS D'EQUIPEMENT DES AGENTS, ET LE SOUCI DU MANAGEMENT DE CES AGENTS EST GENEraLEMENT PRIS EN COMPTE	11
2.1. Les agents disposent globalement des équipements de bureau et techniques nécessaires à leur exercice, et la maintenance associée peut être considérée comme satisfaisante, avec toutefois quelques réserves.....	11
2.2. Le management des agents est communément assuré selon deux niveaux d'intervention	15
2.2.1. Le management de proximité dans les SVI en abattoirs est le plus souvent assuré par un cadre vétérinaire responsable de l'organisation (VOCP), qui peut être aidé par des techniciens (AO) expérimentés.....	16
2.2.2. La direction de la DD(ETS)PP, le chef de service et, lorsqu'il est identifié, le coordonnateur abattoirs, s'impliquent dans le management.....	17
2.3. Des actions de communication semblent être mises en œuvre régulièrement au bénéfice des agents affectés en abattoirs.....	18
2.4. Un point d'attention en termes de management des équipes : la nature et la diversité des missions confiées aux agents	19
3. CEPENDANT QUATRE FACTEURS PRINCIPAUX SONT SUSCEPTIBLES D'ENTRAVER LE BON FONCTIONNEMENT DES SERVICES D'INSPECTION EN ABATTOIRS	23
3.1. La fidélisation des agents en abattoirs est souvent dégradée : « <i>le tonneau des Danaïdes</i> »	24
3.2. L'hébergement des agents est parfois indigent.....	26
3.3. La prise en compte de la prévention des risques, et l'accès à la médecine de prévention, nécessitent plus d'attention.....	29
3.3.1. L'évaluation des risques professionnels, et la prise en compte de la co-activité au sein des SVI en abattoirs.....	29
3.3.2. L'accès des SVI à la médecine de prévention	32
3.4. Le protocole particulier établi entre l'exploitant et la DD(ETS)PP pour asseoir les conditions de travail du SVI est souvent mal adapté et déséquilibré.....	34

4. UNE QUALITE DE L'INSPECTION FRAGILE QUI NECESSITE UNE ADAPTATION DES MOYENS EN PERSONNELS, UNE ATTENTION PARTICULIERE A LA FORMATION DES AGENTS, AINSI QUE DES DISPOSITIFS DE PILOTAGE ET DE COORDINATION EFFICACES	37
4.1. Certains SVI en abattoirs sont en grande difficulté, ne disposant pas de moyens suffisants en personnel pérenne ou en contrat à durée déterminé	37
4.2. Le parcours d'acquisition des compétences est essentiel.....	39
4.3. La formation continue est parfois difficile d'accès pour les agents d'inspection affectés en abattoirs, et son pilotage peut être amélioré	41
4.4. La qualité des processus d'inspection et leur pilotage doivent être renforcés	43
4.4.1. Les processus de pilotage et de mise en œuvre des missions d'inspection au sein des services de la DGAL.....	43
4.4.2. Une priorisation logique des tâches d'inspection sur chaîne, qui limite toutefois le cadre de diversification des missions, et une politique des suites souvent mal appréhendée au plan local	44
4.4.3. Des coordinations départementales et régionales à renforcer et à professionnaliser	46
CONCLUSION.....	49
ANNEXES	51
Annexe 1 : Lettre de mission	52
Annexe 2 : Schéma général de mise en œuvre du plan attractivité en abattoirs	54
Annexe 3 : Modalités de recueil et traitement des données du questionnaire national (partie 1 : questions fermées).....	55
Annexe 4 : Synthèse et analyse des données d'expression libre issues du questionnaire adressé à l'ensemble des DD(ETS)PP et DAAF (partie 2 : questions ouvertes).....	67
Annexe 5 : Rapport sur les visites réalisées par la mission en services déconcentrés..	76
Annexe 6 : Fiches de procédure qualité de la DGAL / Gestion des compétences attribution et maintien de la qualification des agents.....	86
Annexe 7 : Exemple de fichier d'enregistrement et de validation du parcours qualifiant d'un nouvel agent.....	97
Annexe 8 : Liste des personnes rencontrées	99
Annexe 9 : Liste des sigles utilisés	107
Annexe 10 : Textes de références et bibliographie.....	109

RESUME

Sur la base d'une revue bibliographique, d'entretiens, d'un parangonnage international, d'un questionnaire national et de visites sur sites, la mission a dressé un état des lieux des conditions matérielles et managériales d'exercice concernant près de 1800 agents affectés dans les services vétérinaires d'inspection en abattoirs, et de l'impact de ces conditions de travail sur la qualité même de l'inspection.

La mission s'est coordonnée avec une seconde mission du CGAAER relative aux conditions de recrutement et de rémunération de ces mêmes agents.

Les travaux des deux missions ont pour ambition de nourrir le plan d'attractivité relatif aux métiers de l'inspection en abattoirs initié en 2019.

Si les équipements des agents et leur encadrement donnent globalement satisfaction, les moyens informatiques et les systèmes d'information constituent des irritants récurrents. Des progrès en matière de management de ces agents souvent éloignés des sites du siège de la direction départementale sont encore nécessaires, notamment en matière d'accueil des nouveaux arrivants, ceux-ci étant très nombreux chaque année dans les abattoirs.

Mais quatre points critiques ont été identifiés qui nécessitent une réponse rapide et d'ampleur de l'Administration.

Le « turn-over » des agents dans certains abattoirs est d'une telle intensité qu'il constitue un facteur de déstabilisation des directions départementales qui doivent se mobiliser pour assurer des recrutements réguliers et assurer les suppléances, souvent sur les moyens humains du siège : la fidélisation des agents en poste en abattoirs est donc un enjeu majeur.

Les conditions d'hébergement des agents sont considérées comme insuffisantes dans un grand nombre de sites du fait de leur étroitesse, de leur qualité ou du manque d'équipements sanitaires.

Les dispositifs incitatifs mis en œuvre depuis une vingtaine d'année sous forme de « contrats locaux » entre abatteurs et État, devraient offrir de bonnes conditions aux agents des SVI en abattoirs mais n'apportent pas les garanties suffisantes dans un grand nombre de sites

La prévention des risques dans les abattoirs peut souvent progresser, mais c'est surtout le manque de disponibilité d'une médecine de prévention qui est le plus criant.

En conséquence, pour corriger les situations inquiétantes de certains services, l'accélération de la mise en œuvre du plan d'attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs est indispensable et la mission propose des éléments d'amélioration.

L'hébergement des services d'inspection par les professionnels constitue aussi une urgence dans de nombreux sites mal dotés : un état des lieux national doit être mis en œuvre rapidement et les sites les plus indigents devront faire l'objet des actions correctives indispensables en ayant recours autant que nécessaire à des appuis spécialisés.

Mais il faut garantir aux agents des SVI de bonnes conditions d'hébergement dans le temps long : des normes réglementaires de nature des locaux mis à disposition, de surface et de qualité doivent être inscrits dans la réglementation sanitaire. Leur non-respect est de nature à remettre en cause la

qualité de l'inspection, et donc l'agrément sanitaire de l'abattoir ; toute difficulté d'application justifie donc le recours à une médiation locale spécialisée.

En complément, et pour bien arrêter l'organisation locale et les conditions de fonctionnement entre les professionnels et SVI des abattoirs, le dispositif « protocole cadre, décliné en protocoles particuliers » devrait être découplé du dispositif de modulation de la redevance sanitaire et rendu dorénavant obligatoire dans tous les établissements d'abattage soumis à inspection permanente, et intégrer les mesures pouvant être appliquées pour les écarts abusifs.

Par ailleurs, la mission rappelle que les agents de l'État doivent bénéficier de mesures de prévention des risques complètes et mises régulièrement à jour ; vu leurs conditions de travail et les risques auxquels ils sont exposés, ce sujet est particulièrement sensible pour les agents des SVI en abattoirs. Les conditions d'accès à la médecine du travail se sont dégradées en départements et ces agents doivent cependant y avoir un accès facilité.

La formation initiale des nombreux nouveaux agents contractuels arrivant au sein des SVI en abattoirs, et la formation continue de tous ceux en service nécessitent le déploiement de formations plus adaptées que ce soit dans leur nature, leur localisation géographique et les facilités qui sont données aux agents d'y participer.

Les directions départementales qui comptent des SVI en abattoirs en difficulté ne peuvent plus répondre seules à cette préoccupation : l'échelon régional doit se mobiliser pour activer tous les leviers dont il dispose notamment en matière de coordination, d'offre et de suivi de la formation continue, mais également plus avant dans les domaines de la communication sur les métiers d'inspection en abattoirs, ainsi que sur des appuis collectifs ou individualisés via une professionnalisation des fonctions de coordonnateurs régionaux « abattoirs ». Les DRAAF bénéficient d'une vision économique globale de leur région et doivent y intégrer les difficultés que rencontrent les SVI au-delà de leur positionnement en qualité de responsable de budget opérationnel de programme.

Enfin, si l'inspection sanitaire en abattoirs est encadrée par des règlements européens relativement récents, les délégations de tâches de contrôles officiels aujourd'hui autorisées devraient être étendues, tout en réfléchissant et en travaillant à ce que devra être cette inspection sanitaire dans 10 ans.

Mots clés : Abattoir, inspection sanitaire, inspection des viandes, personnel de l'administration, personnel de l'entreprise, hygiène du travail, sécurité du travail, médecine préventive, qualité.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Compléter le plan d'attractivité des métiers en abattoirs à la lumière du présent rapport, et procéder à sa mise en œuvre accélérée compte tenu de l'urgence à améliorer les conditions de recrutement et de maintien des agents dans les SVI en abattoirs, et à améliorer leurs conditions de travail. Des propositions spécifiques sont faites par la mission, en application de la présente recommandation.
- R2.** Objectiver rapidement au niveau national les situations de logement insuffisant des agents affectés en SVI, et apporter des actions correctives transitoires aux situations dégradées en mobilisant des équipes pluridisciplinaires (RNA/FINA, coordination départementale ou régionale, ergonomes et/ou ISST), dans l'attente d'une révision plus complète de la réglementation applicable en la matière (Cf. Recommandation n°4).
- R3.** Améliorer les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et d'accès à la médecine de prévention pour les agents des SVI en abattoirs, en développant un dispositif national de suivi des maladies professionnelles, en mobilisant le réseau des ISST sur des missions d'appui aux DD(ETS)PP dont les SVI en abattoirs sont en difficulté en matière d'évaluation des risques professionnels, et en créant une « task force » chargée d'accompagner les structures démunies en matière de médecine de prévention.
- R4.** Inscrire dans la réglementation française avec plus de précision la nature et le volume des locaux et autres équipements nécessaires à l'inspection sanitaire que l'abatteur doit mettre à disposition du SVI, et dont l'absence peut remettre en cause l'agrément sanitaire. Prévoir un dispositif de médiation pour résoudre les situations les plus complexes. Réformer le dispositif de protocole cadre / protocoles particuliers en le rendant obligatoire dans tous les établissements d'abattage soumis à inspection permanente et en le découplant des conditions de mise en œuvre de la redevance sanitaire.
- R5.** Identifier les départements dont les SVI en abattoirs sont particulièrement en tension sur les moyens en personnels à l'occasion des réunions de coordination régionale et lors des dialogues de gestion annuels, et prioriser les situations. Mettre en place un groupe de travail national dédié (incluant représentants des RPROG/DGAL –SG – RBOP/DRAAF – DD) en charge d'approfondir les analyses et de proposer des solutions adaptées*.
- R6.** Affirmer l'obligation de mise en œuvre des parcours de qualification, et faciliter l'accès des agents affectés dans les SVI en abattoirs aux actions de formation aux prises de poste et en formation continue par une planification mensuelle et délocalisée des formations. Conforter les travaux en cours sur les outils nécessaires et les référentiels. Améliorer rapidement les systèmes d'informations indispensables au pilotage de la formation au sein du MASA.

R7. Renforcer le rôle de l'échelon régional en matière de coordination des services en abattoirs par la création ou le maintien d'un poste de coordonnateur régional ; la fonction de coordonnateur départemental doit également être renforcée et précisée*. Intégrer notamment la coordination régionale dans le processus de valorisation des données issues des audits quinquennaux en abattoirs, pour agir plus précisément sur les conditions d'exercice et la qualité de mise en œuvre des inspections. Affirmer en département le déploiement de la politique des suites, comme véritable outil de management dans les SVI en abattoirs, d'implication des agents et d'amélioration de la qualité du service rendu.

1. ELEMENTS DE METHODE SUR LA CONDUITE DE LA MISSION

1.1. Préambule

Les conditions d'exercice des 1746¹ agents des services vétérinaires d'inspection en abattoir sont particulièrement difficiles du fait d'un travail souvent posté, dans un milieu industriel, humide et froid, au contact permanent des animaux vivants ou de leurs carcasses, et de matériels coupants ou potentiellement vulnérants. Ces agents travaillent de plus au contact direct des professionnels et doivent en conséquence s'adapter à nombreuses de leurs contraintes, notamment aux horaires d'aménée des animaux et des abattages. Ces conditions réglementaires d'exercice ne devraient pas évoluer à court terme du fait d'une réglementation européenne qui encadre leurs pratiques, réglementation qui ne doit pas être révisée dans un avenir proche.

Dans ce contexte, le Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER), par courrier en date du 18 mars 2022, une mission d'expertise et de conseil relative aux conditions d'exercice des agents d'inspection affectés en abattoirs et à leurs conséquences sur la performance de l'inspection (Cf. **ANNEXE 1** : lettre de mission n°22045). Compte tenu du retrait de l'un des missionnés, l'équipe a été remaniée et a été mobilisée en septembre 2022, date réelle du début de la mission.

Le présent rapport ne traitera pas de manière centrale les problématiques de recrutement, de rémunération ou de carrière des agents qui seront abordés par la mission CGAAER n°22079, mais ces thématiques pourront être régulièrement évoquées tellement elles ont été présentes lors des entretiens ou des divers recueils d'informations.

1.2. Eléments de contexte

Cette mission a pour objectif de contribuer à la mise en œuvre du plan d'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir : ce plan a été initié à la suite d'une étude publiée en 2019 par l'Observatoire des missions et métiers (OMM) du MASA, puis décliné à partir d'octobre 2021 - *par la DGAL et le SG (SRH) du MASA* - selon 3 objectifs principaux et 10 actions (Cf. **ANNEXE 2** : schéma général de mise en œuvre du plan attractivité en abattoirs). Les attendus de la mission s'intègrent plus particulièrement parmi les actions 2, 4, 8, 9 et 10 de ce plan, mais les constats et recommandations associés peuvent également interférer avec les autres actions compte tenu de l'interconnexion des domaines d'analyse.

Elle fait également suite à une quarantaine de rapports du CGAAER (expertises et conseils dans les domaines économiques et techniques, inspections et audits) établis depuis 2010 mais dont aucun ne traitait spécifiquement des contraintes matérielles et managériales des services vétérinaires d'inspection en abattoirs, et de leurs impacts sur la qualité de l'inspection.

¹ 1746 agents sont affectés en abattoirs toutes catégories confondues au 21 décembre 2021 (COPIL « attractivité » du 9 décembre 2022).

Elle s'est déroulée en veillant à une synergie la plus complète possible avec la mission CGAAER n°22079 d'expertise, de parangonnage et de conseil relative au recrutement et à la rémunération des agents d'inspection affectés en abattoirs. Ainsi les deux missions se sont-elles coordonnées pour réaliser les entretiens et les études nécessaires. Elles ont réalisé régulièrement des réunions d'échanges.

Les services de la DGAL (Bureau des établissements d'abattage et de découpe –BEAD) ont aussi été associés aux travaux et ont fourni toutes les données nécessaires à la conduite de la mission, à l'exception de celles relatives à la catégorisation sanitaire annuelle des abattoirs et à la modulation de la redevance sanitaire associée.

1.3. Le déroulement de la mission

Les analyses bibliographiques ont été conduites sur les rapports et autres productions de l'Administration, notamment le plan d'attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs.

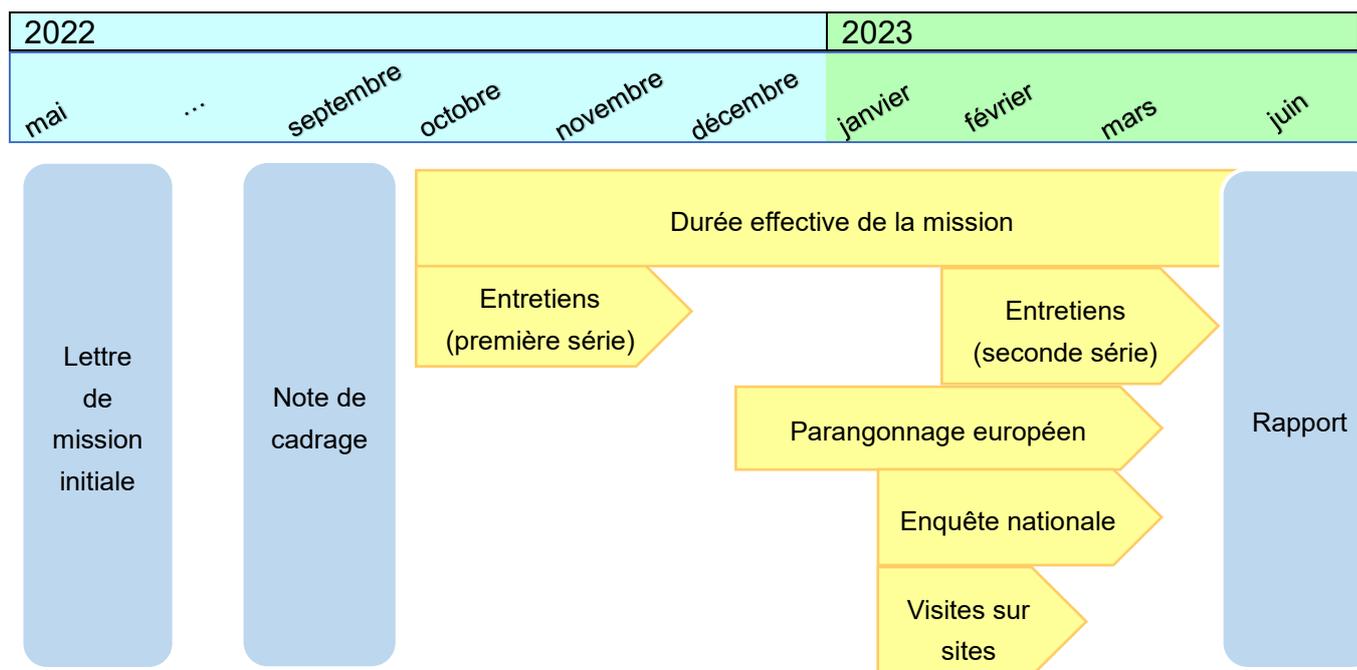
Des entretiens ont été conduits avec les représentants nationaux des abatteurs et les administrations centrales du MASA dans un premier temps, puis avec les représentations nationales des services déconcentrés ainsi qu'avec les organisations syndicales représentatives du ministère dans un second temps.

Un parangonnage a été piloté par les missionnés de la mission n°22079, sur la base d'un questionnaire auquel les membres de la présente mission ont contribué.

Un questionnaire national a été élaboré par les membres de la présente mission, auquel les membres de la mission °22079 ont contribué. Il a été transmis le 13 janvier 2023 aux DD(ETS)PP via l'outil d'enquête en ligne « Limesurvey » pour une réponse à produire au 10 mars 2023 (après une relance). Un questionnaire d'enquête devait être renseigné pour chaque abattoir d'animaux de boucherie et pour chaque abattoir de volailles de plus de 1500 tonnes annuelles (soit un total attendu de l'ordre de 350 fiches). Les résultats ont fait l'objet d'une analyse complète présentée en **ANNEXE 3**, et dont les conclusions sont intégrées dans ce rapport.

La mission n°22045 a réalisé également des visites sur site pour apprécier au plus près les situations rencontrées par les acteurs de terrain : elle s'est rendue dans trois régions de France, et dans chacune des régions, elle a rencontré les services de la DRAAF, puis ceux d'une DD(ETS)PP, et dans cette dernière, les SVI de deux ou trois abattoirs. Elle a aussi rencontré les SGCD concernés, les représentants des personnels des DD(ETS)PP, les organisations ou agents en charge des questions d'hygiène et de sécurité et les professionnels responsables de ces abattoirs. Au total, sept abattoirs ont été visités avec la préoccupation de constituer un échantillon varié de tailles d'établissement (de 2 500 tonnes annuelles à 80 000 tonnes annuels), de territoires (éloignements par rapport au siège) et d'espèces traitées. Ces déplacements ont été réalisés en Nouvelle Aquitaine, en Auvergne Rhône-Alpes et en Bretagne au début de l'année 2023.

Le calendrier des activités de la mission est résumé dans la frise ci-dessous :



2. L'ADMINISTRATION REPOND GLOBALEMENT DE FAÇON SATISFAISANTE AUX BESOINS D'EQUIPEMENT DES AGENTS, ET LE SOUCI DU MANAGEMENT DE CES AGENTS EST GENERALEMENT PRIS EN COMPTE

Sont abordées dans un premier temps, au sein de ce chapitre, les conditions d'exercice des agents des SVI en abattoirs, qui apparaissent globalement favorables au regard des résultats des enquêtes menées par questionnaires et sur le terrain (celles qui sont apparues plus particulièrement dégradées, ou méritant une attention particulière, sont développées dans les chapitres suivants).

Il est toutefois à noter que malgré des constats majoritairement positifs sur les points abordés ci-dessous, il n'en demeure pas moins qu'il subsiste à différents niveaux et avec une acuité plus ou moins forte en fonction des structures ou des organisations locales, certains dysfonctionnements ou « irritants » susceptibles de faire obstacle à un travail serein et efficace des services d'inspection.

2.1. Les agents disposent globalement des équipements de bureau et techniques nécessaires à leur exercice, et la maintenance associée peut être considérée comme satisfaisante, avec toutefois quelques réserves

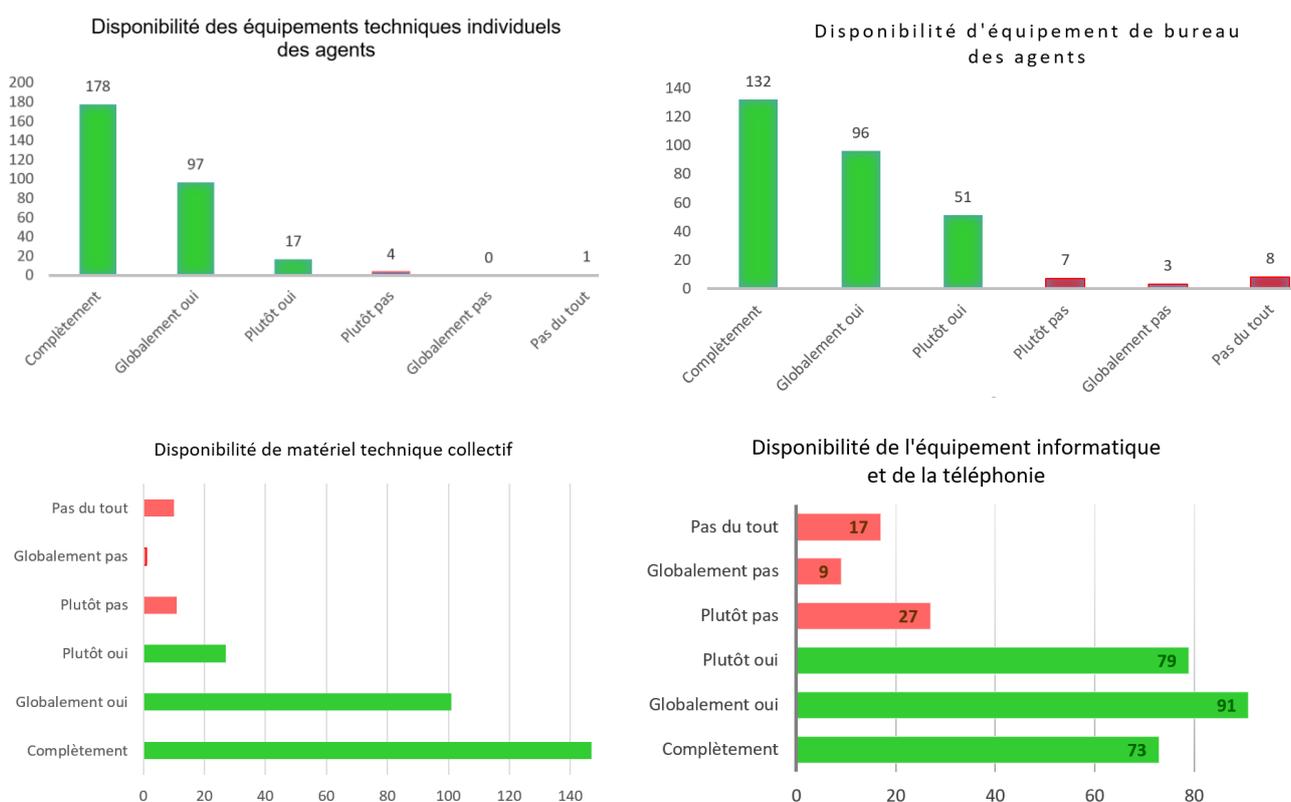
Ce chapitre vise tous les équipements dont sont dotés les agents affectés dans les SVI en abattoirs, nécessaires sur le plan technique et pour leur fonctionnement.

En matière technique, cela comprend l'équipement vestimentaire (blouses, bottes, charlottes, gants latex...), les EPI (équipements de protection individuels = casques, bottes de protection, bouchons

d'oreilles, vêtements isolants, gants de maille, lunettes de protection...), le matériel technique spécifique (couteaux, matériels de prélèvement, thermomètres, désinfectant...), ainsi que du matériel technique dédié (tels les réfrigérateurs congélateurs, appareils photographiques voire caméras, pulvérisateurs, consommables techniques...). La gestion de ces équipements, centralisée au niveau départemental pour ce qui concerne le prévisionnel, les commandes et la gestion budgétaire, est demeurée dans la plupart des cas sous la responsabilité directe des DD(ETS)PP, et assurée par des agents en charge de la gestion du BOP 206. Un appui administratif peut toutefois être apporté ponctuellement par les SGCD pour la gestion purement budgétaire.

Le fonctionnement des agents des SVI en abattoirs comprend les équipements en mobiliers, les fournitures de bureau, le matériel informatique et la téléphonie ainsi que leur maintenance (assurée par les services informatiques interministériels départementaux au sein des SGCD – ces services ayant intégré les services SIDSIC), le cas échéant la maintenance dans les bureaux du SVI (ménage, mais en règle générale le ménage est plutôt assuré par l'exploitant de l'abattoir, voire parfois directement par les agents du SVI), les équipements en véhicules de service et leur entretien, les consommables liés à l'hébergement des agents (papier toilette, produits sanitaires...). Ce fonctionnement est assuré par les services du SGCD, en charge de la gestion du BOP 354.

Les agents des SVI disposent d'une manière générale des équipements et matériels techniques, des équipements de bureau et informatiques nécessaires à leur fonctionnement et à la réalisation de leurs missions, avec toutefois quelques réserves, comme en témoignent les résultats du questionnaire national :



Cette situation est conforme aux observations réalisées sur le terrain lors des visites.

Il subsiste ainsi certains irritants soit de manière ponctuelle, probablement en lien avec les modes de fonctionnement locaux, soit parfois de manière plus systémique.

Dans l'enquête réalisée, un nombre minoritaire de SVI se déclarent insuffisamment équipés :

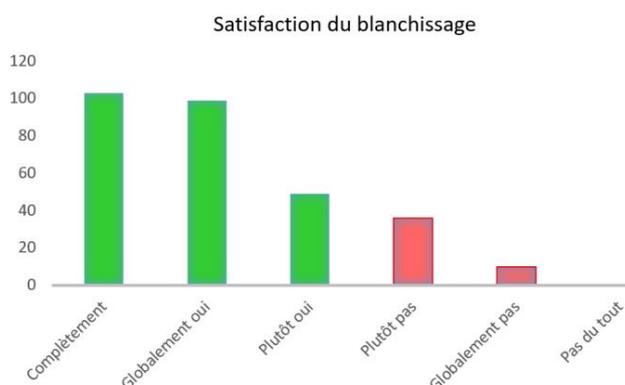
- En matériel de bureau (6 %) ;
- En matériel technique (7,4 %) ;
- En matériel informatique (18 %).

Lors de nos déplacements sur site, certaines difficultés ont été de même exprimées par certains SVI, mentionnant par exemple un manque de réactivité de la part du siège de la DDI ou des SGCD pour répondre aux besoins exprimés, y compris pour des équipements particulièrement importants comme les couteaux, la difficulté à obtenir certains mobiliers pour améliorer le travail au quotidien, ou même la persistance de certaines coutumes consistant à transférer dans les SVI en abattoirs les anciens matériels ou mobiliers devenus désuets au siège de la DDI. Quelques agents, notamment sur sites « isolés », ont été amenés à acheter eux-mêmes certains équipements pour leur fonctionnement quotidien (étagère de rangement, micro-ondes...).

Ces situations doivent bien sûr être analysées et traitées dans chacun des départements concernés, pour qu'elles soient rapidement réglées et ne pas risquer d'impacter la qualité de l'inspection.

Les irritants les plus fréquemment évoqués et relevant de problèmes plus systémiques, comme observé également lors de nos visites sur sites, relèvent du blanchissage et de la maintenance informatique ; ceci est confirmé par les résultats du questionnaire national.

En ce qui concerne le blanchissage, plus d'une quarantaine de sites le considèrent « pas » ou « globalement pas » satisfaisant. Lors des visites de terrain, le marché national a été identifié comme un progrès, mais il ne semble pas appliqué dans tous les départements (un département utilise un ancien marché passé antérieurement). Les irritants touchent à la qualité du blanchissage (tâches persistantes, vêtements usés voire troués...) mais surtout aux délais d'obtention de nouveaux vêtements à la bonne taille lors de l'arrivée de nouveaux agents, ce qui est fréquent. Le tableau ci-dessous présente le résultat du questionnaire national :



L'appréciation de la maintenance informatique est au final très mitigée (contrairement à notre ressenti lors des visites sur sites, qui s'est avéré plus favorable) : 36 % des sites n'en sont pas satisfaits comme en témoignent les résultats issus du questionnaire national, 16 sites n'en sont même pas du tout satisfaits :



Lors des visites sur le terrain, la mission a pu rencontrer les représentants des SGCD et constater un réel investissement de leur part au bénéfice des SVI en abattoirs, malgré l'étendue et la diversité des services dont ils ont en charge la gestion administrative RH et financière. Cet investissement est particulièrement marqué dans le domaine de l'équipement et de la maintenance informatiques.

Le questionnaire met donc en évidence que des progrès sont encore attendus dans certains sites pour adapter les équipements informatiques à disposition des agents des SVI, pour assurer des liaisons télématiques fiables (beaucoup de sites équipés en liaison ADSL, avec des difficultés de connexion récurrentes), et une maintenance réactive (certains agents dans les sites visités mentionnent que cette réactivité a baissé au fur et à mesure des réorganisations des services informatiques départementaux) ; la présence d'un informaticien issu des rangs du personnel « agriculture » (BOP 206) a plusieurs fois été évoquée comme un facteur favorisant une réponse rapide et efficace aux problèmes informatiques.

Par ailleurs, des difficultés d'utilisation des systèmes d'information nationaux de la DGAL ont été fréquemment évoqués lors des visites sur le terrain (SIGAL, RESYTAL, DEDAL, SI2A notamment) : difficultés de connexions régulières, lourdeur des processus et arrêts brutaux de fonctionnement nécessitant une nouvelle saisie sont les principaux griefs identifiés.

Des progrès semblent donc encore nécessaires dans certains départements pour limiter l'impact sur la qualité de l'inspection de ces insuffisances potentielles d'équipement et de maintenance, pour notamment permettre de mettre en œuvre les suites à donner à cette dernière et le rapportage (gestion des saisies produits, mise à disposition et usage des grilles d'inspection et vade-mecum, saisie des rapports d'inspection et suites adaptées au regard des attendus...).

Les directions départementales et les SGCD doivent apporter toute l'attention nécessaire à une bonne maintenance des outils et systèmes d'information des SVI en abattoirs, pour garantir un accès facile aux outils métiers. L'attention de la DGAL est également attirée sur l'efficacité et le bon fonctionnement des outils métiers, qu'il convient d'adapter autant que nécessaire (un bilan national sur les problèmes rencontrés devrait être régulièrement mené, suivi de la mise en œuvre des corrections techniques ad hoc).

Au bilan, l'ensemble des matériels mis à disposition des agents des SVI, et leur maintenance, semble donner satisfaction dans une majorité de sites ; il appartient aux directions départementales et aux SGCD de maintenir une vigilance permanente, et d'activer rapidement les actions correctives dans les sites encore insuffisamment équipés ou dont les services de maintenance (blanchissage,

informatique) ne donnent pas satisfaction. Les systèmes d'information nationaux (outils métiers) doivent également encore progresser pour faciliter le travail des agents des SVI en abattoirs.

Le parangonnage international, sans nous informer sur le degré de satisfaction de l'équipement des SVI en abattoirs, nous apprend que les services sont organisés de façon parfois diverses. Ainsi peut-on identifier :

- En Espagne, en Pologne et au Québec, l'organisation est sensiblement la même qu'en France, l'État (ou la province pour l'Espagne) équipe les agents, l'hébergement du SVI (et la mise à disposition d'une salle réfrigérée de consigne) relevant du professionnel ;

- En Angleterre et au Pays de Galles, c'est une agence d'État indépendante du gouvernement (Food Standards Agency ou FSA) qui est responsable de la réalisation de l'inspection mais c'est un partenaire privé *Eville and Jones*, qui recrute les AO, assure une partie de la formation et équipe en EPI les agents, l'industriel fournissant tout le reste de l'équipement y compris l'informatique et éventuellement les véhicules. Aux Pays-Bas, l'organisation est très comparable, l'organisme « indépendant et accrédité » KDS (Kwaliteitskeuring Dierlijke Sector) assurant recrutement, formation et équipement des AO.

2.2. Le management des agents est communément assuré selon deux niveaux d'intervention

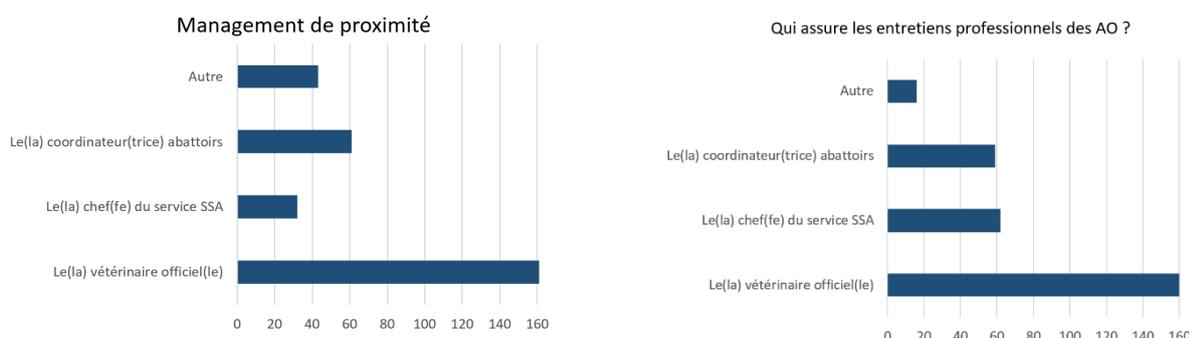
Les SVI en abattoir constituent par nature des sites délocalisés des services de l'État, situés parfois à distance importante de la direction départementale à laquelle ils sont rattachés, ou dont les conditions d'accès peuvent s'avérer parfois difficiles (implantation en zones de montagne notamment). La qualité du lien entre ces services et le siège de la DD(ETS)PP est donc cruciale pour assurer une communication interne efficace, et de bonnes conditions de travail aux agents. Le résultat dépend d'une part des modalités de management interne et en sites extérieurs mises en œuvre, dont la responsabilité relève de la direction de la DD(ETS)PP, et d'autre part de l'implication et du savoir-faire des personnels d'encadrement intermédiaire sur sites.

Les éléments recueillis par la mission, au travers du questionnaire national et des visites sur place, ont permis de confirmer l'application d'une logique managériale globalement cohérente, tenant compte de l'isolement potentiel des SVI en abattoirs (deux niveaux de management sont bien mis en place dans la majorité des cas, avec une communication adaptée), mais avec des degrés de succès hétérogènes tenant à la disponibilité des cadres, à leur implication, et plus spécifiquement à l'organisation appliquée.

2.2.1. Le management de proximité dans les SVI en abattoirs est le plus souvent assuré par un cadre vétérinaire responsable de l'organisation (VOCP²), qui peut être aidé par des techniciens (AO³) expérimentés

Les graphiques figurant ci-dessous montrent que le management de proximité est assuré au principal (mais pas uniquement) par le VOCP (à 55%). C'était d'ailleurs le cas dans tous les abattoirs visités par la mission, où à chaque fois le VOCP était réellement impliqué sur cette tâche, mais à des degrés divers et avec une dynamique plus ou moins accentuée.

Lorsque ce rôle est bien identifié, les principaux actes managériaux, tels la conduite des entretiens professionnels annuels, sont bien réalisés par ces mêmes VOCP.



Mais il ressort des commentaires associés dans les réponses aux questionnaires, confirmé par les constats de visu, que les degrés d'implication des VOCP et la qualité de l'animation locale sont très variables selon les structures, en fonction de la « culture administrative » exprimée par l'encadrant (formation, capacités, ou intérêt personnel pour le management de service), ou de sa disponibilité (VOCP engagés à temps partiel, avec des temps de présence courts induisant une concentration du travail plutôt sur les missions techniques).

Il est à noter également que, dans la grande majorité des cas, ces VOCP peuvent s'appuyer sur des agents expérimentés (désignés sur la base du volontariat et en fonction de leur connaissance du fonctionnement de l'établissement, ainsi que de leur technicité) pour réaliser certaines missions relevant d'un encadrement administratif ou technique : les techniciens chargés de la conception des plannings de travail (répartition des postes de travail par agent, pour adaptation aux abattages) sont ainsi bien identifiés et bénéficient d'une reconnaissance financière officielle de type « NBI »⁴ ; d'autres agents (ou les mêmes) peuvent aussi être impliqués plus activement pour assurer le tutorat des nouveaux agents nommés sur site, dans ce cas toutefois il n'a pas été identifié de reconnaissance financière (ou en termes de carrière) spécifique. L'expérience montre que l'appui apporté par ces agents aux VOCP est primordial pour l'organisation du service au niveau local, ces agents étant d'ailleurs amenés le plus souvent à les suppléer en cas d'absence, en cas de difficultés ponctuelles liées aux conditions de travail, ou le cas échéant pour guider les agents plus novices sur le plan technique, voire en interface avec les cadres de l'abattoir. La réduction de leur nombre

² VOCP = vétérinaire officiel cadre de proximité

³ AO = auxiliaire officiel

⁴ NBI = nouvelle bonification indiciaire

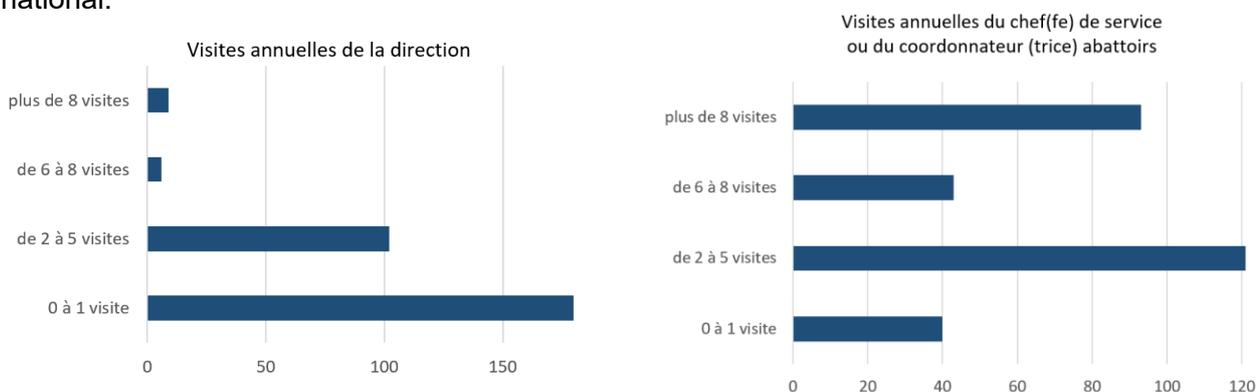
dans les SVI ou de leur disponibilité, du fait des manques d'effectifs liés au manque d'attractivité du métier (Cf. chapitre 4.1) est donc susceptible de compromettre également la qualité du management du service. Par ailleurs, on note une implication forte (croissante en fait, selon ce qui a été indiqué à la mission) des coordonnateurs « abattoirs » départementaux dans le management local. Les chefs de service peuvent aussi être amenés à assurer une partie de ce management de proximité.

Il ressort donc, en première approche, que les conditions de mise en œuvre du management de proximité sont globalement adaptées et appréciées de la part des agents questionnés, mais que des améliorations sont encore attendues dans un nombre représentatif de sites, par une implication encore plus forte et plus régulière des VOCP dans le processus (existence encore d'une part non négligeable de VOCP qui ne sont pas en charge de management local, management qui est souvent orienté sur les missions techniques et moins sur la gestion administrative des agents – certains agents se plaignant par exemple du fait que les VOCP méconnaissent souvent les conditions d'avancement, et questionnent peu le cadre administratif de travail).

Une vigilance particulière est également à apporter sur l'identification, la disponibilité et la permanence des AO susceptibles de contribuer à l'organisation et à la continuité du service au plan local (agents en charge des plannings et contribuant au tutorat des nouveaux agents) ; dans le contexte de manque d'attractivité des métiers en abattoirs, des mesures de reconnaissance supplémentaires devraient être envisagées pour faciliter leur recrutement (*en termes financiers – à voir si le niveau de NBI est satisfaisant – et en termes de carrière professionnelle*).

2.2.2. La direction de la DD(ETS)PP, le chef de service et, lorsqu'il est identifié, le coordonnateur abattoirs, s'impliquent dans le management

La mission a pu constater que l'implication des cadres au siège de la DD(ETS)PP, dans le management des SVI en abattoirs, est réelle. Les résultats du questionnaire montrent en particulier que si les visites dans les abattoirs de la direction sont peu fréquentes (la disponibilité des directeurs et adjoints est de manière compréhensible limitée), ceci est compensé globalement par des visites régulières de la part des cadres techniques (chefs de service ou coordonnateurs départementaux abattoirs – comme il apparaît dans les données ci-dessous issues du traitement du questionnaire national.



Il ressort en fait des éléments remontés à la mission et des visites sur sites, que la question du management et du lien avec le siège de la direction départementale, est globalement bien appréhendée par les cadres en responsabilité, et considérée comme satisfaisante par les SVI en

abattoirs, dans la mesure où le lien peut être maintenu par des contacts réguliers avec les cadres du siège, et pas forcément la direction. Il est à noter d'ailleurs que les VOCP sont aussi régulièrement invités à participer à des réunions au siège (ce qui n'est toutefois pas le cas pour les AO – ce point méritant une attention particulière, car il serait également souhaitable de développer des temps de rencontre et d'échanges entre AO et services au siège de la direction départementale).

Lors des visites en abattoirs, les cadres du siège sont amenés à échanger avec les agents des SVI sur des questions d'ordre administratif ou technique, mais également dans le cadre de moments de convivialité (par exemple organisation d'assemblée générale « délocalisée », lorsque les agents de SVI ne peuvent se déplacer pour participer à l'assemblée générale au siège). Les cadres du siège sont également amenés lors de ces visites à faire un point avec la direction de l'abattoir sur les questions d'ordre sanitaire qui sont les principales sources de préoccupations pour le service.

Ces déplacements des cadres du siège, autant que possible pour la direction (au moins une ou deux visites par an, voire plus si le contexte sanitaire l'impose), et de manière plus régulière et fréquente pour les cadres techniques, sont nécessaires à maintenir, pour rompre le sentiment d'isolement des agents en SVI, et très utiles dans un contexte de réformes administratives fréquentes.

Car, malgré cette tonalité favorable, il subsiste encore des remontées de la part de certains sites, qui font état de sentiment d'isolement persistant et d'une insuffisante implication des cadres du siège, cela concernant à la fois des structures importantes (qui pourraient être considérées « à tort » comme suffisamment autonomes) et des petites structures (où le nombre d'agents est si faible que le manque d'encadrement peut être très rapidement ressenti comme important, même si des visites des cadres du siège sont correctement programmées). Comme mentionné au chapitre 3.1 (*Cf. notamment « guide du management en sites extérieurs » en cours de validation*), il est donc important de préciser encore les conditions d'un bon management en sites délocalisés, de mettre en œuvre les formations adéquates pour les cadres concernés, et d'être toujours dans une démarche d'amélioration pour adapter au mieux les organisations en fonction du contexte local.

2.3. Des actions de communication semblent être mises en œuvre régulièrement au bénéfice des agents affectés en abattoirs

La mission a pu relever, notamment à l'occasion des visites de terrain, que les agents des SVI en abattoirs considèrent recevoir sans difficulté (et sans différenciation avec les agents positionnés au siège de la direction départementale) les informations et instructions nécessaires à leur activité, notamment en provenance du siège de la DD(ETS)PP. Cela est facilité en grande partie grâce au développement de la messagerie et des nouvelles technologies de l'information (accès simplifié à la documentation technique et professionnelle – voire formations en ligne).

Comme mentionné au point précédent, le management des SVI en abattoirs intègre également, en général, une part de communication interne, sur la base de réunions sur sites (avec les cadres en charge) et d'informations techniques, ainsi que plus occasionnellement des moments de partage plus informels et conviviaux.

Deux éléments en particulier viennent toutefois moduler ce constat, à savoir :

- La difficulté pour les agents d'être réunis en même temps dans un contexte de travail posté, nécessitant de s'adapter aux contraintes des périodes et rythmes d'abattage. Une insuffisance de temps disponible pour les réunions, formations, missions hors chaîne est régulièrement évoquée lors des enquêtes menées (questionnaires et échanges sur le terrain), de sorte que cela complique grandement la mise en œuvre des processus de management « conventionnels » - il faut s'adapter au contexte, multiplier le cas échéant les temps d'information pour que tous puissent en bénéficier ;
- L'absence ou le défaut de mise à jour de livrets d'accueil, utiles en particulier pour orienter au mieux les nouveaux arrivants. Ces livrets d'accueil ont été toutefois la plupart du temps conçus à un moment donné, plutôt à usage général pour l'ensemble des agents dans la DD(ETS)PP, mais n'ont pas toujours été adaptés aux SVI en abattoirs. Leur mise à jour n'est également pas souvent assurée en temps réel. Il s'agit donc d'un point de vigilance et d'amélioration du fonctionnement des services, et notamment pour les SVI en abattoirs, qui doivent pouvoir s'appuyer sur une information claire et fiable sur les conditions de travail sur site, alors même que ces services ne disposent pas localement de personnels administratifs pouvant faciliter leur intégration au sein des équipes en place.

2.4. Un point d'attention en termes de management des équipes : la nature et la diversité des missions confiées aux agents

La note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1007 - DGAL/MASCS/SDSSA/N2008-8007 du 08 janvier 2008 décrit ainsi les missions des agents des services vétérinaires d'inspection en abattoirs dans le livret d'accueil « Hygiène, sécurité, prévention et conditions de travail à destination des agents des services vétérinaires chargés d'inspection en abattoirs » :

I - Missions d'inspection en abattoir des services vétérinaires

A - Définition

Les contrôles officiels en abattoir consistent à vérifier le respect de la législation relative aux denrées alimentaires et des dispositions relatives à la santé et à la bienveillance des animaux.

Ils s'articulent selon deux axes principaux :

- 1. le contrôle du plan de maîtrise sanitaire de l'abattoir : il s'agit de l'inspection physique et documentaire de l'abattoir visant à juger de sa conformité aux prescriptions réglementaires le concernant. Cette conformité se traduit par l'octroi et le maintien de l'agrément communautaire ;*
- 2. l'inspection sanitaire et qualitative des animaux destinés à l'abattage puis des carcasses et abats qui en sont issus : il s'agit ici des contrôles effectués en secteur vif (inspection ante mortem des animaux comprenant le contrôle de la bienveillance animale du transport jusqu'à la mise à mort) et en secteur mort (inspection post mortem et toute inspection des denrées et contrôle des sous-produits animaux présents).*

A ces deux missions principales, s'ajoutent :

- le contrôle des denrées destinées à être exportées permettant ainsi leur certification ;*
- la réalisation des plans de contrôle de la contamination des viandes ;*
- des actions d'épidémiosurveillance de certaines maladies animales ;*
- le contrôle de la gestion des sous-produits animaux ;*
- les contrôles de traçabilité ;*
- le suivi des alertes sanitaires.*

Sur le principe, les missions d'inspection réalisées en abattoirs s'avèrent donc particulièrement variées et relèvent de fait d'au moins deux sous-directions techniques de la DGAL. Cette variété de mission peut aussi être étendue à l'inspection des établissements annexés à l'abattoir, lorsqu'ils existent, tels des ateliers de découpe ou de fabrication de steaks hachés ; un appui aux collègues en charge dans le domaine environnemental (installations classées pour la protection de l'environnement, le plus souvent dans le ressort des DD(ETS)PP) pourrait même être envisagé.

Chaque agent des SVI est ainsi susceptible d'appliquer une plus grande variété de réglementations que chacun de ses collègues en poste au siège de la DD(ETS)PP. Il est rappelé également que certains auxiliaires officiels peuvent bénéficier d'une prime spécifique (nouvelle bonification indiciaire ou NBI – Cf. point 2.2.1), pour tenir compte de fonctions complémentaires, comme c'est le cas pour lorsqu'ils contribuent au management de l'équipe, en responsabilité de l'organisation des plannings du SVI.

Certaines missions sont de même nature que celles réalisées par les agents en poste au siège de la DD(ETS)PP : inspections d'établissements (l'abattoir et les structures associées), contrôles documentaires et certifications à l'exportation, réalisation de prélèvements dans le cadre des plans de surveillance et des plans de contrôles (PSPC) ou d'abattages sanitaires, et dans tous les cas, les tâches administratives et de management associées⁵. Parfois encore, comme leurs collègues au siège de la DD(ETS)PP, les agents des SVI réalisent des missions d'inspections d'établissements extérieurs et sans liens avec l'abattoir auquel ils sont rattachés : inspections d'établissements de remise directe ou agréés.

Mais force est de constater que cet accès à la diversification des missions est fortement bridé et non valorisé, comme il en ressort de l'exploitation du questionnaire national et des constats réalisés lors des visites de la mission dans les établissements d'abattage. Sont mis notamment en avant comme obstacles à cette diversification des missions : les effectifs insuffisants dans les équipes, le travail en tension pour assurer les tâches d'inspection « produit » et à un moindre degré celles relevant du secteur vif, l'insuffisance de formation des agents constatée pour être en mesure d'assumer l'IAM et l'IPM et de surcroît pour élargir ses compétences aux autres secteurs d'activité potentiels, le peu de sollicitations de la hiérarchie ou des collègues pour participer aux inspections hors chaîne.

⁵ Les missions associées au management (établissement des plannings notamment) sont réalisées par le vétérinaire officiel assisté souvent d'un ou de plusieurs techniciens expérimentés.

Lors des visites sur le terrain, les agents ont tous témoigné de l'importance qu'ils portaient aux missions d'inspection ante et post-mortem, les plaçant régulièrement en tête de leurs préoccupations dans une hypothèse de travail en mode dégradé (notamment lors de manques de personnels), ce qui correspond effectivement à l'ordre de priorisation des missions tel que cela a été défini par la DGAL (priorité d'exécution des missions dites « de service public »). Dans ce contexte, les agents des SVI en abattoirs (principalement d'animaux de boucherie) sont très dépendants du planning des abattages des professionnels ; les modifications des plannings prévisionnels par le professionnel sont des irritants fréquemment évoqués par les agents des SVI.

En conséquence, les agents des SVI en abattoirs se concentrent la plupart du temps sur leurs missions de base, à savoir l'inspection ante-mortem, les inspections post-mortem de premier et de second niveau (le premier niveau correspond à l'inspection carcasses et abats sur chaîne, et le second niveau à l'inspection et au tri complémentaire permettant de confirmer l'orientation des viandes en consigne). Ces dernières nécessitent d'être réalisées dans un milieu professionnel et une atmosphère particuliers (secteur vif ou hall d'abattage). Les cadences modernes d'abattage contraignent l'inspecteur à observer rapidement chaque animal, carcasse ou viscère, et selon les espèces, à réaliser des palpations ou des incisions dans une logique de chaîne de production et de spécialisation des tâches : on parle alors de travail posté.

Il est admis que ce travail posté qui nécessite souvent la répétition des mêmes gestes, dans une ambiance froide et humide, est à l'origine des troubles musculo-squelettiques (TMS) observés et dont sont victimes plus fréquemment les agents d'inspection en abattoirs que les autres agents en poste au siège de la DD(ETS)PP (même si aucun chiffre officiel n'a pu être obtenu par la mission – en fait, le bureau en charge de l'action sanitaire et social (BASS) au sein du SG de MASA ne dispose pas de données nationales fiables en la matière, car la gestion médicale des dossiers et les reclassements éventuellement engagés se font au niveau local).

C'est notamment pour cette raison que les agents exposés à ces conditions de travail bénéficient d'une durée annuelle de travail adaptée⁶.

La durée annuelle du travail effectif des personnels exerçant leurs fonctions dans les abattoirs est réduite compte tenu des sujétions particulières (exemple : travail en horaire décalé effectué sur une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et posté dans la station debout).

Pour bénéficier d'une durée réduite de travail, les personnels concernés doivent exercer au moins 50% de leur activité dans des tâches caractéristiques de l'inspection en abattoir.

*La durée du travail effectif de ces personnels est fixée à **1 467 h, dont 1 374 h et 34 min au poste de travail par an (au lieu de 1 607 h)**.*

À noter que cette adaptation du temps de travail s'applique de manière harmonisée dans toutes les catégories d'abattoirs, y compris pour les abattoirs de volaille où la position en « travail posté » est très rare compte tenu des particularités de mise en œuvre de l'inspection sur chaîne (avec une part importante de délégations de tâches aux opérateurs). Une note de service vient toutefois préciser

⁶ Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2010-1160 et DGAL/SDPPST/N2010-8243 du 18 août 2010

les dispositions et confirmer l'égalité d'appréciation pour l'application du rythme spécifique en abattoirs, reposant au principal sur le taux activité dans des tâches caractéristiques de l'inspection en abattoir⁷.

Cette mesure relative au temps de travail ne suffit pas en fait, et de manière isolée, à prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont plus particulièrement exposés les agents des SVI en abattoirs : les agents plus particulièrement exposés aux TMS demeurent ceux placés sur un tel travail posté et répétitif.

La question de reconnaître les périodes de travail posté comme emploi public de catégorie active⁸ paraît devoir par ailleurs être posée : il s'agit d'une demande forte de la part des représentants du personnel, que la mission considère comme devant être prise en compte et évaluée, compte tenu de ces particularités de travail.

Au bilan, la mission a pu faire le constat que les agents en poste dans les SVI peinent à diversifier leurs activités professionnelles, malgré les possibilités offertes, du fait des problématiques d'effectifs rencontrées, d'un manque de formation adaptée pour élargir leurs compétences, et d'une focalisation sur l'exécution des missions dites « de service public ».

Il nous apparaît au contraire indispensable que les agents ne soient pas affectés uniquement aux tâches d'inspections ante et post mortem, mais qu'ils aient la possibilité de réaliser les autres tâches d'inspection d'établissements du site ou les autres tâches liées à l'inspection (prélèvements dans le cadre des PSPC ou de la santé animale, inspection établissement - voire sur autres sites professionnels - travail administratif et relations avec la DDI notamment). Ainsi l'exposition aux risques d'apparition des TMS serait moindre d'une part, et le sens et l'intérêt de l'action sanitaire seraient plus motivants d'autre part (permettant ce faisant de réduire le risque de lassitude des agents sur des travaux postés, et de se détacher de la pression potentiellement exercée au quotidien par l'exploitant).

Le management du service, notamment l'organisation des plannings, sera bien sûr plus exigeant, et les conditions de formation des agents devront être adaptées en conséquence.

S'agissant en particulier des inspections « établissement », il est à noter qu'il existait auparavant un dispositif d'inspection « établissement » intermédiaire, visant à mettre en œuvre des contrôles ponctuels et ciblés dans l'établissement, pour lesquels les AO ont pu être sollicités régulièrement (inspections avec usage de « mini-grilles »), mais leur application a été suspendue, ce que regrettent certains AO : la mission confirme qu'il serait effectivement souhaitable d'en rétablir le principe, pour impliquer davantage les AO dans les processus d'inspection « établissement » et leur permettre d'acquérir des connaissances et méthodes complémentaires, et par là-même de diversifier leurs tâches (avec également à la clé un suivi plus régulier de l'hygiène général de l'abattoir, et une meilleure attractivité des postes en abattoirs par diversification des missions).

⁷ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-528 du 28 juin 2016

⁸ Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Il est à noter que dans les autres pays étudiés qui mobilisent des auxiliaires officiels, qu'ils relèvent de la fonction publique ou qu'ils soient mobilisés via une agence ou un organisme spécialisé, ces AO semblent être affectés de façon quasi exclusive à des postes d'inspection post mortem de premier niveau. La mission considère qu'il doit en être autrement.

Enfin doit être posée la question de **l'opportunité du maintien de certaines tâches à réaliser par le SVI** en abattoir : n'est-il pas possible de déléguer au professionnel plus de tâches liées à l'inspection ? C'est déjà le cas général en abattoir de volailles, mais aussi, de façon plus modeste dans les abattoirs d'animaux de boucherie (assistance de l'abatteur lors de l'inspection post mortem de second niveau, délégation de l'estampillage en abattoir de porcs notamment).

La mission considère qu'il est indispensable d'avancer dans la démarche de délégation de tâches au professionnel dans la mesure où elle est permise par la réglementation UE, qu'elle est déjà mise en œuvre dans certains abattoirs et qu'elle peut améliorer la qualité de l'inspection et les conditions de travail des personnels de l'abattoir et des agents du SVI (responsabilisation et partage des postes difficiles entre un plus grand nombre de personnels). Par exemple, la systématisation de la délégation de l'estampillage au professionnel rentre tout à fait dans cette logique.

Il est nécessaire d'identifier si d'autres délégations de tâches liées à l'inspection pourraient être expérimentées.

Deux freins à de telles évolutions ont été identifiés :

- La résistance des agents des SVI qui craignent de perdre des leviers nécessaires à la qualité de l'inspection mais aussi une révision du volume des moyens humains de leur service, moyens déjà souvent en tensions ;

- Le lien entre délégations et modulation de la taxe d'abattage qui ne recouvre qu'une réalité floue et relative, certains professionnels n'identifiant pas de bénéfice à faire réaliser par leur personnel des tâches liées aux contrôles officiels.

Enfin, on peut espérer que les progrès technologiques soulagent les personnels et agents en abattoirs des tâches les plus ingrates et les plus « accidentogènes » : des dispositifs vidéo spécifiques permettant une reconnaissance d'anomalies sur carcasses pourraient être mobilisés pour se substituer à l'inspection post mortem de premier niveau. De tels dispositifs se justifieraient particulièrement dans les abattoirs d'animaux de boucherie à cadences très élevées (porcs par exemple).

3. CEPENDANT QUATRE FACTEURS PRINCIPAUX SONT SUSCEPTIBLES D'ENTRAVER LE BON FONCTIONNEMENT DES SERVICES D'INSPECTION EN ABATTOIRS

Quatre points ont attiré plus particulièrement l'attention de la mission, comme éléments susceptibles d'entraver le bon fonctionnement des SVI en abattoirs, et donc la qualité de mise en œuvre des missions. Il s'agit d'éléments de contexte, d'environnement, d'organisation des services au plan local, ou d'organisation relevant du niveau national, pouvant influencer sur le quotidien et l'engagement des agents sur sites (« facteurs indirects » de dégradation de la qualité de l'inspection).

La question de l'évaluation des facteurs conditionnant directement la qualité des inspections est traitée au chapitre 4.

3.1. La fidélisation des agents en abattoirs est souvent dégradée : « le tonneau des Danaïdes »

Un élément central relevé par la mission, et figurant au premier plan du rapportage effectué par les directions départementales dans leur réponse au questionnaire national, est celui d'un manque d'effectifs récurrent et croissant, dans de nombreux sites (Cf. en particulier l'ANNEXE 4 relative à l'analyse du verbatim collecté via le questionnaire national).

Ce manque d'effectifs découle au principal du manque d'attractivité des métiers en abattoirs, ayant conduit à la mise en œuvre au plan national (non aboutie à ce stade) du plan d'attractivité des métiers en abattoirs (Cf. en rappel l'ANNEXE 2).

Le manque d'attractivité entraîne bien sûr, comme conséquence immédiate, des difficultés croissantes pour assurer le recrutement de nouveaux agents titulaires ou contractuels. Il s'agit d'un état de fait qui concerne au premier chef les départements ou bassins d'activité moins attractifs sur le plan géographique, social ou économique, mais qui touche aussi, dorénavant, ceux qui avaient une attractivité historique plus affirmée (constats recueillis à l'occasion des entretiens réalisés par la mission, avec interlocuteurs professionnels multiples). La problématique est également accentuée dans les territoires réputés comme en « plein emploi », ou lorsque la concurrence des autres offres d'emploi est forte. Des leviers sont donc à rechercher et à développer pour faciliter le recrutement de nouveaux agents. Ce sujet est certes plus particulièrement abordé par la mission CGAAER n°22079 menée en parallèle, mais des propositions sont émises ci-dessous en ce sens, à titre de contribution, car elles découlent de messages forts portés par nos interlocuteurs, et de l'analyse qui en a été faite par la mission.

A ces difficultés de recrutements, se rajoutent des difficultés croissantes à maintenir les agents en poste dans les SVI des abattoirs (« fidélisation » des agents). Cette problématique transparaît également de manière importante dans les réponses et commentaires au questionnaire national ; l'impact de turnovers trop importants dans les services a par ailleurs été évoqué plusieurs fois auprès de la mission lors des visites sur sites, comme facteurs principaux de dégradation de la compétence des agents, et de difficultés à conserver des équipes pleines en place. Sur ce point ont été évoqués de manière récurrente comme éléments de contexte favorisant le départ des agents en poste : des conditions d'accueil et de management parfois dégradées, la raréfaction progressive des agents les plus expérimentés susceptibles de contribuer à l'accueil et au tutorat des nouveaux agents, des conditions de travail connues comme défavorables dans certains établissements (hébergement, moyens, relationnel avec abatteur dégradés), un manque de reconnaissance des agents en poste en abattoirs en termes de parcours de carrière et notamment au regard de fonctions qui les engagent plus particulièrement (telles l'élaboration des plannings et le tutorat), des niveaux de rémunérations non attractifs à la fois pour les AO et pour les VOCP (au regard des autres emplois « concurrents »), des conditions de travail en position postée sans diversification des tâches et les difficultés à suivre des formations du fait notamment des manques d'effectifs. Des propositions sont donc suggérées par la mission, comme leviers potentiels permettant d'améliorer la fidélisation des agents en poste, en complément de ce qui est proposé pour améliorer le recrutement.

Les efforts consentis pour augmenter le nombre d'agents affectés dans les SVI en abattoirs s'avèrent inopérants si les conditions offertes pour leur maintien en poste ne sont pas satisfaisantes.

La recherche et la mise en œuvre rapide de mesures permettant d'améliorer les conditions de recrutement des agents dans les SVI des abattoirs, et permettant d'améliorer le maintien et l'implication des agents en poste, font ainsi l'objet de la recommandation générale n°1 ci-dessous. Des suggestions suivent, émises par la mission comme leviers potentiels d'action, au regard de l'analyse faite à partir des entretiens et du rapportage des services concernés, pour une déclinaison dans le cadre du plan d'attractivité des métiers en abattoirs.

R1. Compléter le plan d'attractivité des métiers en abattoirs à la lumière du présent rapport, et procéder à sa mise en œuvre accélérée compte tenu de l'urgence à améliorer les conditions de recrutement et de maintien des agents dans les SVI en abattoirs, et à améliorer leurs conditions de travail. Des propositions spécifiques sont faites par la mission, en application de la présente recommandation.

Propositions émises par la mission en vue d'améliorer les conditions de recrutement des agents affectés dans les SVI des abattoirs :

- Engager une communication nationale renforcée (avec l'appui de la DICOM) sur l'intérêt et le sens des métiers d'inspection sanitaire en abattoirs, en interne et en externe. En déclinaison sur les territoires, il serait opportun de prévoir une participation spécifique des DRAAF, notamment en direction des établissements d'enseignement agricole, mais également auprès des représentations professionnelles dans le secteur agricole et agroalimentaire. Des partenariats avec les écoles de formation (Écoles vétérinaires, INFOMA, ENSV) pourraient également être développés pour faciliter la diffusion d'informations, voire de formations, sur ces métiers. Une « task force » interne au MASA pourrait être créée au service de cet objectif ;
- Développer au plan national (avec application et déclinaison territoriale) des partenariats avec les structures spécialisées dans l'accès à l'emploi, pour mieux faire connaître le métier et mieux orienter les candidats potentiels : auprès de Pôle-Emploi ou principales agences d'intérim ;
- Améliorer la prise en compte des fonctions et de la pénibilité en abattoirs pour les déroulements de carrière et dans le calcul de la retraite, et améliorer les rémunérations (AO et VOCP) pour atteindre au moins l'équivalence des autres métiers, à responsabilités et à pénibilité comparables, comme réclamé par les organisations syndicales rencontrées.

Propositions émises par la mission en vue de favoriser le maintien en poste des agents affectés dans les SVI des abattoirs :

- Améliorer les conditions d'accueil et de management dans les SVI en abattoir en réactivant la construction des livrets d'accueil (Cf. chapitre 4.4 relatif aux coordinations territoriales) ;
- Professionnaliser les conditions de management des SVI en abattoirs : finaliser et diffuser le « guide du management en sites extérieurs », initié dans le cadre du plan d'attractivité ;
- Promouvoir et faciliter la formation des VOCP au management. Il est nécessaire dans ce cadre de prendre en compte aussi bien les besoins identifiés pour les VOCP contractuels, que ceux concernant les VOCP titulaires, qui peuvent de la même manière se trouver en difficulté dans un contexte donné. Une attention doit aussi être portée à la formation des cadres en DD(ETS)PP, avec pour ces derniers une valence spécifique sur le management de sites extérieurs. Ces formations pourraient être utilement complétées par la mise en œuvre de dispositifs de coaching ;
- Promouvoir la prise de responsabilité des AO sur les fonctions spécifiques (plannings, tutorats), par une reconnaissance professionnelle et financière adaptées ;
- Faciliter l'accès des agents affectés dans les SVI en abattoirs à des missions diversifiées (sensibilisation en ce sens de l'encadrement, adaptation des modèles d'allocation des moyens en personnels des abattoirs prenant en compte de manière accentuée les missions hors chaîne, accès des agents à des formations diversifiées comme abordé au chapitre 4.3...).

Les propositions émises par la mission en vue d'améliorer les conditions de travail des agents affectés dans les SVI des abattoirs font l'objet des recommandations et suggestions développées dans les paragraphes suivants.

3.2. L'hébergement des agents est parfois indigent

La présence des agents de l'État dans les abattoirs d'animaux de boucherie agréés est indispensable et obligatoire pendant toute la période d'activité d'abattage. Il en va de même pour les abattoirs de volailles et lagomorphes, mais les temps de présence obligatoires sont modulés dans ce cas en fonction du volume de production de l'établissement, allant d'une présence permanente d'AO et une visite quotidienne par le VOCP pour les plus gros abattoirs (supérieurs à 15 000 tonnes annuelles) à un temps d'inspection pouvant être réduit à deux visites par an pour les abattoirs de moins de 300 tonnes annuelles.

Suivant la taille et l'activité de l'abattoir, le nombre d'agents des SVI peut varier de deux agents (un AO et un VO) à plusieurs dizaines dans les plus gros abattoirs d'animaux de boucherie.

Ainsi les agents des SVI affectés en abattoirs doivent-ils bénéficier des locaux nécessaires à leur activité de contrôle, cette dernière pouvant s'exercer notamment dans les lieux de débarquement et d'attente des animaux vivants (secteur vif), et dans les différents halls d'abattage (travail posté sur la chaîne d'abattage et identification parfois de « bureaux de chaîne » pour faciliter le travail posté) et chambres réfrigérées. Des vestiaires et toilettes, des locaux techniques pour la préparation et le

stockage des prélèvements, des locaux administratifs (saisies informatiques, formations, management...) et une salle de repos / repas sont aussi nécessaires. L'ensemble de ces locaux ne devraient pas être partagés avec les personnels de l'abattoir, pour permettre la réalisation d'une inspection rigoureuse et indépendante (respect des principes d'indépendance, impartialité, et de fonctionnement sans influence de l'exploitant et des personnels de l'abattoir).

C'est l'exploitant de l'abattoir qui a réglementairement la charge d'héberger les agents du SVI qui œuvrent au sein de sa structure, et d'en assurer certaines charges associées (fluides, entretien...). Les réglementations européennes et françaises⁹ ne sont toutefois pas précises sur la nature et les volumes des locaux mis à disposition des agents des SVI. En France, la conformité de ces locaux est laissée à l'appréciation du Préfet [DD(ETS)PP] en lien avec le processus d'agrément sanitaire de l'abattoir, puis par la validation du protocole particulier¹⁰. Comme évoqué ci-après, bien que certaines conditions d'hébergement soient dans les faits nettement insuffisantes, elles n'ont pas pour conséquence dans les conditions actuelles de remettre en cause l'agrément sanitaire de l'établissement, voire l'accès aux aides de l'État quand des dispositions spécifiques sont mises en œuvre sur le plan économique.

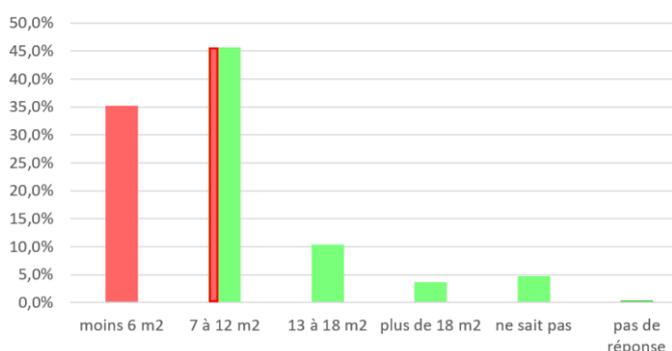
Le parangonnage décrit des organisations comparables dans les pays ayant fait l'objet de l'enquête. À noter que la Belgique signale la possibilité de retrait de l'agrément « si les conditions de l'hébergement du SVI ne sont plus respectées par l'abattoir ».

En France, chaque année, une inspection globale de l'abattoir est réalisée par les services de la DD(ETS)PP au regard de sa conformité à la réglementation sanitaire et à celles de la santé et de la bien-être animales (inspection annuelle permettant le classement sanitaire de l'établissement). Cette inspection permet au Préfet d'attribuer une note allant de A (la meilleure) à D (la moins bonne et devant conduire au retrait de l'agrément sanitaire). Cette notation induit une modulation de la redevance sanitaire à la baisse (pour les notations A et B) ou à la hausse, en application des articles D 233-15 à D. 233-17 du CRPM.

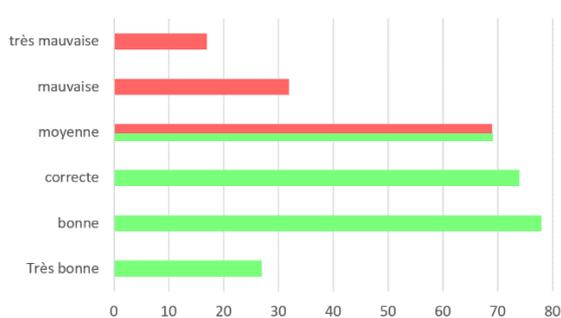
Cette inspection annuelle de l'établissement doit prendre en compte les modalités d'hébergement des agents du SVI, ce qui n'est pas systématiquement le cas comme a pu le constater la mission.

Or, force est de constater que ces conditions sont souvent dégradées : les locaux des SVI mis à disposition par les entreprises d'abattage sont très fréquemment de taille insuffisante (35,2 % ont une surface de moins de 6 m² par agent, ce qui est très en deçà des 10 m² recommandés dans la fonction publique) et leur qualité est jugée mauvaise ou très mauvaise dans plus de 16 % des abattoirs comme le montrent les résultats de l'enquête auprès des DD(ETS)PP :

Hébergement des services : surface par agent



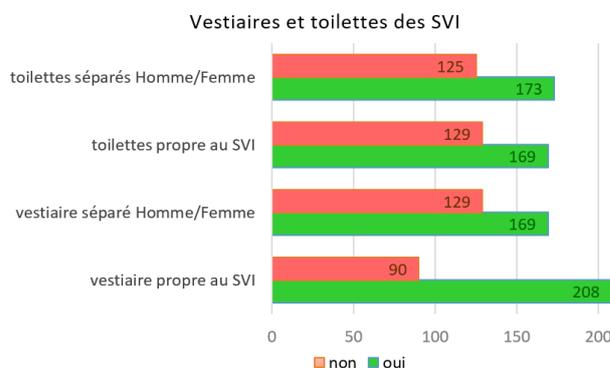
Qualité des locaux mis à disposition du SVI



⁹ Arrêté du 8 juin 2006 relatif à l'agrément sanitaire des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des produits d'origine animale

¹⁰ Arrêté du 12 octobre 2012 relatif aux critères pour la catégorisation des établissements d'abattage et de traitement du gibier

Concernant la surface disponible par agents, il est évident qu'avec une grande majorité de sites offrant moins de 12 m² par agent, il est souvent impossible que les agents des SVI bénéficient de bureaux fonctionnels, de vestiaires et toilettes permettant une séparation hommes – femmes, d'une salle dédiée au traitement et au stockage des prélèvements, et d'une salle de repos / repas (Cf. résultats de l'enquête nationale ci-dessous).



Cette situation est à moduler avec les éléments suivants qui peuvent apporter un éclairage sur ces situations mais en aucun cas les justifier et les laisser sans actions correctives : les SVI de petit effectif peuvent souvent avoir accès aux toilettes, aux vestiaires et aux salles de repos / repas du personnel de l'abattoir. C'est à la fois le fruit de l'histoire et des restructurations des établissements pour les plus anciens, parfois le fruit de l'exiguïté des locaux mais souvent le résultat d'une insuffisance de prise en compte des conditions d'hébergement d'un service « externe », en apparence non directement productif dans une logique économique.

Ainsi, lors des visites sur sites (Cf. **ANNEXE 5** : Rapport sur les visites réalisées par la mission), les missionnés ont pu faire les constats suivants : les agents des services vétérinaires d'inspection en abattoirs visités par la mission sont hébergés dans des conditions très hétérogènes : 5 sites sur 7 ont des conditions d'hébergement très insuffisantes :

- Surface insuffisante (5 sites) ;
- Absence de salle de repos/repas propre au service (5 sites) ;
- Préparation des prélèvements dans les bureaux administratifs (4 sites), notamment dans des bureaux où ils se reposent ou se restaurent ;
- Absence de douches fonctionnelles (4 sites).

Des situations trop nombreuses ont donc bien été identifiées comme dégradées ; c'est d'autant plus étonnant que les agents des SVI n'ont pas toujours été associés aux travaux d'aménagement ou de rénovation des abattoirs comme certains en ont informé la mission.

La capacité de « résilience » des agents des SVI paraît ainsi très large au vu des conditions de travail déjà difficiles, auxquelles s'ajoutent des conditions parfois dégradées de leurs conditions d'hébergement relevant du professionnel, et validées par leur hiérarchie. Les conditions d'hébergement insuffisantes ne sont effectivement pas toujours prises en compte dans la notation annuelle de l'abattoir, comme la mission l'a constaté.

Il faut noter que le seul contrat concernant les locaux mis à disposition en propre du SVI entre la DD(ETS)PP et l'abatteur est le protocole particulier propre à chaque abattoir (protocole pris en déclinaison du protocole cadre établi au niveau national : Cf. chapitre 3.4 consacré à ce dispositif) : ceux qui ont été étudiés par la mission, sont rédigés dans des termes généraux, sans référence aux

surfaces et à l'existence ou non d'un bureau « de chaîne », ou encore de vestiaires et de toilettes séparés. Pour ce qui relève de l'hébergement des SVI au sein des abattoirs, il semble indispensable de revoir ce dispositif très déséquilibré en défaveur des agents du SVI.

D'ailleurs, les DD(ETS)PP semblent en attente d'appui juridique de la DGAL et du SG pour faciliter les négociations avec les opérateurs, et se donner les moyens d'agir au fil de l'eau et notamment lors de travaux de rénovation (a fortiori si l'établissement bénéficie de subventions).

Enfin, la modulation de la redevance sanitaire est un dispositif qui s'avère globalement peu transparent, et peu incitatif pour viser de meilleures conditions d'hébergement des agents des SVI : aucun agent des SVI ou des DD(ETS)PP (ni au sein de la DGAL d'ailleurs) rencontrés n'a pu nous décrire les impacts réels des modulations théoriquement appliquées sur les établissements d'abattage.

En conséquence, il nous apparaît indispensable de dresser un inventaire national des conditions d'hébergement des agents des SVI en abattoir et de corriger rapidement les insuffisances relevées :

R2. Objectiver rapidement au niveau national les situations de logement insuffisant des agents affectés en SVI, et apporter des actions correctives transitoires aux situations dégradées en mobilisant des équipes pluridisciplinaires (RNA/FINA, coordination départementale ou régionale, ergonomes et/ou ISST), dans l'attente d'une révision plus complète de la réglementation applicable en la matière (Cf. Recommandation n°4).

De cet état des lieux national devront être tirés des enseignements en termes de qualité et de surface des locaux minimales à accorder au SVI par l'abatteur. La question d'adapter la réglementation française en intégrant ces enseignements devra être aussi posée : la mission considère que les situations les plus dégradées d'hébergement des services dans certains abattoirs sont de nature à remettre en cause l'agrément sanitaire de l'abattoir car elles nuisent à la qualité des contrôles officiels en portant atteinte au travail quotidien des agents et à l'attractivité des métiers de l'inspection.

Le modèle de l'hébergement des agents des SVI au sein des abattoirs mis en place depuis le milieu du XX^{ème} siècle a donné satisfaction dans la majorité des établissements mais a dérivé au fil du temps dans de trop nombreux sites. Les responsables des établissements et l'État doivent garantir aux agents des SVI en abattoirs des conditions de travail sereines pour permettre un niveau élevé de qualité des contrôles officiels (Cf. Chapitre 3.4).

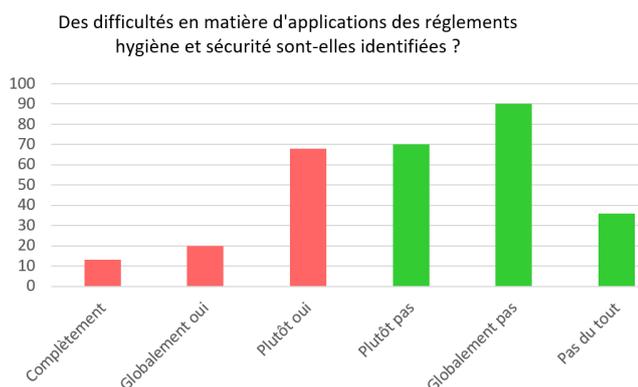
3.3. La prise en compte de la prévention des risques, et l'accès à la médecine de prévention, nécessitent plus d'attention

3.3.1. L'évaluation des risques professionnels, et la prise en compte de la co-activité au sein des SVI en abattoirs

En rappel, deux processus d'évaluation des risques professionnels doivent être conduits au sein des SVI en abattoirs, conformément aux dispositions prévues au Code du Travail ; les démarches d'évaluation permettent de proposer des plans d'action adaptés permettant de prévenir ces risques. Cela se concrétise d'une part via l'élaboration d'un **Document Unique d'Évaluation des Risques**

Professionnels (DUERP)¹¹ (document interne relevant de la responsabilité de la direction de la DD(ETS)PP) et, d'autre part, via l'élaboration d'un **Plan de Prévention des Risques Professionnels (PPRP)**¹² lié à la situation de co-activité du SVI au sein d'une entreprise « utilisatrice », à savoir l'abattoir (document qui relève de la responsabilité commune de la direction de l'entreprise et de la direction de la DD(ETS)PP – la coordination du processus étant de la responsabilité de la direction de l'entreprise). Le PPRP est joint au DUERP.

La mission a pu constater que les démarches liées à la prévention des risques au sein des SVI en abattoirs sont diversement mises en œuvre, allant de processus très bien appréhendés et suivis, avec une professionnalisation des personnels investis dans ce domaine, jusqu'à des situations problématiques de processus mal voire non appréhendés, avec documents non mis à jour voire inexistantes. Le graphique suivant traduit bien ces difficultés de mise en œuvre des dispositions en matière d'hygiène et sécurité dans les services, qui touchent 34% des abattoirs comme il ressort des résultats de l'enquête nationale :



Plus précisément :

- S'agissant de l'élaboration des DUERP et de la mise en œuvre générale des dispositions relatives à la prévention des risques au sein des DD(ETS)PP :

La conception des DUERP a été initiée au sein des structures à un moment donné dans la grande majorité des DD(ETS)PP, et a abouti à l'élaboration des documents attendus, présentés aux instances de dialogue social (CHSCT et dorénavant CSA).

Ces DUERP sont déclinés par entités spécifiques et individualisées, au sein de la direction, donc chaque SVI en abattoir doit disposer d'un DUERP adapté.

Des assistants de prévention sont aussi la plupart du temps bien identifiés, avec autant que possible (mais pas forcément partout) désignation de correspondants « hygiène et sécurité » au sein des SVI en abattoirs.

Pour l'application des règles en la matière, et l'enregistrement / suivi / traitement des incidents, un registre « hygiène et sécurité » est bien à la disposition des agents.

Toutefois, la mission a pu constater d'une part que les DUERP n'étaient parfois pas mis à jour (c'était le cas dans 2 sites sur les 7 visités), et que les registres « hygiène et sécurité » étaient plus ou moins bien utilisés et renseignés dans les faits.

¹¹ Article L4121-3 et article L4121-3-1 du Code du Travail

¹² Articles R4511-1, R4511-5, R4511-7, R4511-11, R4512-6, R4512-15, R4514-2 (notamment) du Code du Travail

En conclusion sur ce point, les DUERP ont été a priori élaborés dans toutes les structures et les démarches « hygiène et sécurité » ont bien été initiées conformément aux attendus du Code du Travail, mais des difficultés notables existent pour assurer la mise à jour des documents, et de manière plus générale pour assurer l'animation des processus « hygiène et sécurité », et donc la pérennité des plans d'action.

- S'agissant de l'élaboration des PPRP en lien avec l'exploitant :

Les agents des SVI en abattoirs travaillent au sein d'un établissement dont la gestion relève d'une structure privée ou publique. De fait, comme pour toute entreprise externe ayant à œuvrer au sein d'une entreprise utilisatrice, une évaluation des mesures de prévention doit être mise en œuvre afin d'adapter l'interface entre le cadre d'intervention du SVI et le fonctionnement de l'abattoir (conformément aux termes des articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail). La coordination ainsi mise en œuvre a pour objet de définir les risques et leurs moyens de maîtrise, liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail : cela doit conduire, en principe avant le début des interventions de l'entreprise externe, à l'établissement d'un plan de co-activité, autrement nommé PPRP (plan de prévention des risques professionnels, tel que visé à l'article R 4512-6 du Code du travail). Le PPRP doit être validé par le responsable de l'entreprise (ou de la collectivité pour les structures à gestion publique) – *qui est en position de coordination* - et par le directeur de la DD(ETS)PP ; ce document a vocation à être annexé au DUERP concernant les SVI en abattoirs.

La mission relève sur ce point des manquements notables. Si ces démarches ont bien été conduites dans certains départements, grâce à la spécialisation et à l'appui de personnels dédiés, sensibilisés et bien formés, il semblerait toutefois que les PPRP peinent à être élaborés – et quand ils ont été construits et validés, leur application n'est pas forcément adaptée et les mises à jour non assurées. C'est ce qui a pu être constaté au sein des abattoirs visités par la mission (4 PPRP non élaborés dont 1 en cours de construction, 1 PPRP à mieux valoriser et 2 PPRP opérationnels).

Une sensibilisation des acteurs est donc à conduire dans ce domaine – voire la mise en place d'appuis ciblés pour les structures en difficulté.

- Autres constats :

La mission a sollicité les services en charge des questions relatives à la santé, l'hygiène et la sécurité au sein du Secrétariat Général du MASA (BASS), pour disposer de données statistiques sur les incidences spécifiques du travail en abattoirs sur la santé des agents (notamment en ce qui concerne les TMS (troubles musculo-squelettiques), accidents de services, voire les situations relevant de RPS (risques psycho-sociaux)). Force est de constater que l'on manque de données en la matière au niveau central (hormis ce qui a trait aux incivilités et agressions des contrôleurs), car les informations correspondantes, dont la teneur relève souvent du secret professionnel, sont plutôt compilées et conservées au niveau local. Il n'y a donc pas d'objectivation nationale dans ce domaine (comme la connaissance du volume d'agents ayant dû faire l'objet de reconversion pour TMS, accidentologie spécifique ou pathologies psycho-sociales...).

La mission considère toutefois nécessaire qu'un dispositif de niveau national, puisse être mis en place au MASA, avec comme missions de mesurer l'incidence des pathologies relevant de l'exercice professionnel, et d'apporter des conseils avisés visant à prévenir ces risques et à les maîtriser.

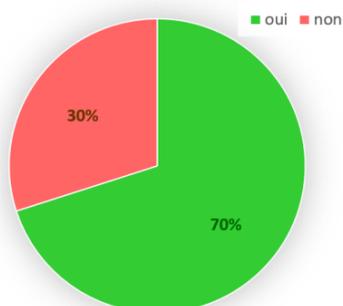
En rappel également, un réseau d'inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST) est constitué au sein du MASA¹³, et celui-ci s'avère très mobilisé sur les questions d'hygiène et sécurité en abattoirs (il est bien identifié au sein du réseau que les conditions de travail dans ces établissements présentent des risques particuliers pour les agents concernés, et qu'une attention particulière doit leur être portée). Ainsi un groupe de travail est constitué pour traiter des thématiques spécifiques au travail en abattoirs : réseau « SST abattoirs ». Des coordinations sont mises en œuvre avec les agents spécialisés et les services techniques chargés du pilotage des services au sein des établissements d'abattage (travail en concertation avec le réseau des RNA – *référénts nationaux abattoirs* – et avec le BEAD – *bureau en charge à la DGAL*). Ce travail en commun avec participation spécifique du réseau « SST abattoirs » a abouti par exemple à l'élaboration d'un « guide pour l'aménagement et l'équipement des locaux à usage des agents des services d'inspection en abattoir de boucherie et volailles », ainsi qu'à la définition d'un « plan d'action de prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoirs », et des travaux sont par ailleurs engagés sur « l'évaluation et la maîtrise des risques en secteur vif ».

Toutes ces actions vont bien sûr dans le bon sens, mais dans les faits, le nombre d'inspecteurs ISST demeure limité (8 agents sur le territoire national, avec un champ d'action très large dans toutes les structures du MASA, y compris l'enseignement agricole), et leurs moyens s'avèrent donc faibles en proportion, notamment s'il s'agit de développer les missions de conseil, voire d'appui. À moyens constants, la mission considère donc qu'une priorisation de leur action au bénéfice des services en abattoirs, particulièrement exposés à des risques multiples, devrait être mise en œuvre, avec un cadre d'intervention adapté visant à repérer les DD(ETS)PP les plus en difficulté, afin de les accompagner au mieux dans la mise à jour des processus de prévention des risques professionnels (appui en particulier en vue de l'élaboration ou de la mise à jour des DUERP et des PPRP).

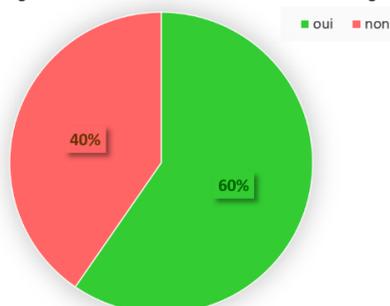
3.3.2. L'accès des SVI à la médecine de prévention

L'exploitation du questionnaire national permet de mettre en évidence qu'une part importante des agents dans les SVI en abattoirs n'a pas accès à un suivi régulier, assuré dans le cadre réglementé de la médecine de prévention (à noter que le rythme de visite applicable aux agents en poste en abattoirs n'est pas défini à la base comme annuel, contrairement à ce qui est communément partagé dans les services : le rythme est en fait déterminé par le médecin de prévention qui ajuste la fréquence en fonction des risques évalués au cas par cas). Dans un tiers des structures environ, aucun médecin n'est identifié, comme le montrent les graphiques suivants :

Le médecin de prévention est-il identifié pour le SVI ?



Les agents du SVI bénéficient-ils d'un suivi médical régulier



¹³ Cf. Note de service SG/SRH/SDDPRS N2013-1088 du 3 mai 2013

L'accès à la médecine de prévention constitue donc un point hautement sensible car tous les agents devraient pouvoir en bénéficier, et notamment lorsqu'ils travaillent dans des conditions reconnues comme difficiles, comme c'est le cas en abattoirs. La situation semble d'ailleurs s'aggraver régulièrement (signalé de manière récurrente lors des visites de la mission sur le terrain), compte tenu des difficultés liées à l'accroissement des « déserts médicaux ».

En cas de difficultés, les services départementaux se retrouvent la plupart du temps démunis face au manque de médecins spécialisés en médecine du travail, et sont obligés de rechercher de manière autonome les solutions locales possibles, ou avec l'appui des services préfectoraux (dans un cadre de mutualisations). Des dispositifs divers ont pu ainsi être identifiés lors de nos visites dans les structures régionales et départementales, tels que la mutualisation du financement de la médecine de prévention en interservices, le recours à des médecins du travail œuvrant dans des secteurs d'activités diversifiés (par exemple le BTP...), des expérimentations de télémédecine, mais dans la plupart des cas, les retours d'expérience formulés à la mission ne font pas état de résultats satisfaisants (disponibilité des médecins toujours insuffisante, médecins méconnaissant le travail en abattoirs, voire en « posture critique de principe » eu égard à la pratique d'abattage), en comparaison avec les services qui étaient historiquement assurés par les services spécialisés en Agriculture (MSA).

Il conviendrait donc, de l'avis des missionnés, que soient étudiées au plan national des pistes permettant de faciliter l'accès des SVI en abattoirs à la médecine de prévention, en coordination avec le Ministère de la Santé et des Solidarités. La mission propose les pistes suivantes : création d'un groupe de travail SG – DGAL – avec si possible appui du MSS, chargé de l'identification des structures en difficulté, et de rechercher et proposer des solutions adaptées. Pour les cas les plus difficiles et si aucune solution locale ou mutualisée n'est possible, envisager le recrutement en direct par le MASA de médecins de prévention affectés dans les régions les plus démunies.

Les constats précédents en matière d'hygiène et sécurité, et de médecine de prévention, amènent la mission à formuler la recommandation n°3 suivante :

R3. Améliorer les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et d'accès à la médecine de prévention pour les agents des SVI en abattoirs, en développant un dispositif national de suivi des maladies professionnelles, en mobilisant le réseau des ISST sur des missions d'appui aux DD(ETS)PP dont les SVI en abattoirs sont en difficulté en matière d'évaluation des risques professionnels, et en créant une « task force » chargée d'accompagner les structures démunies en matière de médecine de prévention.

Les suggestions émises par la mission pour la mise en œuvre de cette recommandation ont été évoquées dans le détail au sein du présent chapitre.

3.4. Le protocole particulier établi entre l'exploitant et la DD(ETS)PP pour asseoir les conditions de travail du SVI est souvent mal adapté et déséquilibré.

En matière sanitaire, la réglementation européenne¹⁴ prévoit que « *les abattoirs doivent disposer d'une installation correctement équipée fermant à clé ou, le cas échéant, d'un local réservé à l'usage exclusif du service vétérinaire* » ; ces prescriptions emportent les conditions d'agrément sanitaire des établissements d'abattage d'animaux de boucherie ou de volailles, mais la formulation est minimaliste et semble laisser beaucoup de latitude aux États membres pour appliquer cette obligation.

Comme vu précédemment, la réglementation française, principalement l'arrêté du 8 juin 2006 modifié¹⁵, n'apporte pas beaucoup d'éléments complémentaires à fournir en vue de l'obtention d'un agrément sanitaire (annexe 2 de cet arrêté), en ce qui concerne l'hébergement et les conditions de fonctionnement des SVI, hormis quelques données globales de nature et volume d'activités, de structure et d'organisation.

La réglementation sanitaire dans son acception large ne génère donc que très peu de contraintes à l'abatteur pour ce qui relève des conditions d'hébergement et d'exercice des agents des SVI en abattoirs. Ces derniers sont donc très dépendants de la « bienveillance » de l'exploitant.

Pour pallier cela, un dispositif a été initié dans un premier temps en 2002, par note de service DGAL 2002-8012 du 22 janvier 2002, applicable à tous les établissements d'abattage : la démarche visait à préciser l'organisation du travail entre les équipes d'abattage (le professionnel) et le SVI, ainsi que les conditions de mise en œuvre de l'inspection, l'hébergement du SVI et l'hygiène et la sécurité du personnel d'inspection. La note de service intégrait un protocole-cadre type, tel que négocié au niveau national, que les directeurs des services vétérinaires étaient invités à décliner en protocole particulier, adapté à chaque établissement d'abattage, en procédant à une concertation avec chaque responsable professionnel concerné. Le processus était conduit dans un cadre d'initiative de la part de l'Administration départementale, et de volontariat pour les professionnels approchés.

Ce dispositif contractuel a évolué à partir de 2013, au travers de la note de service DGAL/SDSSA/N2013-8057 du 20 mars 2013¹⁶ : considérant que les conditions de réalisation des inspections devaient être prises en compte dans l'appréciation globale de la qualité sanitaire des productions, la signature du protocole particulier a été intégrée comme critère entrant dans la catégorisation des établissements d'abattage avec comme effet au final, au travers de ce classement, d'appliquer une modulation de la redevance sanitaire d'abattage (critère pris en compte pour les abattoirs d'ongulés domestiques, de gibiers ongulés d'élevage et de ratites). Ainsi, pour les abatteurs ayant signé ce protocole particulier – en référence et sur la base du protocole-cadre national – une modulation de la redevance sanitaire d'abattage peut être appliquée allant de -10% à -20% (en fonction du classement sanitaire global effectué par ailleurs) – le dispositif est donc passé d'une logique de volontariat à une logique d'incitation financière. Ces protocoles particuliers, une fois signés, doivent être réévalués chaque année – ils sont considérés comme non respectés si

¹⁴ RÈGLEMENT (CE) N° 853/2004 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 29 avril 2004 fixant des règles spécifiques d'hygiène applicables aux denrées alimentaires d'origine animale

¹⁵ Arrêté du 8 juin 2006 relatif à l'agrément sanitaire des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des produits d'origine animale

¹⁶ Mise à jour par l'instruction technique DGAL/SDSSA/2016-879 du 14 novembre 2016

l'abatteur n'a pas donné une suite satisfaisante aux demandes de mesures correctives notifiées par le directeur de la DD(ETS)PP, ou si les horaires d'abattage effectifs se retrouvent en discordance notable (selon une méthode de calcul définie) avec les horaires programmés.

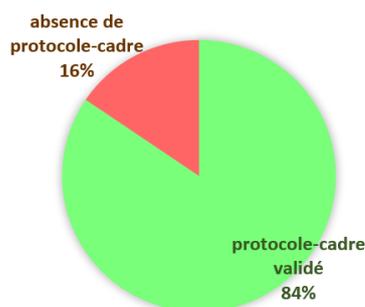
Remarque : le parangonnage n'a pas permis d'identifier si un dispositif contractuel comparable avait été déployé dans les États destinataires de l'enquête.

On peut constater à ce stade que le principe d'établissement d'un protocole particulier pour chaque abattoir relève simplement d'une instruction de la DGAL à caractère simplement incitatif, et ne concerne en fait que les abattoirs d'ongulés domestiques, de gibiers ongulés d'élevage et de ratites, mais pas ceux de volailles ou de lagomorphes.

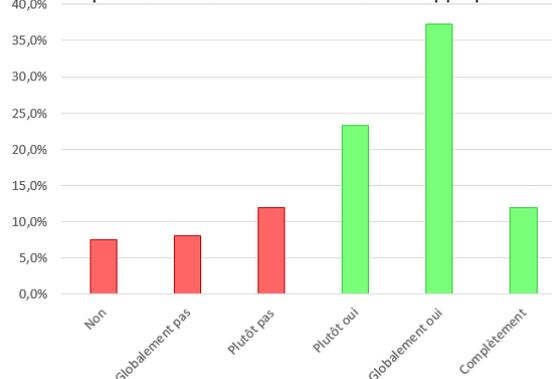
Les protocoles particuliers doivent intégrer la planification des horaires d'abattages et d'inspection, ainsi que les fluctuations et adaptations tolérées. Ce point est un irritant majeur dans nombre d'établissements car il est souvent ressenti comme peu contraignant pour l'abatteur qui dispose d'une marge de manœuvre importante et oblige les agents des SVI à adapter leurs horaires de travail aux variations imprévues des flux (tolérance d'environ 10% de variations lissées sur plusieurs mois) : les abattages qui se prolongent au-delà des horaires annoncés (lors de retards de livraison d'animaux par exemple) sont une source régulièrement évoquée de stress pour les agents des SVI ; en effet, ces retards peuvent remettre en cause des rendez-vous privés importants.

Un protocole particulier est mis en œuvre dans 84 % des 219 abattoirs de boucherie ayant répondu. Il n'est donc pas en place partout malgré son caractère incitatif au regard de la modulation de redevance d'abattage (Cf. représentation ci-dessous).

Des protocoles cadres dans 219 abattoirs d'animaux de boucherie



Le protocole-cadre est-il correctement appliqué ?



De plus, au dire des DD(ETS)PP, le protocole, quand il est signé, n'est pas ou est mal appliqué dans 28% de ces derniers (Cf. histogramme ci-dessus).

Au bilan, **le protocole-cadre est absent ou mal appliqué dans près de 38,80 % des abattoirs de boucherie** enquêtés en France en 2023.

Les visites sur le terrain ont montré que si dans les cinq abattoirs d'animaux de boucherie, les protocoles particuliers étaient signés, ils n'avaient pas été mis à jour ou n'étaient pas adaptés dans trois abattoirs.

De plus, dans un département, les missionnaires ont pu entendre que les conclusions des inspections annuelles des abattoirs d'animaux de boucherie en vue de leurs notations étaient très « tolérantes » quant à la réalité et au suivi des protocoles.

Le dispositif actuel du protocole particulier a le mérite de créer un référentiel entre l'abatteur et le SVI : il paraît cependant peu lisible, et non opérant.

Il est peu lisible car les impacts sur le montant de modulation des redevances sanitaires ne sont pas connus des DD(ETS)PP ou des SVI : ainsi ne savent-ils pas l'impact réel des notations qui résultent des inspections annuelles. L'effet sur l'économie de l'établissement interroge de surcroît quand on constate que 16 % des établissements n'ont pas signé de protocole particulier et qu'il est mal appliqué dans de très nombreux établissements.

Si le principe des modulations des redevances en proportion des efforts sanitaires et des conditions d'accueil du SVI par le professionnel répond à un objectif louable, les effets attendus ne semblent pas atteints ; de surcroît le processus mis en œuvre le fait apparaître comme optionnel alors qu'il est question de préciser les conditions de travail des agents affectés dans les SVI.

Par ailleurs, l'impartialité des inspecteurs peut être consciemment ou inconsciemment biaisée par la connaissance de l'impact économique potentiel de leurs conclusions lors des inspections annuelles.

Il est à noter également que le plan de co-activité tel que prévu dans le cadre de la législation sur le travail (« PPRP », Cf. chapitre 3.3) doit aussi être pris en compte et plus particulièrement lié aux conditions de travail décrites dans le protocole particulier.

En conséquence, la mission considère qu'après 10 ans de mise en œuvre (21 ans si l'on remonte à la source de la démarche), il faut s'interroger sur un tel dispositif incomplet, déséquilibré au détriment des agents des SVI, non lisible et offrant des garanties insuffisantes à un exercice serein de l'inspection dans de nombreux établissements.

La mission propose ainsi de le réformer, avec trois adaptations principales : 1) en le découplant de la redevance sanitaire et en le rendant obligatoire dans tous les établissements d'abattage, 2) en précisant par voie réglementaire la nature et les surfaces nécessaires des locaux (et autres services ou charges) devant être mis à disposition par l'abatteur, 3) en créant un dispositif de médiation local destiné à résoudre sous délai les problématiques d'hébergement (avec participation des représentants de la DD(ETS)PP et de l'abatteur, du coordonnateur régional « abattoirs », avec l'assistance si nécessaire d'un ergonomiste et de représentants des réseaux RNA/FINA). Ceci est retranscrit dans la recommandation n°4 suivante :

R4. Inscrire dans la réglementation française avec plus de précision la nature et le volume des locaux et autres équipements nécessaires à l'inspection sanitaire que l'abatteur doit mettre à disposition du SVI, et dont l'absence peut remettre en cause l'agrément sanitaire. Prévoir un dispositif de médiation pour résoudre les situations les plus complexes. Réformer le dispositif de protocole cadre / protocoles particuliers en le rendant obligatoire dans tous les établissements d'abattage soumis à inspection permanente et en le découplant des conditions de mise en œuvre de la redevance sanitaire.

Les protocoles particuliers continueront donc d'encadrer l'organisation du travail (modalités pratiques, horaires d'abattages et d'inspection). Le VOCP pourra suspendre les abattages en cas de non-respect notamment lors de dépassements abusifs selon des modalités à préciser par instructions.

Une telle évolution réglementaire ne constitue pas une sur-transcription du droit européen dont la rédaction laisse une grande liberté aux états membres ; il s'agirait bien d'une adaptation au contexte national. Ainsi une réglementation plus précise se substituerait à l'organisation actuelle qui mixte enjeux économiques et sanitaires sans grande lisibilité, et sans avoir produit les effets attendus dans nombre d'abattoirs.

Les fonctionnaires de l'État qui assurent des missions régaliennes dans les abattoirs doivent bénéficier de conditions d'exercice garanties par la réglementation.

4. UNE QUALITE DE L'INSPECTION FRAGILE QUI NECESSITE UNE ADAPTATION DES MOYENS EN PERSONNELS, UNE ATTENTION PARTICULIERE A LA FORMATION DES AGENTS, AINSI QUE DES DISPOSITIFS DE PILOTAGE ET DE COORDINATION EFFICACES

Les conditions générales de travail décrites aux chapitres précédents ont naturellement une incidence potentielle sur la qualité de réalisation des missions d'inspection assurées par les SVI en abattoirs ; la mission en aura bien sûr tenu compte dans les éléments d'appréciation qui suivent. En complément, le traitement du verbatim figurant en dernière partie du questionnaire national (qui évoquait plus particulièrement les facteurs de dégradation de la qualité des inspections mis en évidence par les services), ainsi que les constats réalisés lors des visites sur sites, ont permis à la mission d'identifier certains risques pouvant impacter directement la qualité du travail réalisé par les SVI en abattoirs ; ces constats, et les recommandations qui en découlent pour prévenir ces risques ou en limiter les conséquences, sont abordés ci-dessous.

4.1. Certains SVI en abattoirs sont en grande difficulté, ne disposant pas de moyens suffisants en personnel pérenne ou en contrat à durée déterminé

Comme décrit dans le détail au chapitre 3.1, la mission relève au final que le manque d'effectifs dans les SVI en abattoirs est la source principale de préoccupation des services en département, ceci découlant de plusieurs facteurs cumulés qui « auto-entretiennent » un processus de décroissance du nombre d'agents opérationnels dans les abattoirs (également du nombre d'agents ayant des compétences affirmées) : manque d'attractivité des postes, difficultés de recrutement, turnovers importants, perte et non renouvellement d'agents expérimentés pouvant exercer des fonctions de tutorat, difficultés à assurer un accueil et une formation initiale adaptés, manque de temps pour les agents pour suivre les formations dont ils ont besoin, impossibilité de diversifier les tâches du fait des manques d'effectifs et donc d'un manque de temps...

Ces difficultés sont illustrées au travers des nuages de mots suivants, qui ressortent du questionnement général des services dans les départements :



On note donc, comme confirmé d'ailleurs par quelques exemples lors de nos visites sur sites, des problématiques fortes et récurrentes de manque de personnels d'inspection en abattoirs, d'absences répétées d'agents (maladie, TMS, postes vacants), de difficultés de recrutement et de remplacement sur les postes vacants ou des agents absents, de manque de temps... qui conduisent parfois à un fonctionnement dégradé des services.

Même si dans de nombreux cas également, la situation a pu être décrite comme plus favorable (effectifs mentionnés comme au complet, et conditions de travail considérées comme satisfaisantes), il nous apparaît toutefois indispensable et urgent que soient identifiés plus précisément, et avec une périodicité resserrée, les services les plus en difficulté, afin d'apporter une réponse et un accompagnement adaptés dans un cadre collectif. Cet accompagnement devrait ainsi pouvoir se traduire par des mesures de court terme (visant à régler certaines situations d'urgence telles la nécessité de remplacer les agents absents) et de moyen terme (visant à régler des problématiques de fond, tel que l'apport d'appuis techniques ciblés sur compétences métiers, ou une adaptation des dotations en personnels tenant compte des évolutions des capacités ou des conditions de fonctionnement des abattoirs, ou des renforts ponctuels en personnels pour permettre aux agents en poste de suivre les formations dont ils ont besoin).

Dans ce cadre, l'accent devrait être mis en particulier sur les conditions de remplacement ponctuel des postes vacants (non pourvus ou du fait d'agents absents). Le risque à ce niveau est immédiat, de ne pas être en mesure d'assurer les missions d'inspection (entraînant un potentiel arrêt de chaîne) ou de dégrader directement la qualité du travail d'inspection du fait du « surmenage » induit. Des organisations ont pu être mises en œuvre localement pour faire face à certaines situations de manque d'effectifs, ou difficultés de recrutement et de remplacement, telles des mutualisations d'agents dans un même département, des mutualisations interdépartementales négociées sous la coordination des DRAAF, voire des essais de mise en place d'équipes de remplacement dédiées en région (comme constaté par la mission dans une région). Si les mutualisations en intra ou inter-départements ont pu présenter des résultats satisfaisants permettant de faire face aux difficultés rencontrées, les essais de mise en place d'une équipe régionale de remplacement n'a pas abouti à ce stade, du fait de la difficulté à recruter des candidats sur de tels postes (affectation administrative difficile à déterminer, instabilité d'affectation avec itinérance à la clé, pas de reconnaissance spécifique pour un tel poste). La mission considère toutefois cette piste de travail comme très intéressante, puisque la création d'une brigade spécialisée dans le remplacement en abattoirs, permettrait de disposer en permanence d'agents formés et expérimentés, en proximité, capables de s'adapter très rapidement aux conditions de travail dans les différents abattoirs, et pouvant assurer

la mise en œuvre des transitions dans les structures ponctuellement en difficulté. Cela constituerait un moyen de faire face aux situations d'urgence, mais également dans les contextes moins tendus, d'intervenir ponctuellement en appui pour permettre à des agents de se libérer pour suivre des formations. Les conditions de mise en œuvre d'une telle « brigade de remplacement territoriale » mériteraient donc à notre sens d'être étudiées plus précisément, et notamment la définition des missions des agents constituant de telles brigades, leurs conditions de fonctionnement, ainsi que les conditions de reconnaissance de ces fonctions en termes de carrière et de rémunération (pour rendre de tels postes attractifs).

La mission émet donc la recommandation n°5 suivante :

R5. Identifier les départements dont les SVI en abattoirs sont particulièrement en tension sur les moyens en personnels à l'occasion des réunions de coordination régionale et lors des dialogues de gestion annuels, et prioriser les situations. Mettre en place un groupe de travail national dédié (incluant représentants des RPROG/DGAL –SG – RBOP/DRAAF – DD) en charge d'approfondir les analyses et de proposer des solutions adaptées*.

* La mission suggère en particulier les moyens suivants de résolution potentiels aux situations dégradées : une révision des DO si le déficit en personnels résulte des contraintes d'abattage, et/ou un appui à la mise en place de mutualisation de moyens en configuration interdépartementale, voire, pour les situations les plus difficiles, la création de « brigades de remplacement territoriales » dont les agents sont affectés en région ou à proximité des structures en tension.

4.2. Le parcours d'acquisition des compétences est essentiel

Les modalités de gestion des compétences en abattoir relèvent de la démarche qualité globale engagée par la DGAL et appliquée au plan national : Cf. Chapitre 4.4 et Intranet du management par la qualité de la DGAL¹⁷. Un plan national « Compétences » a ainsi été élaboré et décliné en deux axes principaux : une procédure relative à la mise en œuvre de parcours qualifiants pour les agents nouvellement nommés sur un poste, complétée par une procédure relative à la formation continue des agents. Ces fiches sont rappelées en **ANNEXE 6**.

Il est ainsi prévu que les agents (titulaires et contractuels) qui sont recrutés en abattoir doivent suivre une formation adaptée aux postes occupés, après une évaluation initiale des compétences à acquérir, réalisée par le supérieur hiérarchique ou un tuteur désigné. Cette formation s'inscrit dans le cadre d'un parcours qualifiant durant lequel le nouvel agent peut être placé en binôme avec un agent expérimenté (tuteur) sur des tâches d'inspection à complexité croissante, ou doit suivre les formations (en ligne ou en présentiel) identifiées et nécessaires à son exercice professionnel.

Ce parcours qualifiant est enregistré et validé dans un fichier générique de type « tableur », permettant de sélectionner les onglets relatifs aux spécialités techniques dont la maîtrise est

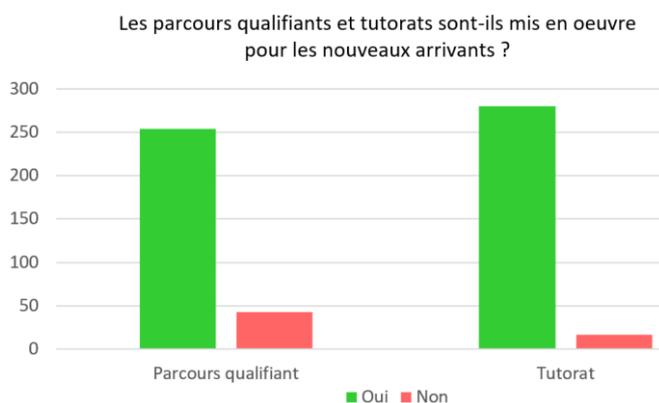
¹⁷ L'Intranet du management par la qualité de la DGAL est accessible à l'adresse suivante : <https://dgal.qualite.agriculture.rie.gouv.fr/spip.php?page=sommaire>

attendue pour un agent. Un exemple de fichier de parcours qualifiant (simplifié) figure en **ANNEXE 7**, focalisé sur l'inspection sanitaire en abattoir de boucherie.

L'acquisition des compétences est validée par supervision du supérieur hiérarchique ou du tuteur désigné ; la clôture du parcours qualifiant de l'agent est ensuite décidée lors d'un entretien par l'encadrant, avant d'être placé en situation d'autonomie.

La mise en œuvre formalisée, méthodique et complète de ce dispositif de qualification des agents nouvellement recrutés ou nouvellement nommés sur un poste d'inspection, revêt un caractère indispensable, permettant de s'assurer que les agents disposent des compétences adéquates pour mener à bien les missions qui leur sont confiées ; elles contribuent de fait à garantir la qualité des inspections réalisées.

La mission a pu constater, en exploitant les données issues du questionnaire national (Cf. graphique suivant), que les parcours de qualification et la mise en place de tutorats sont correctement appréhendés dans la plupart des structures. **Cependant un nombre important de SVI en abattoirs rencontrent encore des difficultés à en systématiser l'application** (14,5% de parcours qualifiants non mis en œuvre et 6% de structures sans tutorat) :



De même, il est à noter que deux SVI parmi les sept visités par la mission ne disposaient pas de parcours de qualification formalisés, ou ces parcours n'étaient pas à jour.

Compte tenu des enjeux liés à la mise en œuvre des parcours qualifiants (notamment au regard de la qualité des inspections réalisées, et de la reconnaissance en externe de la qualité du service public), il apparaît donc nécessaire qu'un rappel (ferme et soutenu) soit effectué à l'attention de tous les services opérationnels pour que les procédures définies en la matière soient correctement et systématiquement appliquées dans toutes les structures, sans exception (Cf. Recommandation n°6 ci-dessous).

Certains SVI nous ont indiqué qu'il serait souhaitable de simplifier les modèles de fichiers utilisés pour l'enregistrement des parcours de qualification : la mission considère toutefois que les outils et modèles mis à disposition des services par la DGAL sont suffisamment souples, et facilement adaptables en fonction des missions confiées aux agents. En pratique, nous avons effectivement pu constater que certains services avaient développé des fiches internes en déclinaison des modèles

nationaux – ce qui peut se concevoir, mais ne remet pas en cause la pertinence des outils proposés au niveau national. L'important, c'est que les parcours soient bien systématiquement ouverts pour toute nouvelle prise de poste, et que les agents aient acquis les compétences nécessaires avant leur affectation en autonomie sur leur poste – le processus mis en œuvre étant tracé.

4.3. La formation continue est parfois difficile d'accès pour les agents d'inspection affectés en abattoirs, et son pilotage peut être amélioré

La présente mission ne traitera pas de la formation initiale qui relève de la mission CGAAER n°23079 (hormis la mise en œuvre des parcours de qualification comme traité au paragraphe précédent) mais évoquera les problématiques de la formation continue et des formations des nouveaux agents contractuels pour leur prise de poste : en effet, le recours très fréquent à ces agents, associé à un turn-over important, a créé une situation de tension sur les formations.

Les différentes formations suivies et l'expérience confèrent aux agents des SVI en abattoirs des compétences techniques qui légitiment leurs missions sur chaîne ainsi que les décisions administratives ou pénales prises sur la base de leurs inspections. Or ces compétences sont de plus en plus remises en cause : les professionnels peuvent contester occasionnellement ces décisions, mais on voit apparaître désormais une défiance de la part d'associations à vocation animaliste au regard de la qualité de la formation des agents d'inspection (notamment sur leur capacité à bien faire respecter les règles de protection animale). Les différents représentants de l'Administration rencontrés ont fait aussi part de leur vigilance vis-à-vis de ce point qui apparaît comme critique. Enfin, professionnels et membres de l'Administration ont souvent évoqué des différences d'attitude des agents des SVI pour ce qui relève de la relation avec les responsables d'abattoirs, les plus anciens agents des SVI seraient attachés à un souci de dialogue avec les abatteurs, les plus jeunes seraient plus « rigides ».

La réglementation européenne¹⁸ définit avec précisions les exigences spécifiques minimales pour le vétérinaire officiel, l'auxiliaire officiel et le personnel désigné par les autorités compétentes en listant plus de trente thématiques sur lesquelles doit reposer une formation initiale de plus de 500 heures. Les compétences acquises doivent être validées par des tests.

Dans un souci de souplesse, cette réglementation prévoit que « les autorités compétentes peuvent décider de restreindre la formation et de limiter les sujets sur lesquels portent les tests ».

Enfin, elle est très claire sur l'obligation de formation continue : « L'auxiliaire officiel doit mettre à jour ses connaissances et se tenir au courant des nouveautés par des activités régulières de formation continue et par la lecture d'ouvrages spécialisés. Lorsque cela est possible, l'auxiliaire officiel doit participer à des activités annuelles de formation continue ».

Sur le terrain, ces obligations d'acquisition et de maintien des compétences se heurtent à des obstacles majeurs que ce soit lors du recrutement de contractuels ou pour la participation aux formations continues.

¹⁸ RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) 2019/624 DE LA COMMISSION du 8 février 2019 concernant des règles spécifiques pour la réalisation des contrôles officiels en rapport avec la production de viande et les zones de production et de reparcage des mollusques bivalves vivants conformément au règlement (UE) 2017/625 du Parlement européen et du Conseil

Concernant la grande fréquence de recrutements de nouveaux agents contractuels, il paraît indispensable de s'inscrire dans une logique de flux régulier **de formations à la prise de poste** : en effet, ces recrutements ont lieu au fil de l'eau et ne permettent pas toujours aux agents d'avoir une formation disponible dans le pas de temps nécessaire. Les dispositifs de tutorat et des malettes pédagogiques y pallient partiellement mais ont le principal inconvénient de mobiliser des agents tuteurs déjà fortement sollicités. Il est aussi nécessaire que ces nouveaux arrivants aient une formation et des références « hors des murs » de leur lieu d'affectation.

En conséquence, la mission recommande que, tant que la situation des effectifs des SVI en abattoirs n'est pas stabilisée, une formation à la prise de poste soit réalisée chaque mois, dans des régions différentes ; ainsi tout nouvel arrivant pourra y avoir accès dans un délai raisonnable.

L'INFOMA a vocation à piloter cette organisation qui nécessitera une implication des DRAAF (Délégation régionale FORMCO, voire SRFD). Ces formations pourraient utilement être réalisées en lien avec des abattoirs et leurs SVI, volontaires pour accueillir les stagiaires.

Enfin, concernant les formations aux prises de poste, il faut souligner la mobilisation des techniciens expérimentés pour assurer les tutorats. La mission considère que ce dispositif est remarquable mais qu'il souffre de plusieurs fragilités. D'une part, il y a un risque d'usure de ces techniciens qui sont sans cesse mobilisés dans les établissements à fort turn-over, d'autre part, ils n'ont pas le sentiment de bénéficier de reconnaissance (rémunération, carrière...) pour une mission particulièrement exigeante, et, de fait, leur nombre et leur disponibilité tend à décroître régulièrement (cf. Chapitre 3.1 où ce constat a déjà été abordé, comme facteur contribuant à la difficulté à pourvoir les postes en abattoir et à maintenir les agents sur site) : la mission alerte ainsi sur des situations locales critiques dans lesquelles il peut ne plus y avoir de techniciens expérimentés pour assurer ces tutorats.

Par ailleurs, bien qu'aucune statistique ne soit disponible, il semble que les agents en poste dans les SVI en abattoirs participent peu à des **formations continues** : les témoignages reçus par la mission sont univoques.

Les obstacles décrits par les interlocuteurs sont d'abord de nature organisationnelle, leur absence perturbant des plannings d'inspection déjà difficiles à établir du fait de la tension sur les effectifs. De plus, le travail d'inspection en abattoirs peut conduire à une forme de routine locale qui peut « bloquer » l'idée de départ de l'agent pour une semaine de formation très loin de chez lui. Par contre, les modalités de prise en charge des frais de stage par l'Administration semble donner satisfaction.

Pour ce qui relève de la formation continue des agents des SVI en abattoirs, il paraît indispensable de débloquent la situation actuelle par un meilleur suivi pour objectiver si ceux-ci participent moins à ce type de formations, et dans quelles proportions, par rapport aux agents du siège ou des DRAAF.

Concernant **l'organisation et le suivi de la formation continue**, il sera utile dans ce cadre d'actualiser et de rappeler le rôle des intervenants impliqués dans les dispositifs de formation, et tout particulièrement concernant la répartition des responsabilités entre Directions départementales et SGCD.

Au niveau régional, pourraient être centralisées et rendues plus accessibles les offres de formation nationales, régionales et départementales.

Compte tenu des difficultés constatées par la mission lors des visites réalisées sur sites en matière d'enregistrement et de suivi de la formation des agents (utilisation systématique de tableurs EXCEL), il sera également nécessaire de développer et d'adapter les outils de mise en œuvre et de pilotage de la formation continue : en effet l'application unique dédiée à l'enregistrement et au suivi des formations « RenoirRH-Formation » ne semble pas donner à ce stade satisfaction au niveau local (retour des SGCD consultés – ensemble des agents MASA pris en considération) ; de surcroît elle ne serait pas adaptée au caractère interministériel des agents gérés en départements. Des améliorations sont donc attendues, et la réflexion sur le développement et l'adaptation de l'outil devraient être abordées dans une logique interministérielle.

Enfin, les dispositifs de mutualisation mentionnés à la recommandation n°5 pourraient être utilement mobilisés pour accompagner les structures en difficulté, notamment celles où les agents ne disposent pas du temps nécessaire pour se former. Des majorations des « DO » des SVI en abattoirs, au titre de la formation continue, pourraient être aussi envisagées.

Ces constats amènent à formuler la recommandation n°6 suivante :

R6. Affirmer l'obligation de mise en œuvre des parcours de qualification, et faciliter l'accès des agents affectés dans les SVI en abattoirs aux actions de formation aux prises de poste et en formation continue par une planification mensuelle et délocalisée des formations. Conforter les travaux en cours sur les outils nécessaires et les référentiels. Améliorer rapidement les systèmes d'informations indispensables au pilotage de la formation au sein du MASA.

4.4. La qualité des processus d'inspection et leur pilotage doivent être renforcés

4.4.1. Les processus de pilotage et de mise en œuvre des missions d'inspection au sein des services de la DGAL

La DGAL et ses services d'inspection au niveau territorial (« organisme DGAL ») sont engagés depuis de nombreuses années dans une démarche formalisée prenant en compte l'ensemble des organisations en place, ainsi que les conditions de fonctionnement des services et de mise en œuvre des missions d'inspection, destinée à garantir in fine la qualité d'application des politiques sanitaires dont ils ont la charge. Initialement axée vers l'obtention d'une « assurance de la qualité », avec accréditation par le COFRAC de l'organisme DGAL au titre de la norme ISO/CEI 17020, la démarche a été réorientée à compter de 2013 sur un nouveau référentiel cadre déployé dans une logique de « maîtrise de la qualité par processus », selon la norme ISO 9001. La bascule vers ce nouveau référentiel a permis, tout en conservant le socle initial robuste et reconnu par accréditation COFRAC,

d'étendre son périmètre d'application, et de se rapprocher plus facilement des démarches portées par d'autres administrations qui participent au pilotage des directions départementales¹⁹.

Le travail mené en interne a permis d'aboutir à une cartographie des processus, dont les plans de maîtrise ont été déployés progressivement. Cette cartographie comporte un processus « management », quatre processus « support » (ressources humaines / systèmes d'information / finances / communication) et quatre processus de réalisation (inspection / réglementation / veille surveillance et gestion des crises / politiques incitatives).

Les structures à tous les niveaux constituant l'organisme DGAL (administration centrale, DRAAF et DD(ETS)PP) sont ainsi tenues d'appliquer les dispositions, modalités d'organisation et de fonctionnement cibles telles que détaillées dans les différents processus. Afin de garantir le déploiement de cette démarche et d'en harmoniser son application, des audits sont régulièrement menés dans les services déconcentrés par un réseau d'auditeurs positionnés en DRAAF et rattachés au SRAL (réseau qualité / constitué de CRAQ = correspondants régionaux animation qualité). Le cycle des audits tel que défini en interne est de cinq ans : il intègre notamment (a minima) dans ce pas de temps, pour chaque structure départementale, un audit portant sur le management de la direction départementale et un audit portant sur le processus inspection local – les SVI en abattoir sont logiquement intégrés dans cette démarche qualité et font ainsi l'objet d'un audit tous les cinq ans (tous les abattoirs de boucherie et les abattoirs de volailles de plus de 10 000 tonnes)²⁰.

Les informations et données récoltées lors de ces audits menés dans les SVI en abattoirs, complétées par les audits portant sur les conditions d'organisation et de fonctionnement transverses au sein de la direction départementale, sont donc particulièrement précieuses pour évaluer au cas par cas les moyens et les conditions d'exercice des agents du MASA affectés au sein des abattoirs, ainsi que leurs conditions de fonctionnement et la qualité des inspections qu'ils mettent en œuvre.

4.4.2. Une priorisation logique des tâches d'inspection sur chaîne, qui limite toutefois le cadre de diversification des missions, et une politique des suites souvent mal appréhendée au plan local

Comme décrit au chapitre 2.4, les agents des SVI en abattoirs concentrent leurs tâches sur les missions dites « de service public » axées au principal sur l'inspection ante-mortem (en secteur vif) – avec d'ailleurs pour ce domaine de contrôle une certaine spécialisation qui n'est pas acquise par tous – ainsi que sur l'inspection post-mortem (en situation de travail posté sur la chaîne d'abattage) de « premier » ou de « second » niveau.

A la question posée sur la priorisation des tâches appliquée dans leur service, tous les agents des SVI dans les abattoirs visités considèrent qu'il est d'abord nécessaire d'assurer les missions d'inspection post-mortem (constituant la base du travail visant à garantir la qualité sanitaire du

¹⁹ Cf. Diffusion de la déclaration politique qualité du DGAL et du manuel qualité national, par instruction technique DGAL/SDPRAT/2015-10 du 06 janvier 2015

²⁰ Mise à jour de la procédure nationale « Audit » par instruction technique DGAL/SDPRS/2021-745 du 07 octobre 2021

produit). Par ordre décroissant de priorité, viennent ensuite les inspections ante-mortem, les prélèvements PSPC et les inspections d'établissements en interne voire sur sites extérieurs (si l'antenne de l'abattoir est également utilisée comme base d'inspections itinérantes sectorisées). Cet ordre de priorité place naturellement en haut des préoccupations des agents des SVI, la sécurité sanitaire des aliments et la protection animale sur la chaîne d'abattage.

On note en conséquence un engagement fort de la part de tous les agents en poste dans les SVI en abattoirs, sur la réalisation des tâches constituant la base de leur mission de service public, et ce, avec une efficacité globale satisfaisante, aux réserves près émises et décrites dans le présent rapport, eu égard aux risques potentiels identifiés (liés aux conditions d'exercice, aux moyens en personnels, à l'acquisition des compétences, à l'accès à la formation continue, et à la diversification des missions).

La mission a pu également constater que même si les missions des SVI en abattoir peuvent avoir des aspects répétitifs et « ingrats », les agents sont bien conscients du rôle important qu'ils jouent en matière de salubrité publique et de prévention de la maltraitance animale

Les suites à donner aux inspections, en déclinaison du cadre qui a été établi au niveau national²¹, apparaissent toutefois souvent moins claires dans l'esprit des agents rencontrés, avec des représentations très hétérogènes. Les VOCP semblent bien maîtriser le processus, dans le cadre qui a été préalablement défini par les directeurs des DD(ETS)PP, mais les AO hésitent beaucoup sur ces questions et n'ont pas une appréhension claire de l'organisation locale – ces derniers se limitent la plupart du temps à consigner les constats sur les cahiers de liaison, à en informer le VOCP, mais n'interviennent que rarement dans la mise en œuvre des suites en aval. Les directeurs des DD(ETS)PP devraient donc mieux définir puis communiquer en interne (et notamment en direction des agents des SVI en abattoirs) sur les principes de la politique des suites appliquée au plan départemental, que ces suites concernent l'abatteur ou qu'elles concernent les autres intervenants (transporteurs notamment). Dans le contexte particulier des abattoirs, les suites données aux inspections sont la plupart du temps validées à la DD(ETS)PP : elles doivent être particulièrement claires et partagées avec les SVI en abattoirs. À noter (en exemple) que dans un des abattoirs visités, les AO étaient en situation de signer les courriers d'avertissement aux transporteurs d'animaux, ce qui constitue une approche motivante et responsabilisante, susceptible d'impliquer plus largement les AO et de rendre leur travail plus attractif.

Ces éléments visant à l'amélioration de la gestion des suites aux inspections, notamment par les services d'inspection en abattoirs, sont intégrés dans la recommandation n°7 figurant dans la suite du texte.

²¹ Cf. Instruction technique DGAL/SDPRAT/2015-103 du 9 février 2015

4.4.3. Des coordinations départementales et régionales à renforcer et à professionnaliser

Lors des visites de terrain, la mission a pu constater la présence de coordonnateurs « abattoirs » tant au niveau régional qu'au niveau départemental.

Le nombre de coordonnateurs a crû au fil de temps en relation notamment avec des demandes croissantes d'harmonisation des pratiques et de rapportage d'une part, et une cotation des postes plus intéressante qu'en abattoir d'autre part.

Dans les régions et les départements visités, tous les postes de coordonnateurs étaient pourvus, ce qui n'était pas toujours le cas des postes de VOCP en abattoir.

Il ressort en fait que les actions de coordination mises en œuvre tant au niveau départemental qu'au niveau régional, bien que souvent considérées comme indispensables, s'avèrent très hétérogènes et souvent peu reconnues par les agents des SVI en abattoirs qui doivent en être les principaux bénéficiaires. On relève ainsi :

- En **département**, la coordination des abattoirs regroupe des missions d'animation de réseaux, principalement celui des VOCP, d'amélioration de la qualité du rapportage, d'harmonisation des pratiques, d'inspections annuelles et parfois de suppléance des VOCP en abattoirs.

La fonction de coordination des abattoirs est indispensable dans tous les départements où l'activité le justifie, mais peut révéler un certain nombre de faiblesses dans son application :

- Un éloignement hiérarchique supplémentaire des agents des SVI en abattoir, notamment dans les organigrammes où se succèdent les strates hiérarchiques (chef de service / adjoint au chef de service / coordinateur / VOCP) ;
- Une animation parfois modeste voire inexistante du réseau des AO ;
- Une dérive potentielle vers un rôle de suppléant permanent des VOCP absents (une telle dérive a été observée dans un département).

Lors de certains entretiens, les AO n'ont pas toujours exprimé un intérêt particulier pour la coordination, contrairement aux VOCP qui semblent mieux embarqués et plus impliqués dans ce fonctionnement en réseau.

La création et le maintien d'un poste de coordonnateur départemental des abattoirs doivent donc bien être évalués par les DD(ETS)PP, bien sûr en fonction du nombre d'abattoirs dans le département et du volume des productions, mais également en tenant compte des faiblesses décrites ci-dessus et de la difficulté à recruter des VOCP en abattoirs.

- S'agissant des **coordonnateurs régionaux**, les situations sont assez hétérogènes : ceux-ci animent *a minima* le réseau des coordonnateurs départementaux et assurent le rapportage au niveau régional.

Certains peuvent également avoir des missions spécifiques comme spécialistes techniques en appui des correspondants régionaux chargés de l'animation qualité (CRAQ), et sont amenés à contribuer à la réalisation des audits qualité en abattoirs, obligatoires tous les 5 ans.

Ces coordonnateurs sont également amenés à participer à l'organisation et au déroulement des formations ou aux échanges de pratiques locaux, dont l'utilité est reconnue par tous les intervenants et bénéficiaires.

Malgré de tels engagements, les coordonnateurs régionaux sont toutefois globalement peu connus des agents des SVI en abattoirs rencontrés, et semblent leur apporter peu d'appui technique direct. Une meilleure visibilité et une implication plus en proximité des SVI en abattoirs apparaissent donc souhaitables.

La mission considère au final que la place des coordonnateurs régionaux « abattoirs » est tout à fait indiquée, en appui et dans l'objectif d'harmoniser les pratiques auprès des DD(ETS)PP et des SVI en abattoirs ; de tels postes sont donc bien à identifier ou à confirmer au niveau régional et leur valorisation s'impose de manière à ce qu'ils soient suffisamment attractifs. Des fiches de postes précises et autant que possible harmonisées entre régions, doivent donc être définies en ce sens, intégrant les attendus en matière d'animation régionale et le nécessaire maintien des compétences techniques nécessaires à l'inspection en abattoirs, notamment pour garder la connaissance des contraintes de travail en abattoirs et être en capacité d'intervenir en appui technique si besoin.

- Au sein des **DRAAF**, la thématique des abattoirs est principalement appréhendée sous un angle économique d'une part, et en responsabilité de budget opérationnel de programme (RBOP), d'autre part. Les difficultés de recrutement d'AO ou de VOCP en abattoirs sont bien identifiées, mais les DRAAF ne semblent pas disposer de leviers hormis certaines marges d'adaptation des DO, et notamment celles permettant le recours ponctuel à des agents contractuels.

La question de la mobilisation des structures régionales d'enseignement agricole pour sensibiliser les élèves à l'intérêt des métiers de l'inspection en abattoir a par ailleurs été systématiquement posée au cours de la mission, sans que des actions significatives aient pu être identifiées.

De l'avis des missionnés, l'implication des DRAAF en matière de coordination régionale devrait donc être renforcée, tant sur le plan technique que sur le plan de la communication sur les métiers d'inspection en abattoirs (également en matière de formation continue comme abordé plus haut).

Au bilan, la fonction de coordination qui s'est progressivement déployée dans le paysage sanitaire semble plus tournée vers les hiérarchies départementales, régionales ou nationales que vers les SVI des abattoirs (sauf pour les suppléances).

La mission considère qu'un poste de coordonnateur « abattoirs » doit être identifié dans toutes les régions pour renforcer le lien territorial dans une logique d'appui aux DD(ETS)PP : ces dernières ne peuvent plus faire face seules aux difficultés de recrutement et doivent pouvoir compter sur l'échelon régional qui, grâce à ses compétences en matière économique, sanitaire et en termes d'enseignement agricole, peut mobiliser des moyens plus larges.

Comme évoqué plus haut, la création et le maintien des postes de coordonnateurs « abattoirs » à plein temps en département doivent être bien évalués au regard du nombre et des volumes d'activité des abattoirs et de l'organisation des DD(ETS)PP ; des postes « mixtes » associant fonctions de coordination et de VOCP (permanent ou suppléant) sont tout à fait envisageables.

La rédaction des fiches de poste des coordonnateurs régionaux et départementaux devra être précisée et coordonnée, intégrer en particulier les activités à fort enjeux, notamment la participation éventuelle à la réalisation des inspections annuelles en département, et identifier les réseaux à animer, y compris celui des AO.

La mission émet ainsi la recommandation suivante, relative aux conditions de mise en œuvre de l'animation départementale et régionale au bénéfice des SVI en abattoirs :

R7. Renforcer le rôle de l'échelon régional en matière de coordination des services en abattoirs par la création ou le maintien d'un poste de coordonnateur régional ; la fonction de coordonnateur départemental doit également être renforcée et précisée*. Intégrer notamment la coordination régionale dans le processus de valorisation des données issues des audits quinquennaux en abattoirs, pour agir plus précisément sur les conditions d'exercice et la qualité de mise en œuvre des inspections. Affirmer en département le déploiement de la politique des suites, comme véritable outil de management dans les SVI en abattoirs, d'implication des agents et d'amélioration de la qualité du service rendu.

* Des fiches de postes précises doivent être conçues pour les coordonnateurs départementaux et régionaux, intégrant leurs rôles notamment en matière d'animation, de formation et d'appuis technique, administratif et managérial. Ces coordonnateurs devront bien sûr disposer du temps nécessaire à l'exercice de ces missions, et ces fonctions devront faire l'objet d'une évaluation de positionnement permettant de confirmer une reconnaissance professionnelle spécifique, afin que les postes soient réellement attractifs.

CONCLUSION

Les missions d'inspection réalisées par les personnels des SVI en abattoirs sont tout à fait originales dans le paysage administratif français : ces fonctionnaires ou agents contractuels de l'État réalisent des missions régaliennes au sein même d'entreprises privées, ou plus rarement en gestion communale ou intercommunale. Les conditions d'exercice de ces agents sont particulièrement difficiles, au plus près des animaux et de leurs produits, contraints parfois à des gestuelles répétitives sources de troubles musculo-squelettiques, dans un environnement présentant des risques notables en termes de santé (humidité, fortes variations thermiques, sols glissants, obstacles multiples, outils et machines pouvant générer blessures et traumatismes), et en proximité directe avec les opérateurs.

Dans ce contexte, les agents des SVI exercent souvent leurs missions de façon postée sur la chaîne d'abattage, au rythme et aux horaires le plus souvent dictés par le professionnel, ce dernier étant par ailleurs contraint par des exigences organisationnelles et économiques strictes.

Ce métier de l'inspection en abattoir est devenu de moins en moins attractif pour les vétérinaires et les techniciens, ainsi que pour les agents contractuels recrutés en nombre dans ce secteur d'activité du fait de l'hétérogénéité des structures d'abattage et des besoins récurrents en remplacements.

Plusieurs dispositifs visant à améliorer ces conditions d'exercice ont été déployés depuis une vingtaine d'années, mais les recrutements s'avèrent malgré tout de plus en plus difficiles à concrétiser : de fait, le ministère de l'agriculture a été conduit à élaborer récemment et à mettre en œuvre un plan d'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir pour tenter de contrer cette tendance, plan auquel contribue ce rapport.

Les conditions d'hébergement des agents par les professionnels, et la prise en compte globale des risques auxquels ils sont exposés, s'avèrent dans les faits bien souvent insuffisantes.

Si la plupart des responsables des abattoirs sont en mesure d'assurer de bonnes conditions de travail aux agents des SVI, ce n'est encore pas le cas dans un grand nombre de sites malgré les mesures incitatives mises en œuvre au fil des années. Il revient désormais à l'Administration de prendre les mesures adéquates pour protéger au mieux ses fonctionnaires, en inscrivant notamment dans la réglementation les normes minimales d'hébergement nécessaires à un exercice serein de l'inspection sanitaire.

Car l'enjeu est bien la qualité de l'inspection sanitaire et donc la préservation de la santé publique ; si le dispositif est dégradé, cela pénalisera d'abord le professionnel, mais aussi l'image des services de l'État et leur crédibilité au niveau international.

Les agents doivent aussi bénéficier d'une meilleure prise en compte des risques auxquels ils sont exposés, en dynamisant notamment la construction et la mise en œuvre des plans de prévention, et surtout d'un accès facile à la médecine de prévention, en tenant compte des problématiques croissantes liées à la pénurie de médecins de prévention dans certains territoires.

L'amélioration des conditions d'exercice des agents des SVI en abattoirs nécessite une mobilisation de tous les échelons hiérarchiques : les directeurs des DD(ETS)PP doivent bien intégrer ces agents dans leurs pratiques managériales, les DRAAF doivent mobiliser les leviers dont ils disposent en termes de coordination des services départementaux, en matière économique, et dans le secteur de l'enseignement agricole, la DGAL et le SG du MASA doivent être pleinement mobilisés pour

piloter tous ces dispositifs dans un objectif d'amélioration continue des conditions d'exercice des agents, pour assurer au final une qualité de réalisation des missions conformes aux attendus sanitaires (communication sur les métiers, bases réglementaires, carrières et rémunérations, accompagnement des agents en difficulté, mise à disposition d'outils informatiques efficaces, qualité et disponibilité des formations nécessaires à l'acquisition et au maintien des compétences des agents des SVI...).

Les principes de l'inspection sanitaire permanente en abattoirs sont anciens et ont été confirmés par les règlements européens récents : il n'y aura pas d'évolutions à court terme.

Ces textes autorisent cependant des délégations de tâches aux professionnels, qu'il convient d'explorer. Mais au-delà de tels aménagements conjoncturels, c'est bien l'inspection sanitaire en abattoirs du XXIème siècle dans son acception globale, qu'il faut commencer à reconfigurer dès aujourd'hui, dans l'objectif de soulager les hommes et les femmes des tâches les plus ingrates de l'inspection, tout en garantissant la qualité sanitaire des viandes.

Les professionnels ont su moderniser régulièrement leurs outils notamment grâce à l'automatisation et l'informatisation. Il appartient désormais à l'État de lancer les chantiers technologiques futurs qui permettront de moderniser réellement l'inspection sanitaire en abattoirs.

Signatures des auteurs

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cabinet du ministre



Paris, le **18 MARS 2022**

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAER)

N/Réf : CI 837375

V/Réf :

Objet : Mission d'expertise et de conseil relative aux conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs et à leurs conséquences sur la performance de l'inspection.

PJ :

L'inspection sanitaire en abattoir est au cœur du dispositif de sécurité sanitaire de l'alimentation en Europe ; elle est aussi un rouage essentiel dans la surveillance des maladies animales et du respect des règles de bien-être des animaux lors de leur abattage. En France, près de 2 000 agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation assurent ces missions indispensables.

Ces agents connaissent des conditions de travail originales puisqu'ils exercent au sein même des structures d'abattage, au plus près des opérateurs privés ou publics, le plus souvent sur des sites éloignés de leur Direction départementale de rattachement. L'environnement de travail, qui relève de l'exploitant, y est particulièrement contraignant (locaux mis à disposition par les exploitants d'abattoirs avec des niveaux d'aménagement et de fonctionnalité disparates, froid, humidité, sols glissants, matériels dangereux, protocoles cadres entre l'abattoir et les Directions Départementales en charge de la Protection des Populations, hygiène et sécurité des conditions de travail, cadences des chaînes d'abattage très variables et travail posté...). En 2020 et 2021, plusieurs foyers de contamination de Covid-19 ont été identifiés dans des abattoirs français et européens.

Par ailleurs la pratique de l'inspection visuelle en abattoir n'est plus complètement en cohérence avec les nouveaux dangers sanitaires à gérer (souvent non visibles et sans lésion, tel les résidus médicamenteux ou le portage sain de salmonelle). Des études ont été réalisées par l'Autorité européenne de sécurité des aliments en 2010-2012 pour proposer des évolutions sur la méthode de gestion des risques sanitaires en abattoir (« modernisation de l'inspection » incluant les « indicateurs épidémiologiques harmonisés »). Ces études n'ont cependant pas été reprises pour les évolutions réglementaires du RE 2017/625.

.../...

78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
Tél : 01 49 55 49 55

Dans ce contexte, les difficultés de recrutements que connaissent les services d'inspection des abattoirs ont bien été identifiées par les administrations centrales ; un plan d'actions relatif à l'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir a été initié à la suite du rapport de l'Observatoire des Missions et des Métiers (OMM) de mars 2019, plan d'actions qui sera complété suite à l'étude de l'OMM de mars 2021.

Par ailleurs, les récentes et récurrentes diffusions de vidéos dénonçant des mauvais traitements envers les animaux en abattoirs mettent désormais parfois en cause individuellement ou collectivement les agents des services d'inspection, et attisent le doute sur la qualité même de l'inspection.

Il me paraît donc nécessaire de disposer aujourd'hui d'une analyse à la fois globale et précise sur les conditions d'exercice des services d'inspection sanitaire en abattoirs.

Je demande donc au CGAAER de conduire une mission d'expertise et de conseil sur les conditions de travail des agents d'inspection vétérinaire en abattoirs, en identifiant les difficultés auxquelles ils sont confrontés au quotidien dans l'exercice de leurs missions : devront au moins être évaluées les difficultés qui relèvent des conditions matérielles, réglementaires, organisationnelles, fonctionnelles et managériales ainsi que celles relevant de la relation avec les professionnels. Les situations générant un risque de porter atteinte aux objectifs de contrôles relevant de l'application des politiques publiques devront également être spécifiquement identifiées et analysées.

Cette mission pourra aussi s'appuyer, pour l'analyse des situations et la recherche de mesures visant à améliorer les conditions de fonctionnement des services, sur les expériences d'autres pays de l'Union européenne (UE). Des contacts pourront utilement être pris avec les services de la Commission européenne pour disposer d'une vision de la situation des services d'inspection en abattoirs dans les différents pays de l'UE.

Au terme de ces travaux, vous me ferez part des propositions d'adaptations à mettre en œuvre afin de conforter l'efficacité, l'efficience et la résilience des services d'inspection sanitaire en abattoir.

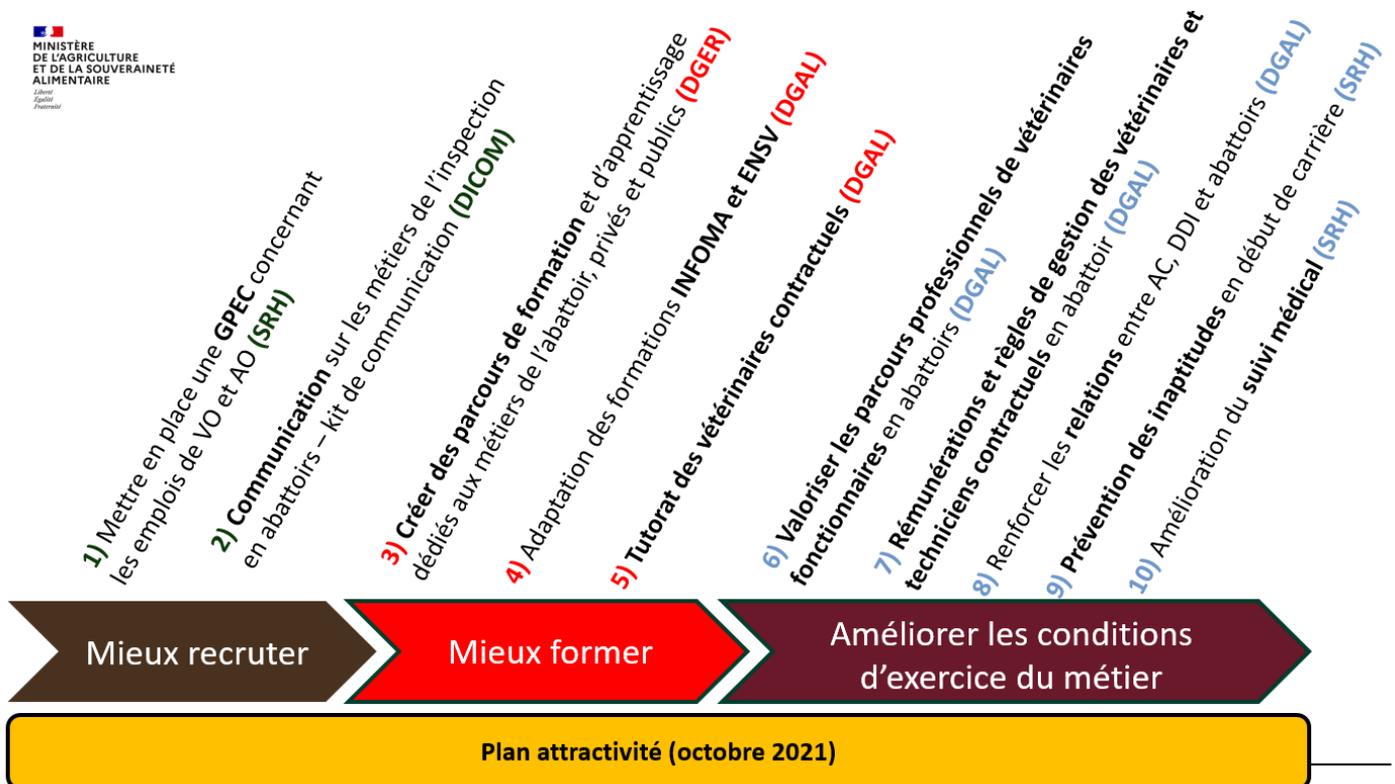
Vous pourrez vous appuyer sur les administrations centrales, notamment la Direction Générale de l'Alimentation, le Secrétariat Général et la Direction Générale de la Performance économique et environnementale des Entreprises, ainsi que sur les services déconcentrés ; le Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures pourra être aussi utilement sollicité.

Les conclusions de cette mission sont attendues dans un délai de 6 mois ; elles devront faire l'objet d'une présentation aux instances de concertation nationales.



Fabrice RIGOULET-ROZE

Annexe 2 : Schéma général de mise en œuvre du plan attractivité en abattoirs



Annexe 3 : Modalités de recueil et traitement des données du questionnaire national (partie 1 : questions fermées)

Un questionnaire national a été diffusé à toutes les directions des DD(ETS)PP de France pour recueillir les informations nécessaires aux missions CGAAER n°22045 et n°22079 : une fiche d'informations (appelée « réponse » dans la suite du texte) était à remplir pour chaque abattoir et service vétérinaire d'inspection (SVI) correspondant.

Le déroulement du recueil des informations :

L'échantillon des abattoirs retenus pour cette enquête était constitué par l'ensemble des abattoirs de boucherie (dans lesquels existe une inspection sanitaire permanente) d'une part, et les abattoirs de volailles d'une production de plus de 1 500 tonnes annuelles (dans lesquelles une inspection d'au moins une journée par semaine est prévue par instruction de la DGAL) d'autre part. La population totale de cet échantillon représentait, en décembre 2022, 254 SVI en abattoirs d'animaux de boucherie et 102 SVI en abattoirs de volailles.

Le contenu de ce questionnaire figure à la fin de cette annexe. Il a été diffusé via l'application « limesurvey » qui permet une saisie en ligne.

Le questionnaire a été ouvert aux DD(ETS)PP du 13 janvier 2023 au 10 mars 2023, sur deux périodes. Il a dû être suspendu pendant une dizaine de jours lors de la première période pour des raisons techniques (nécessité d'utiliser une version plus ancienne de « limesurvey », conforme au marché ministériel) ; une relance nationale a été initiée à la mi-février (seconde période).

La nature des données recueillies et leur consolidation :

Les données réceptionnées ont été stabilisées le 13 mars. Dix départements hébergeant deux abattoirs d'animaux de boucherie ou plus ne semblaient pas avoir répondu à l'enquête ou avoir rempli de façon incomplète le questionnaire. Les DD(ETS)PP correspondantes ont été relancées le 16/03/2023 afin de consolider les données auprès de ces départements considérés comme représentatifs.

Un travail de consolidation des données a été ensuite réalisé à partir du 30 mars 2023 : **au total, 401 réponses ont été obtenues pour 356 attendues** d'après les données fournies par la DGAL en décembre 2022.

70 réponses ne contenaient aucune information exploitable.

28 réponses constituaient des doublons n'apportant aucune information supplémentaire.

6 réponses constituaient des doublons avec des informations complémentaires ou discordantes : par choix, ces 6 réponses ont été retirées du tableau des données exploitables statistiquement mais leur contenu a été conservé pour en exploiter le verbatim.

Au bilan, **298 réponses concernant 298 services vétérinaires d'inspection dans 219 abattoirs d'animaux de boucherie et 79 abattoirs de volailles ont été mobilisées** pour établir les statistiques qui suivent.

	Nombre d'abattoirs d'animaux de boucherie	Nombre d'abattoirs de volailles	Nombre d'abattoirs de l'étude
Nombre réel d'abattoirs (données DGAL 2021)	254	102	356
Nombre d'abattoirs dont les données sont exploitées	219	79	298
soit	86,22 %	77,45 %	83,70 %

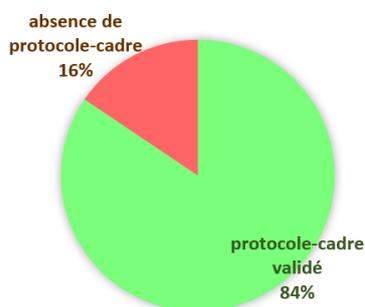
Synthèse de la population des abattoirs enquêtée et des réponses exploitables :

La mission considère que le taux de réponses exploitables est suffisant pour donner une représentation fidèle de la situation des services vétérinaires en abattoirs en France en 2023.

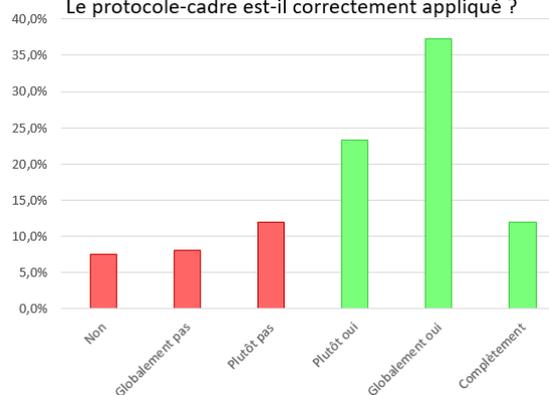
L'analyse des données recueillies :

1/ Un protocole cadre est mis en œuvre dans 84 % des abattoirs de boucherie, mais il n'est pas ou il est mal appliqué dans 28% de ces derniers : au total, le protocole-cadre est absent ou mal appliqué dans près de 38,80 % des abattoirs de boucherie.

Des protocoles cadres dans 219 abattoirs d'animaux de boucherie

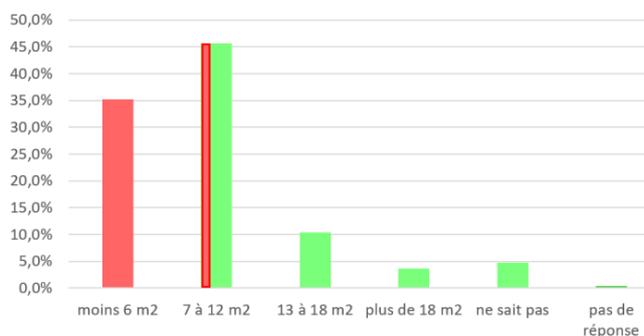


Le protocole-cadre est-il correctement appliqué ?

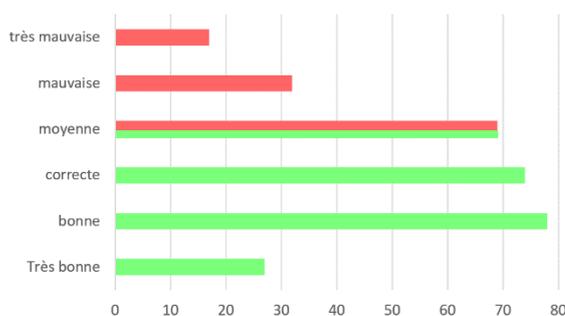


2/ Les locaux des SVI mis à disposition par les entreprises d'abattage sont très fréquemment de taille insuffisante (35,2 % ont une surface de moins de 6 m² par agent) et leur qualité est jugée mauvaise ou très mauvaise dans plus de 16 % des abattoirs.

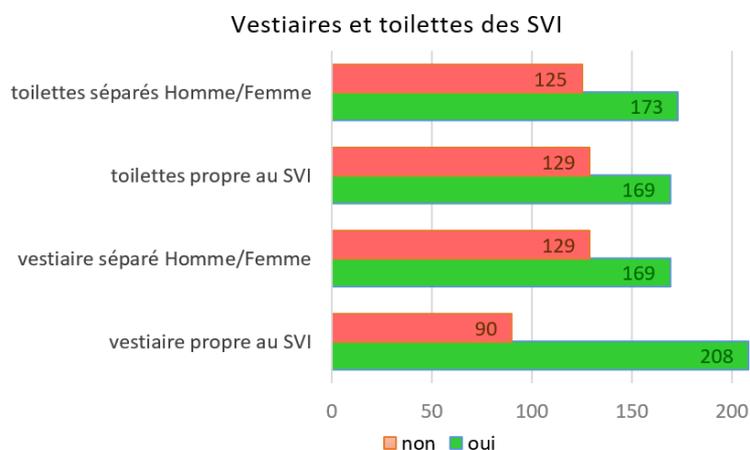
Hébergement des services : surface par agent



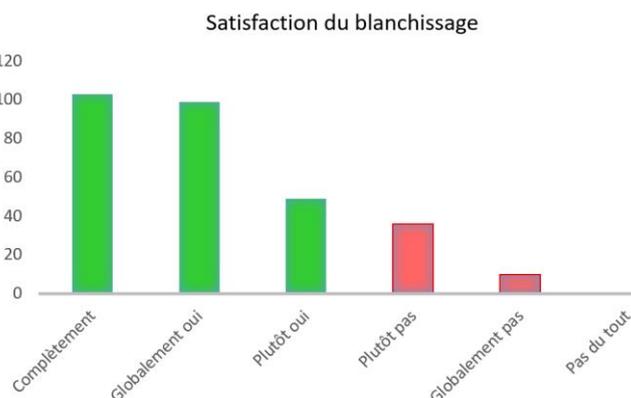
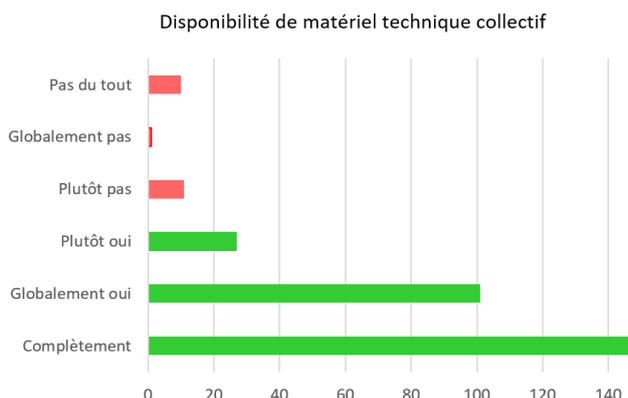
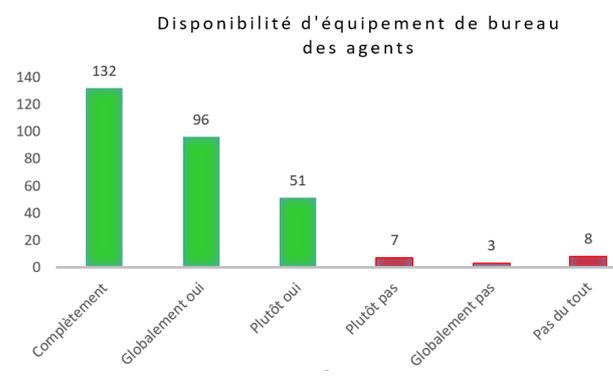
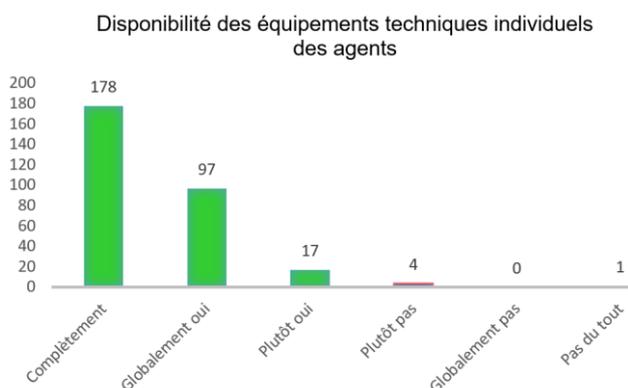
Qualité des locaux mis à disposition du SVI



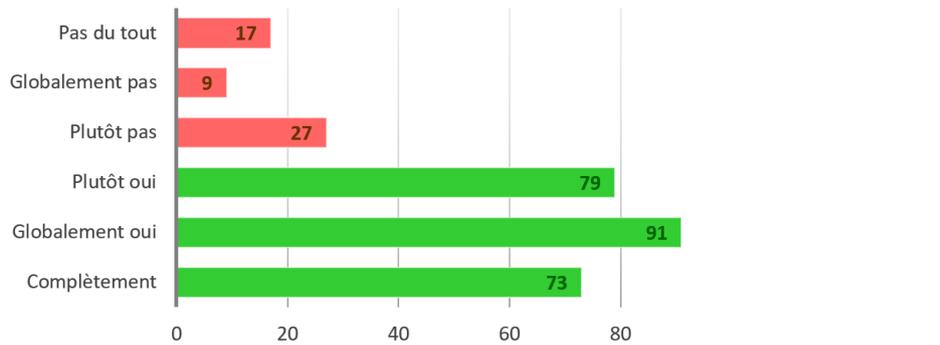
Les vestiaires et les toilettes sont encore fréquemment partagés avec les agents des abattoirs et les séparations hommes / femmes de ces structures ne sont mises en œuvre que dans un peu plus de la moitié des établissements.



3/ La disponibilité du matériel technique (EPI, couteaux...), du matériel de bureau, du matériel nécessaire à la gestion des prélèvements est globalement satisfaisante. Il en est de même pour le blanchissage. Il subsiste toutefois des services qui ne sont pas convenablement équipés en matériels de bureau (6%), en matériels techniques (7,4%) ou en informatique/téléphonie (18%) : de telles situations sont à prendre en considération car ces paramètres ne devraient pas constituer des obstacles potentiels à la réalisation des missions d'inspection. Il en va de même pour la maintenance vestimentaire (des problématiques liées au blanchissage sont identifiées dans 15,5% des SVI).

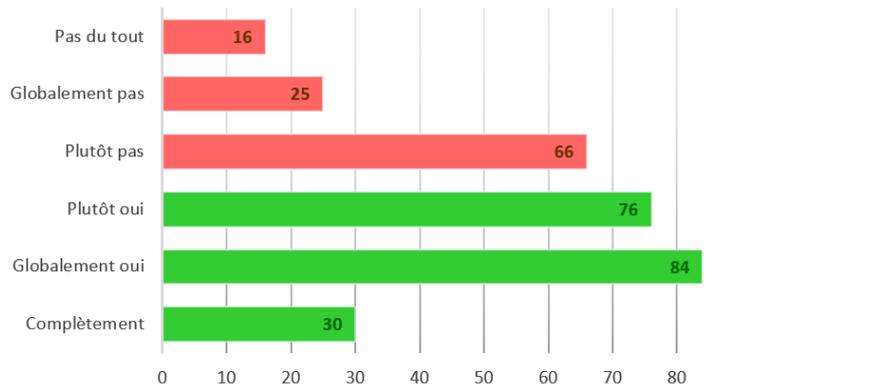


Disponibilité de l'équipement informatique et de la téléphonie



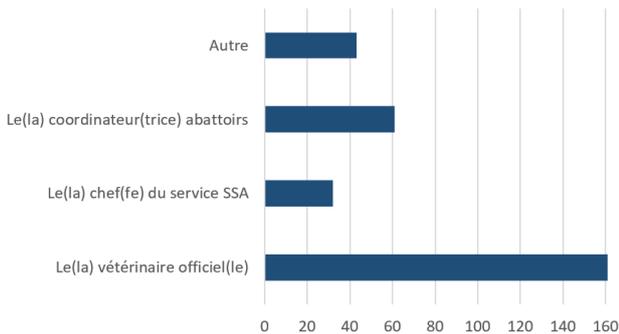
L'appréciation de la maintenance informatique est plus mitigée même si elle demeure globalement positive. Il n'est toutefois pas acceptable que des difficultés soient encore identifiées dans 36% des structures, car l'outil informatique est essentiel pour la conduite et l'enregistrement des missions d'inspection.

Satisfaction maintenance informatique

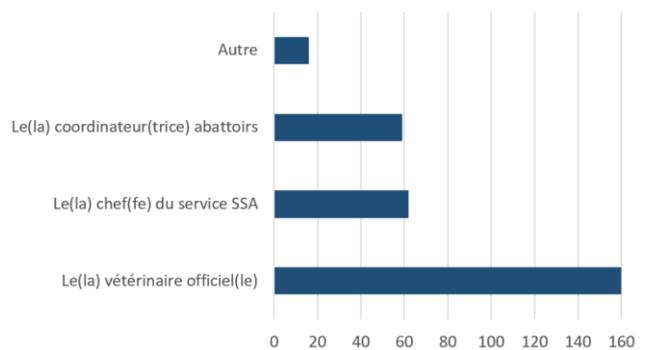


4/ Le management de proximité est d'abord assuré par le VOCP (à 55%) et les coordonnateurs ou coordonnatrices « abattoirs » départementaux prennent une part désormais importante. Les chef(fe)s de service sont également amené(e)s à assurer une partie de ce management de proximité.

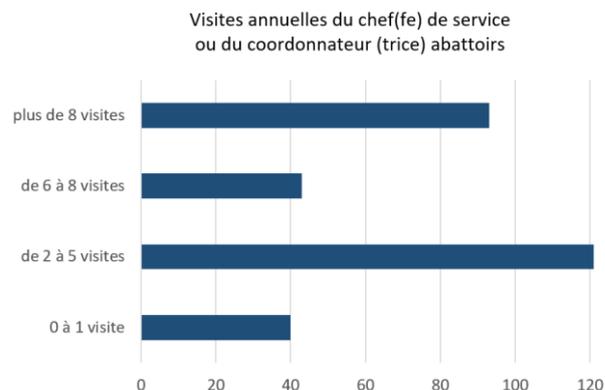
Management de proximité



Qui assure les entretiens professionnels des AO ?

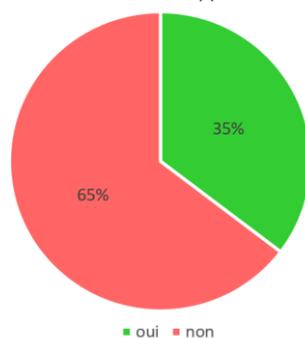


Si les visites dans les abattoirs des cadres techniques semblent régulières, celles de la direction sont moins fréquentes.

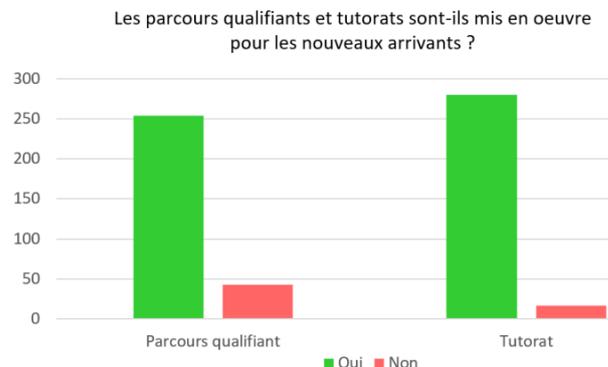
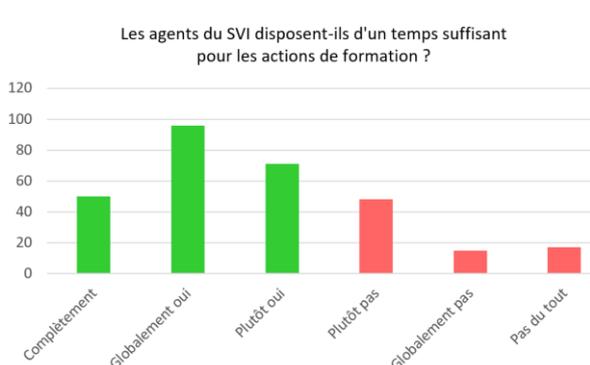


Les appuis extérieurs au département (RNA, FINA, Coordinateur ou référent régional) demeurent encore modestes, à hauteur de 35% (mais ce constat est à moduler car les interventions d'appui sont mises en œuvre sans programmation globale - interventions à la demande ou lorsque des problèmes spécifiques surviennent).

Le SVI a-t-il bénéficié d'un appui extérieur récent ?

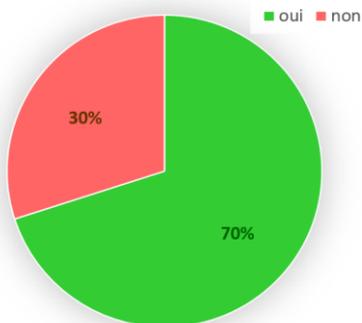


La disponibilité des agents des SVI pour participer à des actions de formation continue semble assez satisfaisante mais une vingtaine de sites alertent sur leur impossibilité de se mobiliser. Si le respect des parcours de qualification et la mise en place de tutorats constituent des principes de base pour garantir la compétence des agents, un nombre encore important de SVI rencontrent encore des difficultés à en systématiser l'application (14,5% de parcours qualifiants non mis en œuvre et 6% de structures sans tutorat).

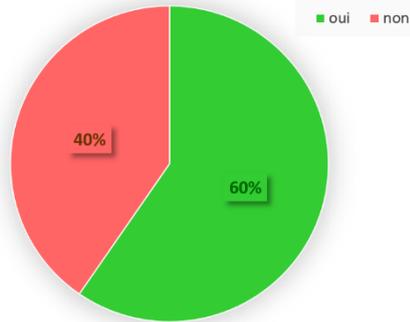


5/ La médecine de prévention est organisée dans la plupart des sites (70 %), elle doit être étendue aux sites non pourvus et le suivi médical régulier (pas forcément annuel en fait – le rythme est déterminé par le médecin selon les situations rencontrées) doit être amélioré pour se généraliser (60 % à ce jour).

Le médecin de prévention est-il identifié pour le SVI ?



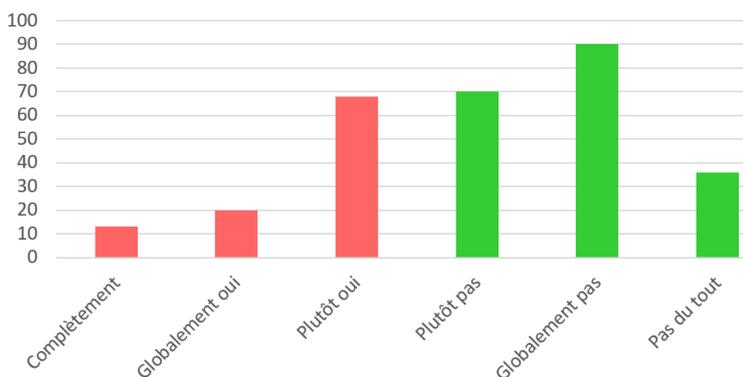
Les agents du SVI bénéficient-ils d'un suivi médical régulier



L'accès à la médecine de prévention constitue donc un point hautement sensible car tous les agents doivent pouvoir en bénéficier et notamment lorsqu'ils travaillent dans des conditions reconnues comme difficiles – et la situation semble d'ailleurs s'aggraver progressivement (comme signalé en complément lors de nos visites sur le terrain) compte tenu des difficultés liées au phénomène de désertification médicale.

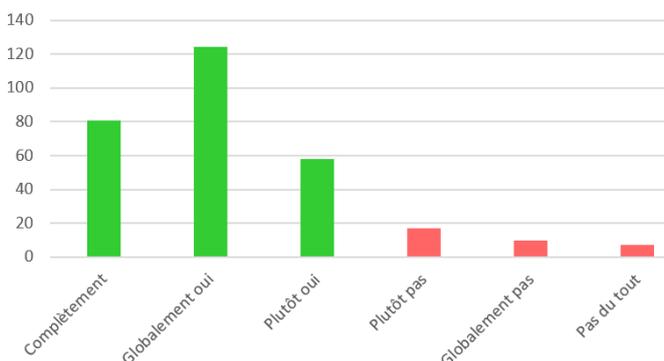
Au bilan et aggravant ces constats, il demeure également des difficultés en matière d'hygiène et de sécurité dans de trop nombreux abattoirs (34 %).

Des difficultés en matière d'applications des règlements hygiène et sécurité sont-elles identifiées ?

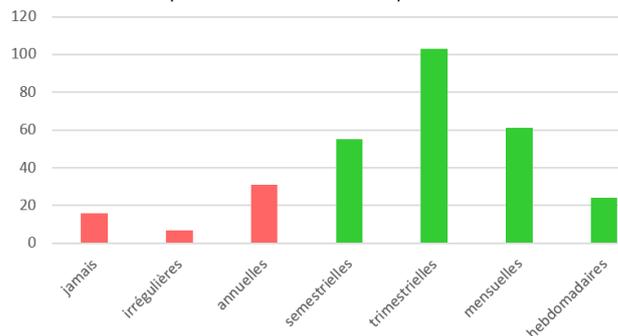


6/ Les relations avec l'entreprise d'abattage sont globalement apaisées et respectueuses ; 34 SVI soit 11,5 % des sites ayant répondu, considèrent que ce n'est pas le cas, ce qui nécessite une analyse au cas par cas pour trouver les voies d'une amélioration. Certains rythmes de réunions avec les professionnels sont nettement insuffisants (16 sites n'auraient jamais de réunions avec les professionnels, 7 sites auraient des réunions de façon irrégulière et .31 n'auraient qu'une réunion annuelle).

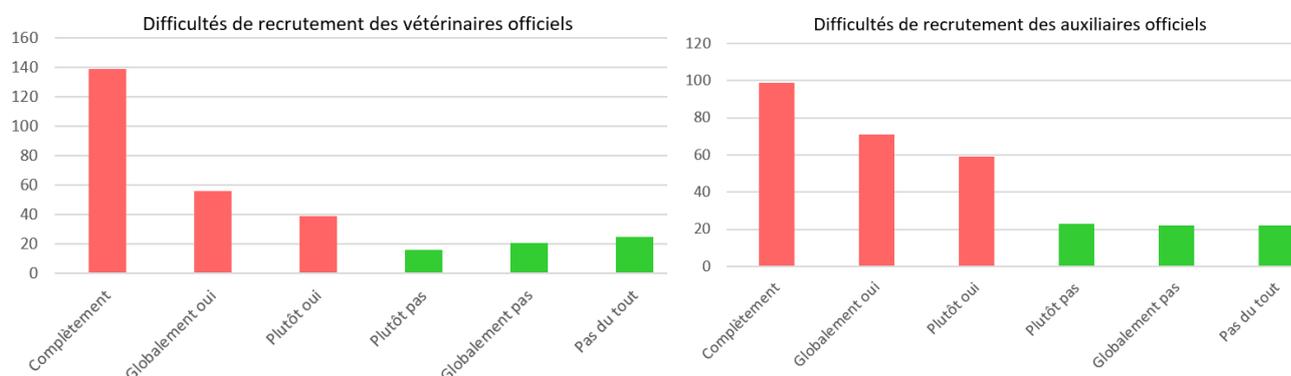
Relationnel apaisé et respectueux avec les professionnels



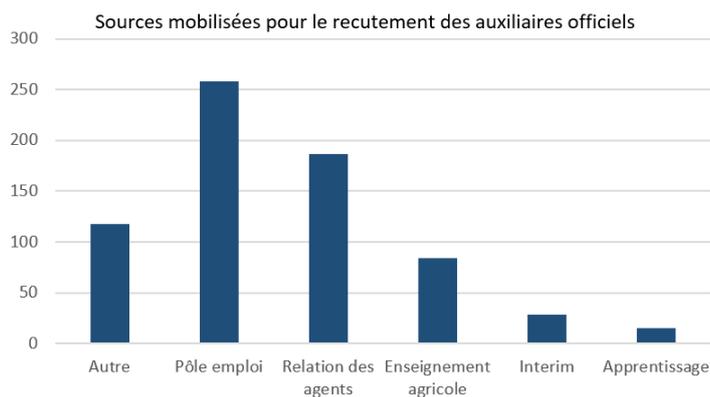
Rythme des réunions avec les professionnels



7/ La très grande majorité des SVI ont des difficultés pour recruter tant des VOCP que des AO.
 Seule une soixantaine de sites (sur 297) ne connaîtraient que pas ou peu de difficultés



Les sources mobilisées pour recruter AO et VO, sont au principal Pôle emploi ainsi que les relations des personnels du SVI. Parmi les autres sources notifiées, figurent les candidatures spontanées, Le Bon Coin, l'APECITA, la BIEP et les sorties d'écoles. Notons la modeste contribution de l'enseignement agricole.



8/ Traitement du verbatim (Cf. Annexe 4)

Le questionnaire diffusé aux DD(ETS)PP :

Mission CGAAER relative aux conditions d'exercice des agents d'inspection affectés en abattoirs - et incidences potentielles en termes d'efficience de l'inspection sanitaire et en protection animale

Questionnaire en ligne à l'attention des DD(ETS)PP

Description

Le présent questionnaire vise à caractériser les conditions d'exercice des agents affectés en abattoirs (SVI). Les informations collectées doivent permettre de mettre en évidence les principaux points de tension nécessitant des améliorations.

La DGAL (BEAD) a déjà fourni les données relatives aux volumes d'activité et aux effectifs des services vétérinaires d'inspection (SVI). Les éléments recueillis ici seront eux-mêmes complétés par un questionnaire plus exhaustif lors de visites sur sites (dans au moins 6 abattoirs de 3 régions) ainsi que par des entretiens menés en région et au siège des DDI concernées.

L'exploitation des questionnaires sera intégrée au rapport, le fichier complet demeurant confidentiel et interne à l'administration.

Accueil

Il vous est demandé de remplir un questionnaire pour chaque abattoir soumis à inspection permanente des services vétérinaires et, s'agissant des abattoirs de volailles, pour chacun de ceux ayant un volume de production annuel de plus de 1 500 tonnes.

Pour les autres types de production, sont uniquement pris en compte les établissements soumis à inspection permanente.

Ce questionnaire sera disponible jusqu'au 31 janvier 2023.

Il comporte volontairement un nombre restreint de questions pour ne pas mobiliser excessivement les DD(ETS)PP (10 minutes environ par abattoir).

Message de fin

Nous vous remercions du temps que vous avez consacré à renseigner ce questionnaire.

Vos réponses nous seront utiles pour proposer des améliorations des conditions de travail des SVI en abattoirs dans le cadre du plan d'attractivité des métiers en abattoirs, déjà en cours d'application mais susceptible d'adaptations.

	Observation
Informations générales	
<i>Sollicitation unique pour bien caractériser l'établissement (nous disposons par ailleurs des informations générales relatives à la localisation de la structure, aux équipes en place et aux volumes de production)</i>	
N° d'agrément de l'abattoir (<i>sans le préfixe FR, ni points, ni espaces</i>)	Numéro MASA (8 caractères)
Sur quelle commune se trouve l'abattoir ?	
Protocole cadre	
<i>Convention d'organisation et de fonctionnement établie entre le service d'inspection et l'opérateur – non obligatoire mais encouragée, et permettant d'appliquer une réduction de taxe sanitaire</i>	
<i>Pour les abattoirs de boucherie</i> : Un protocole cadre est-il validé pour cet abattoir ?	
Si oui, ce protocole cadre est-il correctement appliqué ?	Échelle : 1 (non) à 6 (complètement)
Conditions matérielles d'exercice	
<i>Concerne les locaux mis à disposition, les équipements de travail techniques et télématiques, et EPI.</i>	
Surface des locaux administratifs et techniques dont dispose en propre le SVI (estimation en m ² /agent présent au 01/01/2023) ?	Moins de 6 m ² /agent De 7 m ² à 12 m ² /agent De 13 m ² à 18 m ² / agent Plus de 18 m ² /agent
Vestiaires et toilettes individualisés pour SVI	Oui/non
Vestiaires et toilettes séparés femmes/hommes	Oui/non
La qualité générale des locaux mis à disposition du SVI est-elle jugée satisfaisante pour travailler dans de bonnes conditions ?	Échelle : 1 (non) à 6 (complètement)
Le SVI de l'abattoir dispose-t-il de moyens matériels suffisants pour l'exercice de ses missions ?	Échelles d'appréciation : 1 (non) à 6 (oui, complètement) - EPI et équipements de travail (blouses, bottes, casques, couteaux, gants de protection...) - Matériels de bureau (mobilier, fournitures...) - Matériels techniques (prélèvements, frigos congélateurs...) - Équipements informatiques et téléphonie/visioconférence.
Les dispositifs de maintenance appliqués donnent-ils satisfaction ?	Échelles d'appréciation : 1 (non) à 6 (oui, complètement) - Fourniture et maintenance blouses et bottes ;

	Observation
	- Connexions et maintenance informatiques et téléphoniques.
Management du SVI	
<i>Concerne le management de proximité des agents du SVI – dont la formation - et le lien avec le siège de la DD(ETS)PP</i>	
Qui assure le management de proximité (plannings et absences notamment) ?	1- Le vétérinaire officiel ; 2- Le coordonnateur « abattoirs » ; 3- Le chef de service SSA ; 4- Autre
Qui assure les entretiens professionnels ?	1- Le vétérinaire officiel ; 2- Le coordonnateur « abattoirs » ; 3- Le chef de service SSA ; 4- Autre
Les agents du SVI (AO et VO) disposent-ils du temps suffisant pour suivre les actions de formation nécessaires à l'exercice de leurs missions ?	Échelle : 1 (non) à 6 (oui, complètement)
Un parcours de qualification est-il <u>systématiquement</u> ouvert à l'arrivée d'un nouvel agent au SVI (y compris agents contractuels) ?	Oui/non
Un dispositif de tutorat pour les agents du SVI est-il mis en place <u>systématiquement</u> (y compris agents contractuels)?	Oui/non
Nombre de visites par an (en moyenne) de la <u>Direction</u> (dir. ou dir-adjoint) sur site SVI ?	De 0 à 2 ; de 3 à 5 ; de 6 à 8 ; plus de 8
Nombre de visites par an (en moyenne) du <u>chef de service SSA ou du coordonnateur</u> sur site SVI ?	De 0 à 2 ; de 3 à 5 ; de 6 à 8 ; plus de 8
Le SVI a-t-il reçu un appui « métier » externe à la DDI au cours des 2 dernières années (par exemple référent RNA, coordonnateur en DRAAF, ou par échanges de pratiques entre abattoirs...) ?	Oui/non
Hygiène et sécurité	
<i>Informations sollicitées en lien avec la médecine de prévention et en matière de prévention des risques</i>	
Un médecin de prévention est-il identifié en DDI et le SVI bénéficie-t-il du suivi médical réglementaire (visites médicales annuelles) ?	Oui/non

	Observation
Les obligations en matière d'hygiène et sécurité ont-elles pu être mises en œuvre par la DDI avec application au SVI de l'abattoir (Document unique et plan de prévention, registre hygiène et sécurité, suites données aux signalements...) ?	Échelle : 1 (non) à 6 (complètement)
Relationnel avec les personnels d'abattoir et l'opérateur	
<i>Appréciation de la qualité de la communication entre les agents du SVI et le personnel de l'abattoir, ainsi qu'avec l'opérateur</i>	
Le relationnel entre les professionnels et le SVI est-il apaisé et respectueux ?	Échelle : 1 (non) à 6 (oui, complètement)
Fréquence des réunions organisées entre SVI (<i>en présence ou non de responsables du siège de la DDI</i>) et l'exploitant (<i>directeur, responsable qualité ou chef de production/chaîne</i>)	Hebdomadaire, Mensuelle, Trimestrielle, Semestrielle, Annuelle, Jamais
Recrutements	
<i>Concerne le recrutement des agents titulaires et contractuels, VO et AO</i>	
La DD(ETS)PP rencontre-t-elle des difficultés pour pourvoir les postes de VO au sein du SVI ?	Échelle : 1 (non) à 6 (oui, complètement)
La DD(ETS)PP rencontre-t-elle des difficultés pour pourvoir les postes des AO au sein du SVI ?	Échelle : 1 (non) à 6 (oui, complètement)
Quels sont principales sources utilisées pour recruter un AO contractuel ?	<ul style="list-style-type: none"> - Pôle emploi ; - Agences d'intérim ; - Candidatures spontanées ; - Relations des agents en poste ; - Enseignement agricole ; - Apprentissage ou alternance ; - Autre (merci de préciser) :
Risques majeurs de dégradation de la qualité de l'inspection	
<i>Zone d'expression libre, mais hiérarchisée : merci de rester synthétique pour chaque risque</i>	
Quels sont les trois risques majeurs de dégradation de la qualité de l'inspection dans cet abattoir ? (de 1 le plus important à 3) ?	Risque 1 : le plus important ; Risque 2 ; Risque 3

	Observation
Remarques générales ou compléments	
<i>Zone d'expression libre, mais classée sur quelques thématiques principales pour faciliter l'exploitation des réponses : merci de rester synthétique dans chaque domaine abordé, en listant simplement le(s) principal(aux) problème(s) rencontré(s)</i>	
Remarques générales, ou compléments sur la situation et les conditions d'exercice du SVI dans l'abattoir	<ul style="list-style-type: none"> - Hébergement du SVI ; - Équipement des agents ; - Lien avec le siège de la DD(ETS)PP ; - Management du SVI ; - Recrutement des agents du SVI ; - Formation initiale et continue des agents du SVI ; - Relationnel avec l'opérateur ; - Autre

Annexe 4 : Synthèse et analyse des données d'expression libre issues du questionnaire adressé à l'ensemble des DD(ETS)PP et DAAF (partie 2 : questions ouvertes)

Rappel : Un questionnaire national a été diffusé à toutes les directions des DD(ETS)PP de France pour recueillir les informations-clés utiles à la réalisation des missions CGAAER n°22045 et n°22079 ; une fiche d'informations (appelée « réponse » dans la suite du texte) était à remplir pour chaque abattoir et service vétérinaire d'inspection (SVI) correspondant. Ce questionnaire, construit sous l'application « Lime-Survey », a été mis en ligne du 13 janvier au 13 mars 2023 (ce délai comprend en fait un temps de suspension de saisie pour mise à niveau du questionnaire, ainsi qu'un temps de relance pour les départements n'ayant pas répondu à la première requête).

Le questionnaire intégrait en fin de document des items destinés à recueillir des remarques en expression libre portant sur les principaux risques identifiés par les services en matière de qualité de l'inspection ainsi que sur les thématiques abordées par ailleurs sous forme de questions fermées, liées à l'hébergement, aux moyens et au fonctionnement des SVI.

Compte tenu du volume et de la diversité des réponses reçues, il ne pourra bien sûr pas être réalisé une restitution exhaustive des situations décrites et des problématiques rencontrées ; toutefois il peut en être réalisé une synthèse, en les regroupant et en les hiérarchisant (en tenant compte du nombre de données convergentes entre départements et abattoirs). C'est ce qui est réalisé en suivant :

1 – Compilation des notes relatives aux risques de dégradation de la qualité de l'inspection assurée par les SVI en abattoirs :

Il était proposé de faire état de 3 principaux risques en les classant par ordre de priorité. Les problématiques abordées par les SVI se retrouvent en fait de manière croisée dans ces trois classes de risque, mais avec des degrés d'acuité différents. Il est donc proposé de les regrouper par items les plus souvent évoqués, en y adjoignant les indications directement liées. On peut ainsi mettre en avant les risques suivants, qui préoccupent plus particulièrement les services :

a) Le manque d'effectifs dans les équipes est évoqué le plus fréquemment, de sorte que la situation au niveau national apparaît dans le fond très dégradée :

- Difficultés récurrentes de recrutement des AO et des VO dans la plupart des départements ;
- Nécessité de plus en plus fréquente d'organiser et d'assurer les remplacements dans les SVI en abattoirs par des agents en poste au siège de la DDI, cela concernant à la fois les AO et les VO (avec conséquences qui en découlent pour les autres missions assurées à la base par ces agents) – on note en particulier l'implication dans ce cadre des coordonnateurs abattoirs, lorsque les postes ont été créés, pour assurer ces remplacements. Pour ces derniers, cela impacte bien sûr leurs fonctions transversales d'appui, d'harmonisation des pratiques et d'amélioration du fonctionnement des SVI, dans la mesure où ils sont réorientés sur des missions d'inspection ;

- Difficultés d'embauche d'agents suppléants (agents contractuels), par manque d'attractivité du métier et notamment dans les départements où la demande d'emploi est moins élevée (*concurrence des autres offres d'emploi*), du fait de la lourdeur de mise en œuvre des procédures d'embauche des agents contractuels au MASA (*également évoquée fréquemment par les services*), et parfois par manque de crédits sur enveloppes de crédits d'ajustement (DRAAF) ;
- Manque d'effectifs et temps de présence considéré comme trop faible notamment dans les abattoirs de volailles, où des dérogations à l'inspection permanente est mise en œuvre dans le cadre « expérimental » officiel (délégation des retraits sur chaîne, et inspection officielle de second niveau) ;
- Manque de coordonnateurs abattoirs dans certains départements alors que le nombre d'établissements et les volumes de production pourraient justifier qu'un tel poste soit ouvert ;
- Conséquences des sous-effectifs sur les temps de travail (dépassements horaires, heures de nuit en augmentation, non-respect ponctuel du temps de repos journalier minimum entre deux journées de travail...), sur l'état de fatigue des agents et avec augmentation des risques en matière d'hygiène et sécurité (TMS = troubles musculo-squelettiques, perte d'attention et risques d'accidents sur chaîne, épuisement moral, démotivation et RPS = risques psychosociaux...) ;
- Situation plus particulièrement tendue dans les plus petits abattoirs avec sentiment d'isolement marqué du ou des agent(s) en poste (*tout peut reposer dans certains SVI sur un ou deux agents...* d'où un équilibre très fragile) ;
- Manque de temps en conséquence lorsque les effectifs ne sont pas adaptés aux besoins, pour se consacrer aux missions hors chaîne ou pour diversifier les tâches, pour se former (Cf. plus loin), ou pour assurer le suivi des non-conformités relevées dans l'établissement (*incidence directe donc sur la qualité des inspections*).

b) En lien avec le point précédent, est mentionnée en particulier la problématique d'un **turn-over important des agents dans certains SVI en abattoirs, emportant un risque d'emballement des situations de sous-effectifs et de pertes en compétences :**

- Certains établissements sont plus particulièrement impactés par un manque d'attractivité pour les postes d'AO et VO ouverts à la mobilité ou proposés pour une embauche contractuelle : du fait de la faiblesse des effectifs en place plus particulièrement marquée, de la localisation de l'abattoir ou des conditions de travail, ou plus généralement du manque d'attractivité du métier. Dans ces établissements s'instaure de fait un turn-over important des agents qui souhaitent retrouver rapidement des conditions de travail plus favorables dans un autre poste ;
- Dans de tels établissements, le maintien de la compétence des agents devient de plus en plus difficile à assurer car les agents aptes à assurer le tutorat et l'accompagnement des nouveaux arrivants sont finalement de moins en moins nombreux ou disponibles. Les absences d'agents en formation, le défaut de tutorat à la prise de poste, ou le manque de compétence général des équipes en place a pour effet de réduire d'autant l'attractivité des postes. On se retrouve alors dans une spirale de pertes en effectifs opérationnels et de perte croissante d'attractivité des postes, qui aggrave la situation.

c) **L'acquisition des compétences et la formation continue** des agents sont difficilement mises en œuvre au sein des SVI en abattoirs. Il est souvent mentionné une formation initiale dégradée pour les AO, et des difficultés réelles à s'inscrire dans un processus de formation continue :

- Il est effectivement indiqué par de nombreuses structures que la formation des agents est « insuffisante », et que l'on constate une perte en compétences des équipes, d'autant plus problématique que les attendus en matière de contrôles (notamment pour l'inspection hors chaîne, ou dans un cadre sanitaire global et en matière de BEA) sont toujours plus formalisés et plus étendus ;

- Sont également évoqués dans de rares cas les difficultés à mettre en place les parcours de qualification des agents (difficulté à identifier et à motiver des agents expérimentés pouvant assurer une fonction de tuteur, obligation d'assurer l'inspection sur chaîne et manque de temps, *voire processus non maîtrisé ni mis à jour...*). De telles mentions posent bien sûr question dans la mesure où ces parcours (*notamment prévus dans le processus de démarche qualité*) doivent permettre de garantir que les agents en poste ont acquis les connaissances a minima pour assurer leur fonction. Cette difficulté, valant dans ce cas constat d'échec, est bien à intégrer dans l'évaluation et les recommandations de la mission ;

- Les difficultés rencontrées mises en avant au principal sont : *en matière de formation initiale*, les temps de formation pour les techniciens recrutés en concours « T1 » concentrés sur seulement 4 mois, et la difficulté à mettre en place un tutorat efficient pour les nouveaux arrivés et en particulier les agents contractuels, du fait du départ progressif des agents expérimentés sans renouvellement suffisant – *et en matière de formation continue*, les situations de sous-effectif, le manque de temps pour partir en formation et une retenue (*voire « autocensure »*) certaine des agents pour ne pas pénaliser les collègues en poste dont la charge de travail est augmentée en leur absence, ainsi qu'un certain degré de démotivation à suivre des formations sans perspective d'évolution de poste, ainsi que des difficultés de déplacement compte tenu de l'éloignement et de la faible fréquence des formations proposées ;

- Une conséquence évoquée de l'insuffisance de formation est celle d'un risque pénal accru, dans la mesure où les responsabilités des agents peuvent être engagées en cas de manquement professionnel pouvant être imputé à la personne. Cela peut également entraîner de fait la responsabilité de l'État, au regard des conséquences générales potentielles en matière sanitaire, s'il est établi que la faute de l'agent est liée à un manque de moyens global pour le service.

d) **Le risque suivant évoqué le plus fréquemment pouvant impacter la qualité de l'inspection découle des conditions de travail** des agents et en particulier les conditions d'hébergement, l'organisation des abattages, le niveau sanitaire de l'établissement, le relationnel et la réactivité de l'exploitant :

- Certains établissements sont plus particulièrement impactés par un manque d'attractivité pour les postes d'AO et VO ouverts à la mobilité ou proposés pour un emploi contractuel du fait des conditions de travail, et plus particulièrement du niveau sanitaire de l'établissement, de l'organisation en place et du relationnel avec l'exploitant. Ces problématiques sont le plus

souvent évoquées en niveaux « 2 » ou « 3 », avec une moindre fréquence que les précédentes, mais elles constituent à l'évidence des points à prendre en compte pour améliorer l'environnement de travail et ce faisant la qualité du travail réalisée par les agents des SVI en abattoirs ;

- Des aménagements insuffisants, une dégradation des locaux et une maintenance défailante au sein de l'abattoir, pouvant impacter aussi bien les espaces de travail et administratifs des professionnels que ceux affectés à l'hébergement du SVI, sont ainsi mentionnés avec une fréquence encore significative. De telles situations, à différents degrés de gravité, constituent des facteurs limitants pour la conduite des missions et induisent de fait un risque de dégradation réel de la qualité de l'inspection ;

- De même, sont parfois évoqués des manquements dans l'organisation de l'amenée des animaux et des abattages (avec retards ou pics d'activité mal appréhendés notamment, cadences d'abattage trop élevées, compétences insuffisantes des personnels d'abattage), susceptibles d'impacter fortement le fonctionnement du SVI, notamment lorsque les effectifs sont faibles et ne permettent pas d'adapter en conséquence les plannings des agents (abattoirs de petite et moyenne capacité) ;

- Dans un certain nombre de cas, il subsiste également des problèmes de communication importants avec l'exploitant, ce dernier se révélant peu réactif aux observations des services d'inspection, voire (dans de rares cas cette fois) dans une posture d'opposition (argument économique opposé aux services) ;

- Globalement il ressort de ces retours que les protocoles particuliers, devant permettre de réguler la relation entre professionnels et SVI, ainsi que les conditions de travail et d'hébergement des agents, ne sont pas correctement appliqués, et ce dans de nombreux cas (des protocoles souvent non respectés, non mis à jour, voire non établis). Cela confirme bien la nécessité de rénover ce dispositif dont l'objectif était vertueux à la base (asseoir la relation entre SVI et exploitant / assurer une organisation adaptée conforme aux contraintes professionnelles respectives), mais dont la mise en œuvre s'est révélée laborieuse dans de nombreux cas, mal suivie dans le temps et non en phase avec l'évolution de la structure et du fonctionnement des établissements. La plupart des services considèrent ainsi que le cadre de construction de ces protocoles est globalement « en faveur » de l'exploitant, sans marge de manœuvre suffisante pour les services, et qu'ils ne peuvent constituer dans un tel contexte un levier suffisant pour corriger les situations dégradées.

e) **Autres risques** évoqués de manière plus diffuse dans ce chapitre :

- Liens entre SVI en abattoirs et les services au siège de la DD(ETS)PP : mentionnés parfois comme « insuffisants » avec sentiment d'isolement ;

- Certaines situations de management citées comme inadaptées : implication jugée insuffisante de la part des cadres de la DD(ETS)PP ou du VOCP au sein du SVI, mention d'absence de coordonnateur « abattoirs » alors que cela serait nécessaire ;

- Systèmes d'information présentant des dysfonctionnements récurrents (outils métiers), ou difficultés de connexion ponctuelles (coupures réseau, maintenance peu réactive) ;

- Risques sanitaires pour les agents (infections respiratoires, bruit, blessures, TMS, risque routier...) et défection croissante de la médecine du travail...

2 – Compilation des observations générales émises par les SVI en abattoirs, en complément des réponses enregistrées vis-à-vis des questions fermées :

Il a été laissé la possibilité aux DD(ETS)PP de s'exprimer librement sur les grandes thématiques précédemment abordées dans le questionnaire, pour apporter le cas échéant des précisions au regard des questions fermées posées en amont, et pour compléter autant que nécessaire la vision locale portée sur les moyens et les conditions d'exercice des SVI en abattoirs.

Les thématiques d'expression libre étaient les suivantes :

a) L'hébergement des SVI en abattoirs :

Certaines problématiques locales sont ainsi précisées par les services, de manière non hiérarchisée et sans objectiver le nombre de SVI concernés à ce niveau (mais ces constats reflètent des situations réellement rencontrées) :

- Surfaces insuffisantes, locaux exigus, pas d'accès direct depuis l'extérieur / hébergement « temporaire » dans algécos... ;
- Sanitaires et vestiaires non séparés (entre SVI et professionnels / entre personnels féminins et masculins), mal entretenus, vétustes / voire parfois absence d'hébergement pour les SVI (cas pour certains abattoirs de volailles) ;
- Isolation des locaux non satisfaisante / humidité / bruit... ;
- Absence de point d'eau ;
- Entretien par agents du SVI faute de prestations de la part du professionnel (ou du siège de la DDI) ;
- Équipement, réseau téléphonique inopérant ;
- Pour les plus petits abattoirs : plus difficile d'obtenir des améliorations d'hébergement de la part des exploitants, car l'impact financier est proportionnellement plus grand pour ces établissements ;
- Existence de certaines situations totalement inacceptables (avec souvent un projet de rénovation global de l'abattoir à la clé, mais qui peut tarder à être mis en œuvre) ;
- Absence de sanction nette en cas de manquements sur ces questions d'hébergement : pas de levier suffisamment fort sur les exploitants, d'où difficultés à obtenir des améliorations...

b) L'équipement des agents des SVI en abattoirs :

L'exploitation du questionnaire sur les données « amont », ainsi que les précisions apportées en expression libre, permettent de relever un état d'équipement des SVI globalement favorable, mais avec une permanence de certains « irritants », et notamment :

- Les contrats d'entretien pour le blanchissage : Qualité nettoyage parfois moyenne, des problèmes constatés dans la distribution des blouses, ainsi que pour le renouvellement des tenues ;
- Des problèmes de connexions informatiques (Cf. plus haut) ;
- Des difficultés à commander certains mobiliers ou consommables auprès des SGCD (« inertie » plus importante de la part de ces services, par rapport aux services techniques).

c) Qualité de l'encadrement des agents des SVI en abattoirs, et lien avec le siège de la DD(ETS)PP :

Comme pour le point précédent, l'exploitation du questionnaire sur les données « amont », ainsi que les précisions apportées en expression libre, permettent de relever une appréciation globalement favorable des conditions de management des SVI et du lien avec le siège de la DDI, avec d'ailleurs une bonne implication locale des VOCP, mais en apportant quelques précisions et nuances, à savoir :

- Un rôle important des coordonnateurs « abattoirs », notamment si les VOCP sont moins disponibles ou moins impliqués (si leur culture administrative fait un peu défaut ou s'ils sont à temps très partiel, alors leur implication est plus technique et ils assurent moins bien l'encadrement local). De la même manière, les coordonnateurs sont amenés à assurer ponctuellement des remplacements en cas de situation bloquée... D'où la nécessité d'identifier et de créer les postes de coordonnateur dès lors que les activités d'abattage dans le département sont significatives (niveau à préciser par ailleurs) ;
- Le management de proximité est dans la plupart des cas assuré par les VOCP, si leur temps de présence le permet, sinon ce rôle est assuré par les chefs de service en DDI voire par les coordonnateurs. À noter la difficulté à organiser des réunions de service au sein des SVI en abattoirs, car il est difficile de réunir tous les agents en même temps (du fait des obligations de temps de travail sur chaîne) ;
- Il est souhaité par certains SVI plus de visites de la part de la direction et plus d'implication de la hiérarchie dans le management local, notamment pour certains sites isolés voire certaines structures importantes dont on pourrait croire qu'elles sont plus « autonomes », et cela pour pallier le sentiment de manque de reconnaissance qui naît de cet isolement ;
- Les implications de la direction et des chefs de service sont parfois diversement appréciées, et considérées comme plus ou moins importantes en lien avec leur « culture d'origine » ;
- Pas de difficulté notée pour le management des agents chargés de l'inspection en abattoirs de volailles, car ces derniers sont souvent rattachés directement au siège de la DDI.

d) Observations complémentaires relatives au recrutement des agents au sein des SVI :

Dans un certain nombre de sites, les équipes sont considérées comme complètes et le recrutement ne semble pas poser de difficulté (localisation attractive, conditions de travail connues pour être satisfaisantes, suffisamment de candidatures pour assurer un ajustement

ponctuel des effectifs...). Toutefois, dans la majorité des cas, des difficultés sont de nouveau mentionnées au regard du recrutement des agents titulaires ou contractuels, à savoir :

- Recrutement très difficile d'agents contractuels, notamment dans les régions « de plein emploi », avec mention d'ailleurs d'un manque de soutien du siège de la DDI auprès du SVI qui peut être plus particulièrement en charge de trouver des candidats... ;
- Problèmes liés à une gestion par le SGCD, « déconnectée » des services techniques, sans implication des SVI ni des chefs de services concernés ;
- Recrutements parfois opérés « par défaut » par manque de candidats / « On bouche des trous avec certains agents contractuels »... ;
- S'agissant des postes de titulaires : quelquefois bloqués (non ouverts à la mobilité) alors même que le poste n'est pas occupé en pratique (cas des agents en incapacité médicale temporaire, ou tant que la procédure n'est pas arrivée à terme) ;
- Difficulté à recruter des VO notamment dans les zones de désertification vétérinaire, du fait de grilles salariales trop basses et avec facteur aggravant de non-prise en compte de frais kilométriques (raréfaction des vétérinaires sur certains territoires, et impossibilité d'indemnisation spécifique pour d'éventuels candidats qui se situeraient de fait à distance) ;
- Complexité du processus de recrutement des agents contractuels au MASA avec beaucoup d'échelons et d'intervenants (pouvant avoir des positions discordantes) ;
- Salaires non attractifs pour les agents contractuels, et problématique de paiement des heures de nuit, des remplacements (droits différents pour les agents contractuels, et retards dans les payes...) ;
- Des pistes d'amélioration sont suggérées pour faciliter les recrutements, et notamment une communication et une approche particulière vers les BTS en productions animales dans l'enseignement agricole, et une augmentation des dotations (et donc des recrutements externes) en ISPV et TSMA (pour disposer de plus de marge de manœuvre).

e) La question de la formation initiale et continue des agents dans les SVI en abattoirs :

Dans 75 SVI, sont rapportés à nouveau des niveaux de formation initiale ou continue considérés comme insuffisants (en complément des difficultés déjà mentionnées dans les questions posées en amont du questionnaire). Cela traduit donc un malaise notable sur ce point, argumenté en avançant diverses terminologies ou situations, à savoir :

- Le manque de temps pour suivre les formations, notamment dans les sites plus « isolés », avec manque de motivation également ;
- Des formations considérées comme insuffisantes, impossibles, trop courtes avant les prises de poste, et parfois inexistantes notamment pour ce qui concerne les VOCP ;
- Des turn-over trop importants dans certains SVI, et la difficulté subséquente de trouver des tuteurs ;
- Des formations INFOMA considérées comme non adaptées notamment pour les contrats courts (accès difficile à des formations centralisées et pas assez nombreuses), ou pas assez longues pour les TSMA recrutés selon le processus « T1 » (4 mois de formation initiale) ;

- Des outils métiers d'enregistrement et de suivi de la « formation continue » non adaptés : RenoIRH pas suffisamment adapté ou maîtrisé par services...

f) En ce qui concerne le relationnel avec les opérateurs :

En grande majorité, ce relationnel est considéré comme satisfaisant (hormis la question de l'hébergement qui présente à l'évidence encore des défaillances certaines, comme précisé plus haut).

Dans 38 SVI, il a toutefois été mentionné de situations défavorables, susceptibles d'impacter les conditions de travail des agents : situation compliquée, avec perte de confiance dans 21 cas, situation très tendue dans 11 cas, et relationnel correct mais manque de réactivité dans 6 cas.

Des situations aussi sont rendues difficiles du fait de la barrière de la langue entre personnels d'abattoirs et agents du SVI (recrutement grandissant de personnels étrangers, du fait du manque d'attractivité des métiers en abattoirs).

g) Observations d'ordre général :

Un certain nombre de points ont été évoqués par les SVI, dans un cadre général, pouvant constituer autant de points de vigilance (en complément ou en rappel de ce qui a été dit précédemment), en ce qui concerne les conditions d'exercice, les moyens des services ainsi que les risques potentiels sur la qualité de l'inspection, à savoir :

- La multiplication des situations de médecine de prévention déficiente (avec de plus absence de mise en œuvre du tiers temps, dont études de postes, audits bruits...)
- Le ressenti de difficultés et d'un manque de reconnaissance pour les carrières réalisées en abattoirs (et mauvaise image du travail en abattoir) ;
- Le manque de liens et d'échanges entre SVI des abattoirs et services de santé et protection animales au siège de la DDI ;
- A nouveau sont mentionnés de manière significative les problématiques de connexions informatiques en SVI, les retards de paiement fréquents des agents contractuels, le manque d'effet de dissuasion des protocoles particuliers (levier insuffisant, et non prise en compte de la co-activité), la difficulté à développer le management au sein des SVI (non disponibilité de tous les agents en même temps du fait d'abattages en continu), les difficultés à suivre les formations (avec risque croissant de démotivation des agents qui n'ont pas le temps de diversifier leurs missions, au-delà de l'inspection sur chaîne) ;
- Les difficultés à mettre en œuvre les processus de rénovation des abattoirs, malgré le levier récent développé grâce au plan de relance ;
- Des problèmes d'allocations de moyens en personnels pour les SVI, notamment dans les petites et moyennes structures, et pour faire face aux sous-effectifs conjoncturels (non prise en compte notamment des modes de fonctionnement des abattoirs basculés en 2x8h par jour : dans de tels cas les besoins en ETPT ne baissent pas même si la quantité d'animaux abattus est réduite...)

- Des incompréhensions subsistent de la part de certains SGCD sur les contraintes de fonctionnement des SVI, et certaines structures notent un manque de réactivité de la part de ces services ;
- La permanence dans certains abattoirs de comportements sexistes (mention d'un a priori sur les compétences des personnels féminins de la part des personnels de l'abattoir – mais sans précision sur les responsables de telles réflexions rapportées comme inappropriées).

Annexe 5 : Rapport sur les visites réalisées par la mission en services déconcentrés

Mission CGAAER 22045 : Rapport sur les visites réalisées par la mission dans les régions Nouvelle-Aquitaine, Auvergne Rhône-Alpes et Bretagne (janvier et février 2023)

Les visites sur sites dans le cadre de la mission 22045 ont été réalisées en janvier et février 2023 dans trois régions différentes : Nouvelle-Aquitaine, Auvergne Rhône-Alpes et Bretagne). Dans chacune des régions, un département a été retenu en lien avec la DD(ETS)PP concernée pour y visiter deux à trois abattoirs. Ont donc été rencontrés à chaque fois, les services de la DRAAF, de la DD(ETS)PP et du SGCD, les ISST et médecins du travail concernés, les SVI et les responsables professionnels des deux ou trois abattoirs rencontrés dans chacun des départements.

Les sept abattoirs visités ont été choisis pour avoir un échantillon varié d'abattoirs : petits et gros établissements traitant une ou plusieurs espèces, selon le tableau ci-dessous :

	Abattoirs de volailles	Abattoir de porcs	Abattoirs de bovins (Gros bovins et veaux)	Abattoir multi-espèces (Bovins, ovins et porcs)
Nombre d'abattoirs visités	2	1	2	2

Les conditions d'hébergement des agents des SVI :

Les agents des services vétérinaires d'inspection en abattoirs visités par la mission sont hébergés dans des conditions très hétérogènes, et en grande partie défavorables, comme rapporté ci-dessous :

- Surface insuffisante (3 sites) ;
- Absence de vestiaires, ou vestiaires non adaptés (mal équipés et/ou ne respectant pas les règles en termes de mixité (3 sites) ;
- Absence de douches / toilettes en propre au SVI, et/ou non-respect des règles en termes de mixité (5 sites) ;
- Absence de salle de repos/repas propre au service (5 sites – mais à noter que dans 4 de ces sites, un coin repas est toutefois bien individualisé au sein des bureaux administratifs) ;
- Préparation des prélèvements dans les bureaux administratifs (4 sites), notamment dans des bureaux où les agents se reposent, ou se restaurent.

Au final, et en tenant compte de l'ensemble des paramètres, 5 sites su 7 ne présentaient pas des conditions d'hébergement satisfaisantes. À *contrario*, 2 sites visités (les deux plus importantes structures en fait, localisées dans les Côtes d'Armor) bénéficiaient d'un équipement complet, fonctionnel et bien entretenu ; ces sites hébergeaient des équipes d'une

dizaine d'agents. Les problèmes ont donc plutôt été identifiés dans les abattoirs de petite ou moyenne capacité (dont les abattoirs de volailles).

À noter que dans 6 sites, le nettoyage des locaux est réalisé par les équipes de maintenance du professionnel : l'opérateur doit détenir les clefs du service vétérinaire d'inspection pour des motifs de sécurité. Ce point soulève la question de la sécurisation des locaux mis à disposition et de la confidentialité des documents détenus au SVI.

Les équipements dont disposent les agents des SVI, et la maintenance :

La mise à disposition et l'entretien des équipements et matériels techniques (EPI, matériels de travail, informatique...) semblent donner globalement satisfaction, notamment en réponse de première intention aux questionnements de la mission. Toutefois, lorsque l'on entre dans le détail des conditions de commande des matériels, de la maintenance des équipements, et de la réactivité des services au siège des DDI ou des entreprises sous contrat, des irritants apparaissent en nombre et le constat général se révèle moins favorable. Des réserves ont été ainsi émises quant à la disponibilité des blouses ou bottes dans les tailles adaptées aux nouveaux arrivants ou la qualité du blanchissage (stock trop limité, des tâches persistantes sur les vêtements, des vêtements troués, des délais trop longs pour équiper les nouveaux arrivants).

De même, la réactivité au siège pour répondre aux demandes ponctuelles des SVI est parfois signalée comme insuffisante (dans 3 sites) – pour des besoins exprimés portant sur des équipements de bureau ou électroménagers, mais aussi dans un site sur la disponibilité de couteaux (qui constituent pourtant la base de l'équipement de travail des agents). A également été signalée la persistance de « coutumes » visant à transférer des équipements désuets (« réformés ») du siège au SVI (mobilier notamment).

Le matériel informatique mis à disposition paraît être adapté : il n'y a toutefois pas autant de postes que d'agents en général, mais ce n'est jamais identifié comme une difficulté car les agents semblent familiarisés avec un usage partagé, et une rotation se fait de manière naturelle et organisée entre les agents sur chaîne et ceux en phase de travail bureautique. La qualité des liaisons (souvent ADSL) est parfois signalée comme une difficulté. La maintenance est globalement bien assurée par le service interministériel rattaché au SGCD (ex-SIDSIC) même si dans un cas en particulier il est regretté l'ancienne organisation propre au service vétérinaire mentionnée comme plus facile d'accès. L'irritant principal dans ce domaine est la fiabilité et la lourdeur des outils « métiers » SIGAL, RESYTAL, DEDAL et SI2A : les temps d'accès seraient longs et les liaisons instables, nécessitant parfois de ressaisir les informations après des coupures inopinées.

Un véhicule de service est le plus fréquemment mis à disposition du SVI (en l'occurrence pour les SVI en abattoirs de volailles et dans les plus importants établissements, du fait de la réalisation d'inspections sur d'autres sites).

La gestion des moyens techniques (EPI et autres matériels d'inspection ou de prélèvements, contrats de blanchisserie...) liés au BOP 206 demeure gérée en direct par la DD(ETS)PP dans la plupart des départements visités. La fourniture des moyens en fonctionnement (matériels

de bureau, informatique / télématique, véhicules de service...) est assurée par les services du SGCD.

La mission a pu constater une réelle implication des SGCD notamment dans les domaines suivants :

- Les fournitures de matériels de bureaux (et véhicules) qui semblent assez fluides, avec toutefois quelques « irritants » comme mentionné plus haut (réactivité pas toujours suffisante, qualité des équipements fournie, régulation en fourniture de couteaux vécue comme abusive...);

- La formation continue des agents : A noter que la gestion du SGCD dans ce domaine consiste au principal à diffuser les offres de formation reçues, à compiler les demandes des agents, et à les transmettre par la voie hiérarchique (via outils télématiques), sans mise en place d'un réel plan de formation au bénéfice de la structure DD(ETS)PP. Les SGCD sont en fait confrontés à une multitude d'interlocuteurs (en gestion ministérielle et interministérielle) et d'outils de gestion, qui rendent très difficile la mise en place de politiques de formation globales intégrées et abouties au bénéfice de chaque structure dont elle assure la gestion administrative ; de même les niveaux de service dans ce domaine apparaissent différents et non harmonisés entre départements ;

- Le recrutement des agents contractuels : la publication des offres d'emploi de contractuels et l'établissement des contrats constituent des irritants majeurs du fait de la lenteur et de la lourdeur des procédures devant être appliquées au sein du MASA. En pratique, une autorisation de la DRAAF (RBOP) et de l'administration centrale sont sollicitées en amont pour la publication des offres, puis un dossier particulièrement lourd (10 pièces justificatives là ou d'autres ministères n'en réclament que 5, selon ce qui nous a été rapporté par les structures questionnées) doit être validé au niveau DRAAF et de l'administration centrale, cette dernière rédigeant le contrat définitif devant être au final signé par l'agent et la DD(ETS)PP. Au bilan, la lourdeur de ce processus entraîne des retards de traitement des dossiers, avec identification de situations pouvant être considérées comme inacceptables, telles des agents contractuels travaillant sans contrat signé et sans rémunération en début d'activité (un dispositif d'avance sur salaire doit alors être mis en œuvre, ce qui alourdit encore le processus de recrutement). Le RAPS a été chargé par le Secrétariat Général du MASA d'un travail spécifique portant sur cette problématique, sujet qui sera plus particulièrement développé par la mission 22079 ;

- La fourniture et la maintenance des matériels et réseaux informatiques (le SGCD intégrant les agents de l'ancien SIDSIC) : la qualité de gestion dans ce domaine est appréciée, dans la grande majorité des établissements visités.

Management au sein de l'abattoir :

Le management de proximité est toujours réalisé par les vétérinaires officiels en responsabilité au SVI, qui exercent leurs rôles de cadres de proximité (VOCP = vétérinaire officiel cadre de proximité) ; ils réalisent les entretiens professionnels sauf dans les cas où les AO (auxiliaires officiels) interviennent sur plusieurs sites (abattoirs de volailles) et c'est alors le coordonnateur « abattoirs » ou le chef de service SSA (sécurité sanitaire des aliments) qui les réalisent.

Un livret d'accueil est généralement disponible pour les nouveaux arrivants, mais pas systématiquement adapté à l'établissement, ni mis à jour.

Les plannings dans les équipes sont la plupart du temps réalisés par un AO en responsabilité (avec validation ultérieure du VO) qui bénéficie alors d'une NBI, ou par le VO directement pour les « petites » équipes.

Tous les agents postés en abattoir travaillent selon un cycle horaire de 32h prévu par les textes (30 heures de travail sur chaîne ou en travail administratif + 2 heures de vestiaire). La situation est moins homogène concernant les agents non postés, en abattoir de volailles par exemple, où les cycles horaires peuvent être de 32h ou de 35h.

Les temps de repos sont respectés, même si cela peut être difficile pour des agents résidant à plus d'une heure de l'abattoir (lors d'abattages tardifs puis d'une reprise du travail tôt le lendemain, les 11h de repos prévus peuvent ne pas être respectés si l'on additionne le temps de déplacement depuis la résidence personnelle au temps de travail).

La mission a noté l'existence d'un important turn-over des agents dans certains SVI en abattoirs de bovins : cela nécessite une implication accrue du VO et d'AO expérimentés mais aussi de formations à l'extérieur de l'établissement pour assurer la mise en œuvre des parcours de qualification. Une situation à haut risque en matière de qualification des agents a été identifiée (notamment dans un des 7 sites visités) : si le SVI de l'abattoir ne dispose pas d'un VO disponible et d'AO expérimentés dans le tutorat, ces parcours ne peuvent pas être effectués dans de bonnes conditions. De plus, la fréquence des recrutements conduit à une lassitude des AO tuteurs dont les efforts répétés ne sont pas formellement (ni financièrement) reconnus. Enfin, une offre de formation pour les nouveaux arrivants en abattoirs devrait être accessible toute l'année (selon une périodicité mensuelle par exemple) et répartie sur tout le territoire - ce qui n'est actuellement pas le cas - pour faciliter l'accès à ces formations de base, quelle que soit la date de recrutement. Ces formations en présentiel sont un gage d'harmonisation des pratiques et permettent de compléter utilement le travail des tuteurs, et les formations en ligne.

À noter ce verbatim entendu à plusieurs reprises illustrant en substance les difficultés de certains SVI confrontés à des contraintes d'hébergement ou de fonctionnement : « quand on a connu cet autre abattoir, ici, c'est les vacances ! ».

La mission relève que dans deux sites, la question des parcours de qualification n'est pas bien appréhendée ou leur mise en œuvre n'est pas correctement assurée : de telles situations sont à considérer comme « non-conformités majeures », et un rappel général devrait selon nous être rapidement effectué par la DGAL auprès de toutes les DD(ETS)PP pour que ce processus soit toujours considéré comme prioritaire.

Enfin, de l'ensemble des échanges, la mission interprète que les agents en poste en abattoir, et notamment les AO, participent moins que les autres agents des DD(ETS)PP à des actions de formation continue. Aucune donnée (outils de gestion de la formation continue non adaptés et/ou non correctement utilisés) ne permet d'asseoir ce constat et c'est regrettable. Il a d'ailleurs été constaté l'expression d'une forme « d'autocensure » des agents qui ne demandent pas de formations, soit par souhait personnel (« ils hésitent à partir une semaine loin de chez eux »), soit par crainte de perturber un planning établi et d'impacter le travail des collègues (les collègues devant remplacer le stagiaire à une formation). Il paraît indispensable

d'objectiver ce ressenti par un suivi spécifique et maîtrisé de la formation continue des agents affectés en abattoirs.

Au bilan et en matière d'encadrement local, la présence d'un VOCP expérimenté et d'AO investis dans le tutorat sont des gages incontournables de la qualité de l'inspection en abattoir dans le contexte actuel d'instabilité permanente des effectifs, mais leur nombre et disponibilité semblent mis à mal du fait du manque de renouvellement (départ des anciens ayant acquis compétences, et défaut de recrutement par manque d'attractivité des postes en abattoirs).

Les relations avec le siège de la DD(ETS)PP et les autres intervenants extérieurs de l'administration :

Les cadres de la DD(ETS)PP se déplacent rarement sur le site des SVI - sur un rythme annuel pour les directeurs et les chefs de service – un peu plus fréquemment (rythme trimestriel en général) pour les « coordonnateurs abattoirs ». Dans un département, il s'avère toutefois que le coordonnateur abattoirs ne se déplace que rarement (également une fois par an, à l'instar des chefs de service) : la mission considère que dans un tel cas la fonction de coordination n'est pas correctement assumée et le cadre de travail du coordonnateur devrait être adapté localement.

Les VO se déplacent régulièrement à la DD(ETS)PP, ce qui n'est pas le cas des AO : en effet, ces derniers ne peuvent pas participer aux assemblées générales ou aux autres événements collectifs du fait de leurs obligations de présence, notamment sur la chaîne, et du peu de temps que leur laissent les cycles de travail.

Les agents des SVI considèrent qu'ils reçoivent les informations et instructions nécessaires à leur activité, notamment en provenance de la DD(ETS)PP (processus de communication facilité par le développement de la messagerie et des nouvelles technologies).

Les IGAPS sont signalés par les agents comme passant régulièrement dans les abattoirs. Il est toutefois signalé par certains agents, sur deux sites, que leur situation personnelle n'est pas suffisamment prise en compte du fait d'un manque d'écoute de l'IGAPS – *sans que la mission ait pu identifier de problématique spécifique (cas isolés et insuffisamment caractérisés... Il en ressort pour un cas en particulier, la nécessité de plus de transparence au niveau national sur les conditions de mobilité des agents affectés en abattoirs – notamment sur les périodes minimales de maintien en poste et les éventuelles dérogations).*

Les SVI font très rarement appel à des appuis extérieurs de type RNA (référént national abattoirs) ou FINA (force d'intervention nationale abattoirs) : l'accès à de tels appuis ne semble pas poser de difficulté, leur mobilisation étant initiée en cas de besoin.

L'échelon régional (DRAAF) est rarement cité par les agents en SVI, si ce n'est sur deux points :

- La formation et l'organisation d'échanges de pratiques dans certaines régions ;
- L'intervention d'un coordonnateur régional abattoirs (quand il existe) : il anime des réunions de coordination des coordonnateurs départementaux voire des parfois des VO, et dans une région peut participer aux visites annuelles de notation de l'abattoir. Dans les sites visités par la mission, il n'est pas identifié par les AO comme un intervenant dans leur établissement.

Hygiène et sécurité, et médecine de prévention :

Un DUERP existe dans toutes les DD(ETS)PP, souvent complété par une partie spécifique à chaque abattoir ; un registre hygiène et sécurité est présent dans chaque site et rempli – le DUERP n'est toutefois pas mis à jour dans un département (soit pour 2 sites visités par la mission) ce qui pose problème.

Les DD(ETS)PP s'appuient sur un (ou des) assistants de prévention, et des correspondants en abattoir sont la plupart du temps identifiés. La problématique de la sécurité des agents en abattoirs est un sujet majeur du réseau des ISST (plusieurs groupes de travail spécifiques en la matière portant sur les TMS, les risques en secteur vif ...). À noter que ce réseau est organisé selon une modalité originale puisque les ISST sont rattachés à un membre du CGAAER, président du CHSCTM (réorganisation en cours du fait des évolutions en matière d'instances de représentation des personnels). Cette organisation est donc en cours de consolidation.

Les relations avec l'exploitant de l'abattoir :

La question du protocole-cadre :

Un « protocole cadre » national, négocié entre les représentants des abatteurs et l'Administration, est proposé pour tous les abattoirs d'ongulés domestiques, de gibier ongulé d'élevage et de ratites, avec comme objet de préciser l'organisation du travail entre les équipes d'abattage (le professionnel) et le SVI, ainsi que les conditions de mise en œuvre de l'inspection, l'hébergement du SVI et l'hygiène et la sécurité du personnel d'inspection.

Le dispositif a été initié dans un premier temps en 2002, par note de service DGAL 2002-8012 du 22 janvier 2002, applicable à tous les établissements d'abattage. Cette note de service intégrait un protocole-cadre type, tel que négocié au niveau national, que les directeurs des services vétérinaires étaient invités à décliner en protocole particulier, adapté à chaque établissement d'abattage, en procédant à une concertation avec chaque responsable professionnel concerné. Cette démarche était conduite dans un cadre d'initiative de la part de l'Administration départementale, et de volontariat pour les professionnels approchés.

Par la suite, considérant que les conditions de réalisation des inspections devaient être prises en compte dans l'appréciation globale de la qualité sanitaire des productions, la signature du protocole particulier a été intégré comme critère entrant dans la catégorisation des établissements d'abattage (pour les abattoirs d'ongulés domestiques, de gibier ongulé d'élevage et de ratites – *mais pas pour les abattoirs de volailles*), avec comme effet au final, au travers de ce classement, d'appliquer une modulation de la redevance sanitaire d'abattage. Ainsi, pour les abatteurs ayant signé ce protocole particulier – en référence et sur la base du protocole-cadre national – une modulation de la redevance sanitaire d'abattage peut être appliquée allant de -10% à -20% (en fonction du classement sanitaire global effectué par ailleurs) – le dispositif est donc passé d'une logique de volontariat à une logique d'incitation financière (il ne s'agit pas d'une obligation, quoiqu'il en soit, et cela ne concerne donc pas les abattoirs de volaille). Ces protocoles particuliers, une fois signés, doivent être réévalués

chaque année – ils sont considérés comme non respectés si l'abatteur n'a pas donné une suite satisfaisante aux demandes de mesures correctives notifiées par le directeur de la DD(ETS)PP, ou si les horaires d'abattage effectifs se retrouvent en discordance notable (selon une méthode de calcul définie) avec les horaires programmés.

La mission a pu constater lors des visites en départements et dans les abattoirs sélectionnés, que ces protocoles particuliers ne constituent pas de réels leviers, qui permettraient de réguler favorablement les conditions d'hébergement et de travail des SVI :

- S'agissant des horaires d'abattage : la majorité des services questionnés (3 sur 5 – *en écartant les 2 abattoirs de volailles non concernés*) indiquent que le protocole particulier est trop permissif. Les marges de variabilité admises par principe (de l'ordre de 10%) permettent en fait à l'abatteur de moduler fortement les programmes d'abattage, avec des difficultés très importantes de réorganisation des rythmes de travail des agents du SVI. Les effectifs en SVI ne sont pas suffisants pour amortir de telles variations. Les agents sur place considèrent qu'ils se retrouvent à la merci de l'exploitant, avec très peu de marge de négociation. En cas de difficulté, l'abatteur s'appuie aussi facilement sur l'autorité préfectorale pour faire pression sur les équipes d'inspection ;
- S'agissant de la mise à jour des protocoles particuliers : dans de nombreux cas (3 sur 5 également), ces protocoles n'ont pas été mis à jour et sont considérés comme non adaptés aux évolutions des abattages, aux conditions d'hébergement et de travail des agents du SVI. Il est toutefois étonnant que les données qui sont finalement remontées par les DDI pour la catégorisation des abattoirs ne fassent pas état de ces « non-conformités ». En fait, la mission a pu constater que ces remontées annuelles font état au principal de la signature (originelle) des protocoles particuliers au bénéfice de l'abatteur, sans réellement tenir compte des niveaux d'adaptation et de mise à jour ultérieurs qui seraient nécessaires – probablement de manière « conventionnelle » et peut-être aussi par lassitude, les services départementaux considérant que les moyens d'action via ces protocoles ne sont pas suffisants ;
- S'agissant des conditions d'hébergement et de travail des agents du SVI : la mission a pu constater de fait que les protocoles particuliers ne sont pas respectés, considérant que pour 3 abattoirs de boucherie sur 5, les conditions d'hébergement n'étaient pas satisfaisantes. À noter également que les questions d'hygiène et de sécurité concernant le SVI, également prévues par principe dans protocole-cadre, n'étaient pas non plus respectées : sur les 4 abattoirs sur 5, les plans de prévention des risques prévus dans le cadre du Code du Travail n'étaient pas élaborés, ou en cours d'élaboration.

En rappel également : l'élaboration d'un protocole-cadre, avec déclinaison en protocoles particuliers par établissements, n'est pas prévu à ce stade pour ce qui concerne les abattoirs de volailles. La situation est d'autant plus délicate que les constats faits pour les abattoirs de volailles, en termes d'hébergement et de conditions de travail, sont également sinon plus défavorables que pour les abattoirs de boucherie.

Au regard de ces constats, la mission proposera donc que le dispositif de protocole-cadre / protocoles particuliers soit entièrement réévalué au niveau national pour qu'il puisse constituer un réel levier d'amélioration des conditions d'hébergement et de fonctionnement des SVI en abattoirs. Il s'agira en l'occurrence d'accroître les engagements des abatteurs (avec une meilleure prévision des abattages et moins de marges d'erreurs), de décrire plus précisément

les attendus spécifiques en termes d'hébergement et de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, et de rappeler par ailleurs aux DDI les enjeux du dispositif et la nécessaire mise à jour annuelle, en s'appuyant sur des remontées fiables et conformes au réel.

Il pourrait être également envisagé de rendre ce dispositif de « protocole-cadre » obligatoire, en l'intégrant complètement au processus d'agrément sanitaire – et en élargissant bien sûr cette démarche à l'ensemble des établissements d'abattage agréés.

La question de la prévention des risques en lien avec l'abatteur :

Dans chaque abattoir, un plan de prévention des risques professionnels (PPRP ou plan de « co-activité ») devrait être rédigé, cosigné par l'exploitant et le DD(ETS)PP, mis en place et suivi (prévu par le Code du Travail) – ces PPRP ont vocation à être annexés au DUERP propre à la DD(ETS)PP et décliné pour chaque abattoir : c'est le cas dans la plupart des sites mais la mission a constaté que ce plan n'existait pas dans certains établissements.

La communication et les relations entre SVI et le professionnel :

Un cahier de liaison avec l'abatteur est mis en place dans chaque abattoir et semble bien suivi dans 6 sites.

Des entretiens réguliers (souvent tous les trimestres) sont réalisés avec l'abatteur pour faire un point sur les non-conformités et les problématiques d'organisation des abattages (sauf dans un site). C'est en général le VOCP qui y participe, parfois accompagné d'un cadre de la DD(ETS)PP. Il semble que les AO ne soient pas souvent présents à ces entretiens, soit parce qu'ils n'y sont pas conviés, soit parce qu'ils ne le souhaitent pas. La mission souligne l'importance de ces entretiens réguliers et encourage les DD(ETS)PP à bien vérifier qu'ils aient lieu. Si tel n'était pas le cas, cela constituerait une alerte relative au fonctionnement même du SVI. Il nous semble également souhaitable d'intégrer des AO dans ces réunions d'échange, notamment lorsque les sujets abordés sont techniques et ont pu être remontés ou suivis par ces agents – il s'agit pour le moins de les inviter à participer pour les impliquer pleinement et les responsabiliser.

Enfin, les entretiens menés par la mission ont permis de relever que les agents des SVI ne bénéficiaient pas de « largesses particulières » de la part des exploitants qui auraient pu prendre la forme de cadeaux, d'invitations à des voyages ou des moments festifs : dans certains abattoirs, les agents des SVI ont accès au tarif particulier de l'ensemble des agents du site relatif aux produits issus de ce dernier. Les agents ont tous affiché un souci d'indépendance vis-à-vis de l'exploitant. Il n'a donc pas été identifié de risque de perte d'impartialité, voire de situation de « corruption potentielle », comme faisant objet de vigilance particulière de la part des services officiels de la Commission Européenne.

Au bilan, les relations entre l'exploitant (et ses équipes) et le SVI ont été décrites comme apaisées et respectueuses dans cinq sites. Dans deux sites, des tensions permanentes et des difficultés de communication sont toutefois exprimées.

Les conséquences sur la qualité de l'inspection :

Dans tous les abattoirs visités, les équipes du SVI considèrent qu'ils mènent effectivement à bien les missions qui leurs sont confiées.

Comme évoqué précédemment, l'acquisition des compétences pour les nouveaux arrivants est toutefois un point sensible, susceptible de remettre en cause la qualité des inspections. La mission identifie ainsi des pistes à développer ou à explorer pour permettre aux agents d'acquérir les compétences nécessaires à leur exercice : rappel du caractère obligatoire des parcours de qualification, multiplication et accès facilité aux sessions de formation de base, incitation des agents (par la hiérarchie) à suivre les actions de formation ad hoc, adaptation ponctuelle des DO (dotations objectives) par les DRAAF (avec validation par la DGAL) pour donner plus de souplesse en effectifs dans les départements – *l'évaluation de ces DO pouvant être réalisée en fonction de la situation rencontrée dans chaque abattoir*, valorisation et incitation aux fonctions de tuteur...).

Les activités d'inspection post-mortem ont une dimension répétitive et fatigante : dans les sites visités, les tâches ante-mortem, post-mortem de premier ou de second niveau, PSPC, contrôle des transports, inspection hors chaîne de l'établissement, et contrôle des établissements de l'aval sont réparties entre les AO. Généralement les tâches - hors celles d'inspection post-mortem - sont réalisées par certains AO (tous ne partagent pas toutes les tâches). Les nouveaux arrivants et les contrats courts sont généralement uniquement mobilisés sur les inspections post-mortem de premier niveau. Ainsi la variété des tâches, que la mission considère comme nécessaire à la motivation des agents et à la prévention des troubles musculo-squelettiques, n'est-elle répartie que sur une partie du personnel des SVI. Cette variété dans les postes occupés n'est permise que dans les équipes suffisamment nombreuses.

A la question sur la priorisation des tâches, tous les agents des SVI rencontrés considèrent qu'il est d'abord nécessaire de satisfaire les missions d'inspection post-mortem (base du travail visant à la qualité sanitaire du produit). Par ordre décroissant de priorité, viennent ensuite les inspections ante-mortem, les PSPC et les inspections d'établissements extérieurs. Cet ordre de priorité place naturellement en haut des préoccupations des agents des SVI la sécurité sanitaire des aliments et la bien-être animale.

On peut remarquer que même si les missions des SVI en abattoir peuvent avoir des aspects répétitifs et « ingrats », les agents sont bien conscients du rôle important qu'ils jouent en matière de salubrité publique et de prévention de la maltraitance animale.

Les suites à donner aux inspections sont souvent moins claires dans l'esprit des personnes rencontrées avec des représentations très hétérogènes. Les VOCP semblent bien maîtriser le processus, dans le cadre qui a été préalablement défini par les directeurs des DD(ETS)PP, mais les AO hésitent beaucoup sur ces questions et n'ont pas une appréhension claire du processus. Les directeurs des DD(ETS)PP devraient donc mieux définir puis communiquer les principes de la politique des suites appliquée au plan départemental (en déclinaison du cadre national – Cf. Instruction technique DGAL/SDPRAT/2015-103 du 9 février 2015), que ces suites concernent l'abatteur ou qu'elles concernent les autres intervenants (transporteurs notamment). Dans le contexte particulier des abattoirs, les suites données aux inspections sont validées à la DD(ETS)PP : elles doivent être particulièrement claires et partagées avec

le SVI. Dans un abattoir, les AO étaient en situation de signer les courriers d'avertissement aux transporteurs d'animaux, ce qui constitue une approche motivante et responsabilisante.

Annexe 6 : Fiches de procédure qualité de la DGAL / Gestion des compétences attribution et maintien de la qualification des agents

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation - Organisme DGAL

Processus <i>Ressources humaines</i> Codification : <i>PN Compétences</i> Indice : 1 Date : 03/07/2017	PROCÉDURE NATIONALE Gestion des compétences, attribution et maintien de la qualification
--	---

Table des matières

1. Portée du document : objet, objectifs et champ d'application.....	1
1.1 Objet.....	1
1.2 Objectif.....	1
1.1 Champ d'application.....	1
2. Définitions.....	2
3. Attribution de la qualification.....	3
3.1 L'évaluation initiale des compétences.....	3
3.2 L'évaluation finale des compétences.....	4
4. Maintien de la qualification.....	4
5. Modalités de gestion des compétences.....	4
6. Documents de références et éléments associés.....	5
6.1 Documents de références.....	5
6.2 Éléments associés.....	5

1. Portée du document : objet, objectifs et champ d'application

1.1 Objet

Cette procédure nationale (PN) définit les modalités de gestion des compétences des agents de l'organisme DGAL, dont l'attribution et le maintien de la qualification. Elle est complétée par des fiches pratiques disponibles dans la [base documentaire](#) de l'intranet du management par la qualité aux côtés de la procédure.

La procédure couvre l'attribution de la qualification, le maintien de la qualification et les modalités de gestion des compétences. Elle concerne les compétences techniques, administratives et managériales.

1.2 Objectif

L'objectif poursuivi par cette procédure est de fournir le cadre permettant de justifier de la capacité de chaque agent à exercer l'activité qui lui est confiée, dans le respect des obligations réglementaires nationales et européennes.

1.1 Champ d'application

La PN Compétences et ses fiches pratiques s'appliquent à l'ensemble des agents de l'organisme DGAL, soit les agents dans les services déconcentrés du programme 206 et de l'administration centrale.

Les directeurs, qui relèvent du décret 2009-360 du 31 mars 2009, ne sont pas concernés par la procédure. Un enregistrement de leur fonction dans la GAO (fiche d'activité et fiche de qualification) est toutefois demandé pour appuyer le pilotage du programme 206.

Cette procédure est rattachée au processus *Ressources humaines* et interagit principalement avec les processus *Management* et *Inspection*.

1/5

2. Définitions

Compétences : Ensemble de connaissances et de savoir-faire détenus par un agent, qui lui confère une capacité à prendre en charge des activités ou responsabilités dans une structure opérationnelle ou fonctionnelle de l'organisme DGAL. Ces caractéristiques sont liées à la personne et s'appuient sur :

- la formation initiale
- la formation continue
- le travail effectué dans le cadre du tutorat
- l'expérience professionnelle (activités prises en charge et/ou réalisées)
- le parcours professionnel (postes occupés).

Les métiers de l'organisme DGAL et les compétences qui leurs sont associées sont décrits dans les fiches du [Répertoire des missions et des métiers](#) du ministère en charge de l'agriculture (RMM), complété le cas échéant par des [fiches de fonction](#) spécifiques. Ces fiches, qui présentent des compétences et savoirs-faire types, servent à la rédaction des fiches de poste des agents.

Compétences attendues en situation de travail : Capacité à atteindre des résultats pré-déterminés dans une situation professionnelle. Pour que la capacité soit reconnue, les opérations réalisées par l'agent doivent être conformes au référentiel identifié.

Échange de pratiques (cf. fiche pratique « Échanges de pratiques ») : partage d'expérience, de connaissances et de compétences entre deux ou plusieurs agents exerçant dans le même domaine. Il s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue en permettant de mettre en commun les bonnes pratiques et de partager sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'exercice des missions des agents. En ce sens, il favorise l'harmonisation des pratiques.

Fiche de fonction : Document décrivant les activités ou responsabilités liées à une fonction non présente au RMM, ainsi que les connaissances et les savoir-faire requis pour exercer cette fonction.

Fiche de poste : Document qui décrit le poste sur lequel est affecté un agent, avec éventuellement plusieurs fonctions.

Matrice des qualifications et compétences : Document interne qui liste, pour chaque domaine, les compétences et les qualifications disponibles en interne à la structure ou à déléguer en externe. Elle décrit pour chaque agent les compétences acquises dans ses différents domaines d'activité, ainsi que le niveau de qualification (junior, senior, tuteur).

Pour les compétences relevant du domaine de l'inspection ainsi que pour les directeurs, CRIC/IRIC, RQL et auditeurs, il est possible d'extraire une matrice des qualifications par le biais de la GAO. Sans être exhaustive, la GAO permet de disposer d'une large visibilité de la répartition des compétences dans la structure.

Le directeur de la structure peut également faire le choix d'utiliser d'autres moyens pour s'assurer qu'il dispose des agents compétents pour réaliser les objectifs qui lui sont fixés. A ce titre, les chefs de service ou chefs de bureau peuvent utiliser tout document pertinent (parcours qualifiants, suivis de supervision ou d'échange de pratique, etc.) dont ils assureront le suivi.

La matrice des compétences, ou le dispositif local de suivi, est validée par le directeur au fil du dialogue de gestion, ou a minima une fois par an.

Parcours qualifiant (cf. fiche pratique « Parcours qualifiant ») : Programme d'acquisition des compétences par formation (y compris par auto-formation) ou tutorat.

Qualification (cf. fiche pratique « Parcours qualifiant ») : Reconnaissance des compétences attribuées par le supérieur hiérarchique sur la base d'une évaluation des compétences de l'agent.

Un agent est qualifié « junior » lorsqu'il est en cours d'acquisition de compétences, avec un parcours qualifiant ouvert. Dans le cas des inspecteurs, ce niveau de qualification ne lui permet pas de réaliser

seul une inspection, ni de signer un rapport d'inspection. Pour les autres activités de ces agents ou pour les autres métiers de l'organisme DGAL, l'agent junior peut réaliser des missions dès sa prise de poste, après avis et accord de son supérieur hiérarchique.

Un agent est qualifié « senior » dans un domaine donné s'il possède les compétences requises pour le domaine concerné, notamment à l'issue de son parcours qualifiant. Dans le cas des inspecteurs, ce niveau de qualification correspond à l'aptitude à réaliser seul des inspections, à établir et signer les rapports correspondants.

Un agent est qualifié de « tuteur » dans un domaine donné s'il est qualifié senior, s'il est expérimenté et s'il possède une capacité de transmission de son savoir, reconnue par sa hiérarchie. Cette qualification, attribuée sur la base du volontariat, lui permet d'assurer le tutorat d'agents juniors, d'animer des échanges de pratiques et d'être un sachant technique dans le cadre d'audits internes.

Un agent est qualifié de « dirigeant technique local » (DTL) dans un domaine donné si ses compétences sont reconnues (ex : personne ressource ou référent national).

Un agent est qualifié de « superviseur » dans un domaine donné lorsqu'il est manager technique ou que ses compétences sont reconnues et qu'il a reçu une délégation du responsable hiérarchique (cf. fiche pratique Supervision)

Un agent a la qualification d'« auditeur technique » lorsque cette compétence est reconnue, notamment dans le cadre du réseau des référents et experts nationaux conformément à la NS DGAL/SDPRAT/2014-483 du 20/06/2014.

Supérieur hiérarchique : Encadrant direct de l'agent (chef de service, chef de pôle, etc.). Pour en faciliter la compréhension, la présente procédure assimile également à cette fonction le responsable de réseau lorsque les missions de l'agent sont fortement liées à un travail en réseau (CRAQ, COSIR, etc.)

Supervision (cf. fiche pratique « Supervision ») : Outil d'évaluation de la conformité de la mise en œuvre des compétences par rapport au référentiel du domaine concerné. Elle est considérée comme un acte de management qui permet d'évaluer les savoir-faire et les savoir-être. Elle peut être effectuée par le supérieur hiérarchique ou un agent dont les compétences sont reconnues (ex : référent national) en accord avec le supérieur hiérarchique.

Tutorat : Méthode d'acquisition de compétences (savoir-faire et savoir-être) auprès d'un pair expérimenté.

3. Attribution de la qualification

L'attribution de la qualification des agents de l'organisme DGAL repose systématiquement sur un parcours qualifiant formalisé qui intègre une évaluation initiale des compétences. Un modèle de parcours qualifiant est proposé sur l'intranet du management par la qualité.

Le parcours qualifiant concerne les compétences techniques, administratives et managériales le cas échéant. Il vise à tracer la maîtrise des compétences de l'agent. Il est rédigé par le supérieur hiérarchique qui en détermine le contenu lors de la prise d'un nouveau poste par un agent ou lors de l'attribution de nouvelles missions.

L'entretien professionnel annuel doit être l'occasion de faire le point sur l'avancement du parcours qualifiant des agents, voire de le clôturer.

La gestion du parcours qualifiant doit être tracée. Un modèle de parcours qualifiant est fourni sur l'intranet du management par la qualité. La fiche pratique Parcours qualifiant décrit les modalités de gestion du parcours qualifiant et son contenu.

3.1 L'évaluation initiale des compétences

L'évaluation initiale des compétences correspond à l'ouverture du parcours qualifiant et porte sur les compétences requises pour l'exercice des missions de l'agent.

Elle est réalisée au cours d'un entretien entre le supérieur hiérarchique et tout agent arrivant dans une structure ou prenant en charge de nouvelles missions. Cet entretien permet de définir l'étendue du parcours qualifiant spécifique à chaque agent et à chaque poste.

Les savoir-faire et les connaissances requis pour la réalisation des missions de l'agent doivent être listés dans le document. Les fiches du répertoire ministériel des métiers et les fiches de fonction spécifiques à l'organisme DGAL peuvent être utilisées à cette fin.

Lorsque des compétences sont déjà maîtrisées, l'évaluation initiale indiquera qu'elle est acquise. Il est donc possible pour un agent qualifié de voir son parcours qualifiant clôturé dès cet entretien initial.

3.2 L'évaluation finale des compétences

L'évaluation finale des compétences est réalisée par le chef de service lorsque toutes les actions prévues dans le parcours qualifiant ont été mises en œuvre, en concertation avec le ou les tuteurs désigné(s) le cas échéant. Pour les agents réalisant des inspections, comme défini dans la fiche du processus Inspection, la maîtrise des savoir-faire et des connaissances doit être validée lors d'une ou des supervisions (en fonction de l'étendue des domaines techniques) dont le compte-rendu sera annexé au parcours.

La clôture du parcours peut être partielle, notamment si la qualification de l'agent nécessite, pour une partie de ses missions, des formations extérieures à la structure. Dans ce cas, le parcours sera clôturé lors d'un entretien ultérieur. La clôture partielle d'un parcours qualifiant permet à l'agent de prendre en charge les missions correspondants aux compétences acquises, sans attendre l'acquisition de l'ensemble des compétences.

Dès que les compétences sont acquises, l'agent est qualifié « senior ». Pour les postes à forte technicité, ou très spécifiques, l'agent doit faire évaluer ses compétences par ses pairs (CRAQ, COSIR, SIVEP, etc.).

4. Maintien de la qualification

Le maintien de la qualification repose sur le maintien des compétences et doit être évalué par le supérieur hiérarchique. Les compétences sont examinées à minima tous les ans au moment des entretiens professionnels, mais également dès qu'une perte de compétence est constatée par l'agent ou par l'encadrant. Les audits peuvent également permettre d'apprécier le maintien des compétences à l'échelle d'une direction ou d'un service.

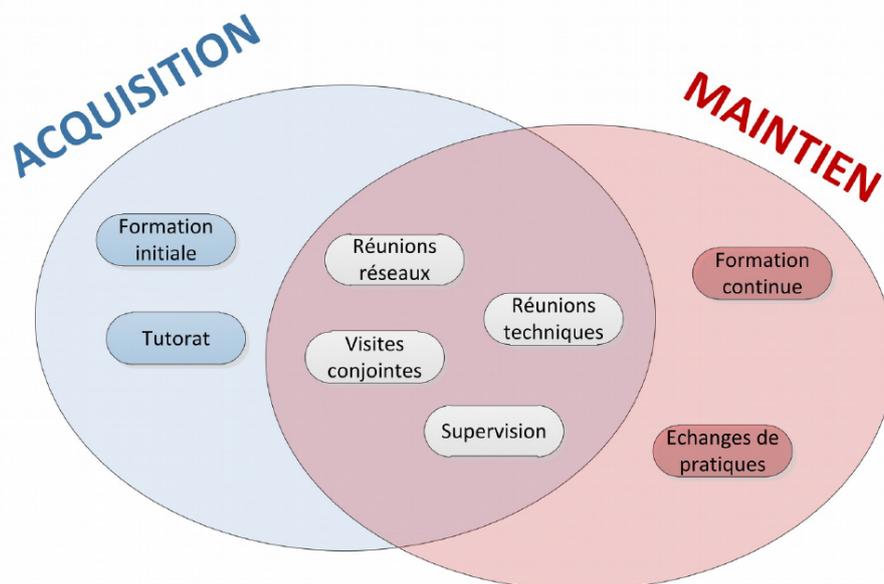
Un nouveau parcours qualifiant complétera le parcours initial dans le cas où une perte de compétence est constatée.

5. Modalités de gestion des compétences

Différentes modalités permettent l'acquisition et le maintien des compétences des agents :

- la formation (cf. fiche pratique « Formation »),
- la participation aux réunions nationales et régionales des réseaux (CRAQ, RQL, COSIR, inspecteurs mutualisés, séminaires techniques, etc.),
- le tutorat,
- les échanges de pratiques (cf. fiche pratique « Échanges de pratiques »),
- la participation à des réunions techniques,
- les visites conjointes,
- la supervision (cf. fiche pratique « Supervision »).

6.



Documents de références et éléments associés

6.1 Documents de références

L'ensemble des documents de référence peut être consulté dans la [base documentaire de l'intranet du management par la qualité](#) de l'organisme DGAL.

- Manuel qualité national
- Répertoire des missions et des métiers métiers du MAA (RMM)
- Fiches de fonction spécifiques de l'organisme DGAL
- Fiches de poste
- OPE Management
- Guide de l'inspection
- Fiches des processus *Ressources humaines, Management et Inspection*.

6.2 Éléments associés

- Preuves d'accès à la fonction publique pour les titulaires (dossier national)
- Diplômes pour les non-titulaires et les vétérinaires le cas échéant
- Enregistrements des parcours qualifiants, avec résultats de l'évaluation initiale et de l'évaluation finale
- Attestations de formations
- Compte-rendus de supervision
- Compte-rendus d'entretien professionnel annuel
- Compte rendus d'échanges de pratiques et de réunions techniques
- Fiches de poste
- Matrice des compétences
- Application GAO

5/5



Table des matières

1. Ouverture.....	1
2. Enregistrement.....	1
3. Contenu.....	1
4. Suivi.....	2
5. Clôture.....	2

1. Ouverture

Le parcours qualifiant est ouvert par le supérieur hiérarchique lors de l'arrivée d'un nouvel agent dans une structure, lorsqu'un agent prend en charge de nouvelles missions ou lorsqu'une perte de compétence est constatée.

2. Enregistrement

Le parcours qualifiant peut être enregistré sur le modèle proposé sur l'intranet du management par la qualité ou sur tout document.

Il appartient à l'agent d'enregistrer dans le document toutes les actions lui permettant d'acquérir les nouvelles compétences (natures et dates) ainsi que de conserver tous les éléments justificatifs de l'acquisition des compétences (attestations de formation, participation à des inspections ou à des audits, conduite de réunions, etc.).

L'enregistrement contient les informations suivantes : résultat de l'évaluation initiale, description du parcours (compétences / connaissances requises et non acquises, actions envisagées, dates de réalisation), identification des tuteurs.

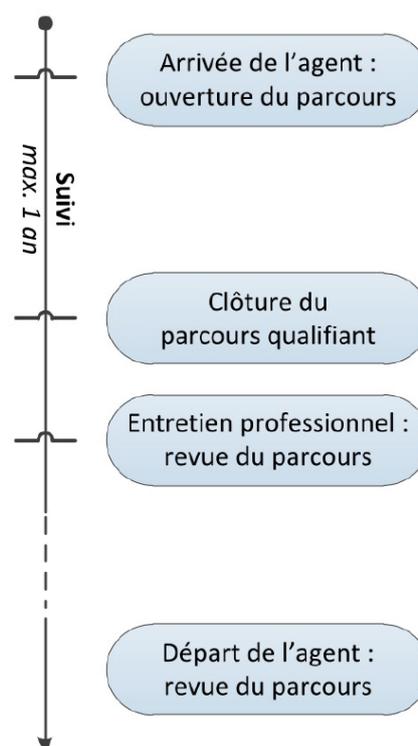
Les éléments justificatifs de l'acquisition des compétences (participation à des inspections ou à des audits, conduite de réunions, etc.) doivent être conservés avec l'enregistrement.

3. Contenu

L'acquisition des compétences peut se faire par différents moyens : auto-formation, formation, tutorat, échange de pratiques. Certains postes nécessitent des formations à caractère obligatoire, qui devront figurer au parcours.

Le parcours qualifiant doit être élaboré par le supérieur hiérarchique qui peut se faire assister de tuteurs techniques pour les compétences spécifiques. Le rédacteur du parcours détermine son contenu. Les savoir-faire et les connaissances requis par les missions de l'agent doivent être listés dans le document, même si certains sont déjà maîtrisés.

Plusieurs documents de référence peuvent être utilisés pour définir les compétences liées au poste :



- Les fiches emploi du répertoire des missions et des métiers du MAAF : Le [répertoire](#) reprend la plupart des métiers de l'organisme DGAL. Chaque fiche définit pour un emploi type, l'activité principale qui en découle, les savoir-faire et les connaissances à mobiliser. Ce document est la base sur laquelle doivent se construire les fiches de poste. Ces dernières peuvent être élaborées à partir de plusieurs fiches. Ainsi, un inspecteur peut-être « chargé(e) d'inspection sanitaire en abattoir » et également « chargé d'inspection itinérante ». Dans ce cas les savoir faire et les connaissances s'additionnent.
- Les fiches de fonction : Certains métiers très spécifiques ne sont pas décrits par une fiche emploi du répertoire des missions et des métiers. Dans ce cas, ils font l'objet de fiches de fonction mises à la disposition sur [l'intranet](#) du management par la qualité. Leur utilisation est identique à une fiche emploi, mais l'usage est limité à l'organisme DGAL.
- La fiche de poste : Ce document, partie intégrante de l'entretien professionnel annuel, liste les missions et tâches qui sont confiées à l'agent. Il décline les différentes fiches emploi en tâches opérationnelles.
- Le parcours qualifiant du prédécesseur : Le parcours qualifiant du précédent titulaire du poste sera utilisé pour définir celui du nouveau, qui devra bien entendu être adapté en fonction des compétences du nouvel agent. Le manager veillera donc à interroger l'agent quittant son poste sur l'adéquation entre son parcours qualifiant et l'exercice réel de ses missions en vue d'éventuellement l'amender pour le nouveau titulaire du poste.

4. Suivi

Le responsable hiérarchique, ou le tuteur désigné le cas échéant, évalue régulièrement l'état d'avancement du parcours qualifiant.

Le parcours est achevé quand toutes les compétences requises sont acquises. Sauf cas particuliers des missions nécessitant des compétences très spécialisées (inspecteurs mutualisées, compétences rares), le parcours qualifiant doit être achevé au plus tard un an après l'évaluation initiale.

La fiche de qualification de la GAO peut être mise à jour lors de ces évaluations intermédiaires.

5. Clôture

Une fois que toutes les actions prévues dans le parcours qualifiant ont été mises en oeuvre, une évaluation de fin de parcours réalisée par le supérieur hiérarchique clôture le parcours. Cette évaluation finale est réalisée en concertation avec le tuteur désigné.

Pour les agents réalisant des inspections, comme défini dans le processus *Inspection*, la maîtrise des savoir-faire et des connaissances doit être validée lors d'une supervision.

Après clôture du parcours qualifiant, l'agent est qualifié « sénior » et la matrice des compétences est mise à jour.

La clôture peut-être partielle, notamment si la qualification de l'agent nécessite, pour une partie de ses missions, des formations extérieures à la structure. Dans ce cas, une seconde étape de clôture sera nécessaire pour finaliser définitivement le parcours. La clôture partielle d'un parcours qualifiant permet à l'agent de prendre en charge les missions correspondants aux compétences acquises, sans attendre l'acquisition de l'ensemble des compétences.

Pour les postes à forte technicité, ou très spécifiques, l'agent doit faire valider la reconnaissance de sa qualification par ses pairs (CRAQ, COSIR, SIVEP...).

Dans tous les cas, le supérieur hiérarchique reçoit l'agent en entretien pour clôturer formellement le parcours et valider les compétences acquises. Le document est daté, signé par l'agent et par le supérieur hiérarchique, puis il est archivé dans le dossier de l'agent. Le compte-rendu de supervision est joint le cas échéant. La fiche de qualification dans la GAO doit être mise à jour à cette occasion.

Lors du premier entretien annuel qui suit la validation du parcours, un point est fait sur les

compétences. L'objectif est de permettre à l'agent, sur la base de sa nouvelle expérience professionnelle, de déterminer les compléments qu'il conviendrait d'ajouter à son parcours qualifiant. Cela permettra d'avoir des documents pré-établis lors du prochain mouvement d'agents.

Table des matières

1. Expression des besoins de formation.....	1
2. Construction de l'offre, création du plan de formation.....	1
3. Modalités d'inscription à une formation.....	2
4. Évaluation de la formation et retours.....	3

La formation continue est un des outils permettant l'acquisition et le maintien des compétences. Elle est un droit pour chaque fonctionnaire. La présente fiche est relative à la formation continue des agents.

La formation continue, personnalisée et adaptable à chaque agent, requiert 5 étapes incontournables :

- l'expression des besoins
- la construction de l'offre
- la validation de la demande et l'inscription
- la réalisation
- la vérification de l'adéquation au besoin et de l'efficacité.

1. Expression des besoins de formation

Il existe plusieurs sources permettant d'identifier les besoins :

- La partie « formation » des entretiens professionnels, dans laquelle le besoin inscrit doit être le plus précis possible. Il faut soit mentionner le titre d'une formation déjà identifiée (ainsi que l'organisateur et les dates éventuelles, même si cela ne vaut pas inscription), soit décrire la compétence à acquérir sous la forme de « être capable de... ».
- Les enquêtes mises en place sous l'égide du SRAL (variable suivant les régions) et travaillées ensuite avec la Délégation Régionale à la Formation Continue des Personnels (DRFCP).
- Les besoins identifiés par les animateurs de réseaux.
- Les besoins identifiés au travers des résultats des audits ou des résultats de supervision.
- Les besoins créés par la mise en place de nouveaux outils ou de nouvelles procédures (niveau d'identification national, le plus souvent)
- L'identification des besoins en compétences par l'encadrement direct, nécessaires à l'exercice des missions dont il a la charge (compétences collectives pour son service ou de son unité ET compétences individuelles).

2. Construction de l'offre, création du plan de formation

Il appartient aux agents concernés et à leurs supérieurs hiérarchiques de donner suite aux besoins identifiés, en recherchant des formations avec l'aide éventuelle du responsable local de formation (RLF) de la structure d'affectation.

Le RLF de la structure fait remonter la synthèse des besoins identifiés à la Délégation Régionale à la Formation Continue des Personnels (DRFCP), aux réseaux métiers et à la Plate-Forme des Ressources Humaines (SGAR) le cas échéant.

Les besoins en formation continue doivent être formalisés dans un plan de formation (régional ou/et

départemental). Il est élaboré sous la responsabilité du directeur de la structure.

Le plan de formation doit comporter les points suivants :

- Présentation de la structure (ses caractéristiques, son contexte, ses missions et les enjeux auxquels elle est confrontée etc ...)
- Diagnostic du contexte (recenser et identifier les nécessités de changement)
- Projets de la structure (collectifs et individuels)
- Compétences visées
- Axes et thèmes de formation classés par ordre de priorité (il pourra ainsi être donné une liste indicative des domaines de formation qui seront classés en T1)
- Actions de formation prévues (public concerné, lien avec les projets, durée, intervenants...)
- Modalités et les coûts

L'offre de formation proposée par les différentes structures du MAAF, quel que soit leur niveau (national, régional ou départemental) est accessible via le site internet Formco (<http://formco.agriculture.gouv.fr>). Plusieurs catalogues (parfois dématérialisés) de formations sont également mis à disposition des agents :

- catalogues ministériels nationaux (agriculture, environnement, consommation, justice...),
- catalogues régionaux,
- catalogue interministériels départementaux (plate-formes régionales Ressources Humaines),
- offres d'organismes partenaires.

L'offre est également européenne avec le dispositif BTSF (Better Training for Safer Food). Cet outil de formation est une initiative de la DG SANTE de la Commission européenne et est piloté par le Bureau du management par la qualité et la coordination des contrôles (DGAL/SDPRAT/BMQCC ; bmqcc.sdprat.dgal@agriculture.gouv.fr) qui propose les formations et centralise les inscriptions. Les formations sont pour la plupart en langue anglaise et ont lieu dans différentes villes européennes. L'ensemble des frais est pris en charge par la Commission. Outre les formations en présentiel, BTSF propose des formations en ligne (e-learning).

3. Modalités d'inscription à une formation

Résumé de la procédure d'inscription :

- 1°) Avis du supérieur hiérarchique
- 2°) Visa du RLF
- 3°) Avis du ou des financeur(s)
- 4°) Enregistrement de la demande et des différents avis par le RLF, et transmission à l'organisateur de la formation (si avis favorables)

Tout agent doit être en mesure de demander une inscription à une formation proposée. La pertinence de cette inscription au regard des besoins individuels de cet agent et de la charge de travail du service est établie par son responsable hiérarchique qui formule un avis sur la demande de formation. Cet avis peut être motivé, particulièrement s'il est défavorable. Tout refus d'inscription doit être notifié à l'agent.

Le financeur (DRFCP, RLF, DRAAF...) examine la possibilité de prise en charge budgétaire de la formation. Ce point peut également constituer un critère d'acceptabilité de la demande.

Une fois validée, la demande de formation est prise en charge par le secrétariat général de la structure de l'agent qui enregistre sa demande, qu'elle soit ou non dématérialisée, et la fait suivre à l'organisme de formation.

La convocation est ensuite adressée, dans la majorité des cas, à l'agent et à sa structure (secrétariat général). L'agent bénéficiant de la formation doit s'assurer que le RLF est informé de sa convocation. Les frais de déplacement pour formation (déplacement, repas, nuitées...) sont généralement imputés sur le budget de la structure d'origine, sauf mention contraire.

4. Évaluation de la formation et retours

Toute session de formation, quel qu'en soit l'organisateur, se termine par une évaluation « à chaud ». Cette évaluation est destinée en premier lieu au formateur et à la structure organisatrice, qui peuvent, par ce biais, prendre connaissance de la pertinence de la session proposée par rapport aux besoins exprimés par les participants et éventuellement adapter les sessions suivantes.

Une seconde phase d'évaluation, plus tardive (« à froid »), a lieu après le retour de l'agent dans sa structure, et a minima lors de son entretien professionnel annuel. Cette phase vise à préciser les apports effectifs (ou les manques) de la session vis-à-vis de l'exercice concret des missions au quotidien. Elle peut aussi avoir lieu lors d'une réunion de service ou d'un échange de pratiques (cf. fiche Échange de pratiques), dans l'objectif de partager avec les collègues les informations et / ou l'expérience acquises. Suite à une formation BTSF, le partage et la mise en commun des acquis de la formation sont une obligation communautaire.

De manière plus globale, chaque structure réalise annuellement un bilan de la formation continue : demandes, inscriptions effectives, participation et retours.

A la suite d'une formation, la qualification d'un agent peut-être revue, avec mise à jour de la GAO et de la matrice des compétences.

Annexe 7 : Exemple de fichier d'enregistrement et de validation du parcours qualifiant d'un nouvel agent

MAAP OI DGAL	Parcours qualifiant INSPECTEUR	EN8.23 Indice : A Date : 01/04/10
-----------------	---------------------------------------	---

Agent	
Prénom et nom de l'agent	
Affectation administrative	
Domaine(s) d'activités	
Commentaires	

Évaluation initiale des compétences	
Date de l'évaluation initiale des compétences	
Nom et fonction du responsable de l'entretien	
Commentaires	

Clôture du parcours qualifiant	
Date de clôture	
Nom du dirigeant technique	
Commentaires	

NB : le détail de la clôture du parcours qualifiant est indiqué dans les tableaux infra

1. Évaluation initiale des compétences		2. Contenu du parcours qualifiant		3. Suivi du parcours qualifiant		4. Évaluation finale des compétences		
Connaissances et savoir-faire	Positionnement de l'agent	Descriptif	Formateur Organisme de formation Tuteur(s) désigné(s)	Date de réalisation	Commentaires	Positionnement de l'agent	Date	Commentaires
Savoir réaliser une inspection L'inspecteur junior doit participer sous la responsabilité de son tuteur à au moins 3 inspections par domaine d'intervention dont 1 devant être réalisée en complète autonomie (dans ce cas le tuteur est observateur mais signe le rapport d'inspection)	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les conditions techniques et réglementaires dans lesquelles doit s'effectuer l'abattage des animaux de boucherie et les justifier sur le plan sanitaire	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les exigences réglementaires des points de contrôle	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les ordres de service applicables dans son domaine d'activité	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les ordres de méthodes en vigueur dans son domaine d'activité	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les méthodes nationales en vigueur dans son domaine d'activité	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les responsabilités respectives des exploitants et des services de contrôle en abattoir d'animaux de boucherie	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître et comprendre la signification de l'estampillage	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Savoir réaliser le contrôle officiel d'un établissement d'abattage de volailles et de lapins en utilisant les outils et méthodes	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Savoir réaliser l'inspection <i>ante-mortem</i>	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Savoir réaliser effectuer l'inspection <i>post-mortem</i>	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Savoir effectuer des prélèvements à des fins d'analyses, des mesures ou examens complémentaires	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Savoir réaliser un audit d'abattoir ou d'atelier de traitement de gibier en hiérarchisant les non conformités	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les principes de la rénovation de l'inspection	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les réglementations en matière de présentation des carcasses et les accords interprofessionnels	NON ACQUIS					NON ACQUIS		
Connaître les principales questions sanitaires affectant les productions de viandes et les incontournables en matière d'inspection qui s'y rapportent	NON ACQUIS					NON ACQUIS		

Annexe 8 : Liste des personnes rencontrées

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
HOLLEVILLE	Nicolas	MASA DGAL (BEAD)	Chef de bureau	20 septembre 2022
SAPPEY	Philippe	MASA DGAL (SDPRS)	Sous-Directeur	22 septembre 2022
LUCCIONI	Marie	MASA DGAL (SDPRS)	Sous-directrice adjointe	22 septembre 2022
JACQUET	Sophie	Association des chefs de SRAL en DRAAF	Présidente	13 octobre 2022
COSTAZ	Anne	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD(ETS)PP	Secrétaire Générale	17 octobre 2022
BAZIN	Laurent	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD(ETS)PP	Vice-Président	17 octobre 2022
PARODI	Jacques	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD(ETS)PP	Membre du conseil d'administration	17 octobre 2022
GERSTER	Céline	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD(ETS)PP	Membre du conseil d'administration	17 octobre 2022
BONTEMPS	Arnaud	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD(ETS)PP	Membre du conseil d'administration	17 octobre 2022
CHARLAT-SPONY	Géraldine	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD(ETS)PP	Membre du conseil d'administration	17 octobre 2022
PONÇON	Nicolas	Représentation permanente française UE	Délégué agricole adjoint	20 octobre 2022
THEVENARD	Éric	Commission européenne, DG SANCO	Chef de l'unité Alimentation	20 octobre 2022

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
HERRERO	Patricia	Commission européenne, DG SANCO	Chargé d'étude	20 octobre 2022
DE SMET	Kris	Commission européenne, DG SANCO	Chef d'équipe	20 octobre 2022
RIZAND	Anne	INFOMA	Directrice	24 octobre 2022
SCHAAN	Marie	INFOMA	Cheffe de service formation initiale	24 octobre 2022
FLACOU	Marie Agnès	Culture Viande	secrétaire de Direction	14 novembre 2022
ELOI	André	FNEAP, Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de service	Directeur	25 octobre 2022
HEIN	Jean-François	FNEAP, Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de service	Président	25 octobre 2022
BELOT	Aymeric	FNEAP, Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de service	Assistant	25 octobre 2022
GREEN	Sylvie	Coopération Agricole	Tradival / Directrice Qualité	7 novembre 2022
VIEL	Gérard	Coopération Agricole	Président	7 novembre 2022
LANTERNIER	Luc	Coopération Agricole	COOPERL / Directeur de site	7 novembre 2022
BERTRAND	Sophie	Coopération Agricole	Responsable Qualité / COOPERL	7 novembre 2022
GAUTHIER	Gilles	Culture Viande	Président	14 novembre 2022
ROUCHE	Paul	Culture Viande	Directeur	14 novembre 2022
LEBOULCH	Stéphane	Culture Viande	Gestion pôle expert et BEA	14 novembre 2022
VEAUCLIN	Nathalie	Culture Viande	Vétérinaire conseil salariée	14 novembre 2022
CLAVEL	Pierre	MASA	Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) / Représentant national du réseau ISST	16 novembre 2022

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
FUMEY	Anne-Sigrid	MASA SG – SRH (BPCO)	Cheffe de bureau	17 novembre 2022 et 26 avril 2023
MOUBILE	Aziz	MASA SG – SRH (BPCO)	Chef de bureau - adjoint	17 novembre 2022
BELLEGUIC	Laurent	MASA SG – SRH	Sous-Directeur	17 novembre 2022
CHENAL	Virginie	MASA SG - SRH	Sous-Directeur adjoint	17 novembre 2022 et 26 avril 2023
CALAME	Nicolas	MASA SG – SRH (BASE)	Chef de bureau adjoint	17 novembre 2022
HAYOT	Simone	MASA SG – SRH (BBC)	Cheffe de bureau	17 novembre 2022
FALASCHI	Armelle	MASA – SRH - Bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS)	Cheffe de bureau	17 novembre 2022
MELLET	Laura	MASA – SRH - Bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS)	Chargée de mission	17 novembre 2022
GUERSON	Nathalie	VetagroSup - ENSV	Directrice ENSV	6 décembre 2022
MIALET	Sylvie	VetagroSup - ENSV	Directrice adjointe ENSV	6 décembre 2022
FOTRE-MULLER	Marie-Jeanne	Groupeement des directeurs et directeurs adjoints de DRAAF	Directrice DRAAF Bourgogne Franche Comté	12 janvier 2023
DEGENMANN	Olivier	Groupeement des directeurs et directeurs adjoints de DRAAF	Directeur adjoint DRAAF Normandie	12 janvier 2023

Visites Nouvelle Aquitaine

NARDOT-PEYRILLE	Agnès	MASA / réseau ISST	ISST	16 janvier 2023
ABDELHAK	Younès	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Coordonnateur régional des abattoirs	16 janvier 2023
DE GUÉNIN	Philippe	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Directeur régional	16 janvier 2023
ALAVOINE	Virginie	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Directrice régionale adjointe	16 janvier 2023
HERVIEU	François	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Chef de SRAL	17 janvier 2023
THOMAS	Isabelle	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Secrétaire générale adjointe	17 janvier 2023
CHATENET	Sandrine	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Déleguée régionale adjointe formation continue	17 janvier 2023

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
CARRERE FAMOSE	Catherine	DDETSPP de Dordogne	Directrice départementale	17 janvier 2023
SLOUGUI	Abdallah	DDETSPP de Dordogne	Coordonnateur départemental des abattoirs de boucherie	17 janvier 2023
HOMOLLE	Pascale	DDETSPP de Dordogne	coordonnatrice départementale des abattoirs de volailles	17 janvier 2023
CORNU	Christophe	DDETSPP de Dordogne	Représentant du personnel	18 janvier 2023
NIERO	Bruno	DDETSPP de Dordogne	représentant du personnel	18 janvier 2023
JUBLAN	Angela	DDETSPP de Dordogne	représentante du personnel	18 janvier 2023
Équipes SVI abattoir Thiviers		DDETSPP de Dordogne		18 janvier 2023
Dirigeants abattoir Thiviers				18 janvier 2023
Équipe SVI abattoir Terrasson		DDETSPP de Dordogne		19 janvier 2023
Dirigeante abattoir Terrasson				19 janvier 2023
ROUSSEL	Marie- Laure	DDETSPP de la Corrèze	Technicienne SSA / Assistante de prévention / Responsable qualité locale et auditrice AQ /	20 janvier 2023
PASSEVER	Fabienne	MSA	Médecin de prévention de la DRAAF Nouvelle Aquitaine et de la DDPP 33	20 janvier 2023

Visites Auvergne Rhône-Alpes

FERREIRA	Bruno	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Directeur régional	30 janvier 2023
MARCHAL- NGUYEN	Régine	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Directrice régionale adjointe	31 janvier 2023
ROOSE	Patricia	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Cheffe de SRAL	31 janvier 2023
GERBAULT	Christine	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Cheffe du pôle coordination	31 janvier 2023
HERGAT GRUAU	Marie	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	SG – Cheffe de pôle RH	31 janvier 2023

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
TARRAGO	Elsa	DRAAF Auvergne Rhône Alpes	Déléguée régionale formation continue	31 janvier 2023
SCHULTEISS	Katerine	MASA / réseau ISST	ISST	31 janvier 2023
BAZIN	Laurent	DDPP 42	Directeur départemental	31 janvier 2023
CABRIDENC	Pierre	DDPP 42	Directeur départemental adjoint	31 janvier 2023
BONNET	Frédéric	DDPP 42	Chef de service SSA	31 janvier 2023
GINHOUX	Mathilde	DDPP 42	coordonnatrice abattoirs départementale	31 janvier 2023
GONZALES	Maud	DDPP 42	Conseillère de prévention	31 janvier 2023
BALZAN	Nicolas	SGCD 42	gestionnaire agents MASA titulaires	1 février 2023
PAYA	Anne-Laure	SGCD 42	gestionnaire des agents non-titulaires	1 février 2023
VINCENT	Clara	SGCD 42	Référente du SGCD à la DDPP 42	1 février 2023
TRUCHET	Annie	SGCD 42	Cheffe du service RH et de l'action sociale	1 février 2023
DUMONT	Sébastien	SGCD 42	Directeur	1 février 2023
ROUIRE	Nathalie	DDPP 42	Représentante du personnel	1 février 2023
PAÏSSE	Marie	DDPP 42	Représentante du personnel	1 février 2023
CHAPERON	Nicolas	DDPP 42	Représentant du personnel	1 février 2023
Équipe SVI abattoir Feurs		DDPP 42		1 février 2023
Dirigeants abattoir Feurs				1 février 2023
Équipe SVI abattoir Charlieu		DDPP 42		2 février 2023
Dirigeants abattoir Charlieu				2 février 2023

MESPLEDE	Alain	DDPP 64	Directeur	8 février 2023
LAPHITZ	Nathalie	DDPP 64	Directrice déléguée Antenne de Bayonne	8 février 2023

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
MEYER-BROSETA	Stéphanie	DDPP 64	Cheffe de service SSA	8 février 2023

Visites Bretagne

STOUMBOFF	Michel	DRAAF Bretagne	Directeur régional	13 février 2023
BALIQUE	Benjamin	DRAAF Bretagne	Directeur régional adjoint	13 février 2023
CHARTIER	Françoise	DRAAF Bretagne	Cheffe de SRAL	13 février 2023
WARNS-PETIT	Eva	DRAAF Bretagne	Cheffe du pôle coordination	13 février 2023
BOIVIN	Aurélie	DRAAF Bretagne	Chargée de mission "pilotage"	13 février 2023
EVAIN	Gaëlle	DRAAF Bretagne	Coordonnatrice SSA	14 février 2023
RAFFRAY	Françoise	DRAAF Bretagne	Responsable Locale de formation	14 février 2023
RENAULT	Hubert	MASA / réseau ISST	ISST	14 février 2023
HENG	Virshna	DDPP 22	Directeur adjoint	14 février 2023
NEAU	Estelle	DDPP 22	Cheffe de service SSA	14 février 2023
PRIGENT	Tanguy	SGCD 22	Responsable RH	14 février 2023
ROBERGES	Xavier	SGCD 22	Chef de service accompagnement professionnel et social / Responsable local de formation	14 février 2023
MANTEAU	Irène	SGCD 22	Chargée de prévention	14 février 2023
TURLUER	Didier	Centre de gestion de la fonction publique territoriale	Médecin de prévention	14 février 2023
ERUDEL	Julie	Centre de gestion de la fonction publique territoriale	Infirmière de prévention	14 février 2023
MORICE	Laurent	DDPP 22	Représentant du personnel	14 février 2023
BUBOC	Brigitte	DDPP 22	Représentante du personnel	14 février 2023
NICOLAS	Frédéric	DDPP 22	Représentant du personnel	14 février 2023

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
Équipe SVI abattoir Trévé		DDPP 22		15 février 2023
Dirigeants abattoir Trévé				15 février 2023
Équipe SVI abattoir Loudéac		DDPP 22		15 février 2023
Dirigeants abattoir Loudéac				15 février 2023
Équipe SVI abattoir Trémorél		DDPP 22		16 février 2023
Dirigeants abattoir Trémorél				16 février 2023

LOMI	René-Paul	MASA / SG / RAPS	IGAPS - Référent TSMA	20 février 2023
FELLIOT	Joëlle	MASA / SG / RAPS	IGAPS - Référent TSMA	20 février 2023
BROUSSE	Sébastien	MASA / SG / SRH- MIPEC	Chef de mission	21 mars 2023
GANS	Sébastien	MASA / SG / SRH- MIPEC	Chef de mission adjoint - Responsable du pôle prospective	21 mars 2023
RACE	Catherine	MASA / SG / RAPS	IGAPS - Référent ISPV	23 mars 2023
QUINTARD	Jean- Charles	MASA / SG / RAPS	IGAPS - Référent ISPV	23 mars 2023
GUERIN	Christine	MASA / SG / RAPS	IGAPS - Référent Contractuels	24 mars 2023
LINARD	Jean-Luc	MASA / SG / RAPS	IGAPS - Référent Contractuels	24 mars 2023
JEGO	Ivan	Fédération des industries avicoles (FIA)	GALLIANCE / Directeur qualité	24 mars 2023
GOURICHON	Manuella	Fédération des industries avicoles (FIA)	Directrice qualité / LDC	24 mars 2023
BRAHMI	Nada	Fédération des industries avicoles (FIA)	Chargée d'étude	24 mars 2023
LEBRETHON - MARY	Joëlle	CGT Agri	Secrétaire nationale	11 avril 2023
CLARENC	Stéphanie	CFDT-SPAGRI	Secrétaire générale adjointe nationale – Permanente syndicale	13 avril 2023
CORNU	Christian	CFDT-SPAGRI	Référent CFDT national pour les abattoirs	13 avril 2023

Nom	Prénom	structure	fonction	date rencontre
LAPOTRE	OLIVIER	SNISPV-Alliance du Trèfle	Président SNISPV	13 avril 2023
HOMOLLE	Pascale	SNISPV-Alliance du Trèfle	Permanente SNISPV	13 avril 2023
GARRIGUES	Franck	UNSA-AAF	Adhérent	13 avril 2023
HARNICHARD	Martine	UNSA-AAF	Responsable fédérale – Permanente syndicale	13 avril 2023
GERDER	Murielle	UNSA-AAF	Membre UNSA	13 avril 2023
BIDAUX	Nicolas	UNSA-AAF	Membre UNSA	13 avril 2023
BONHOURE	Alain	UNSA-AAF	Membre UNSA	13 avril 2023
DRIF	Malik	UNSA-AAF	Membre UNSA	13 avril 2023
TOUZET	Stéphane	SNTMA FO	Secrétaire général National 02/05/2023	2 mai 2023
BLOT	Soizic	SNTMA FO	Conseillère nationale	2 mai 2023
BONRAISIN	Davy	SNTMA FO	Secrétaire départemental Finistère	2 mai 2023
ETIENNE	Philippe	SNTMA FO	Secrétaire départemental adjoint Finistère	2 mai 2023
LOILLIER- BAGUIGUI	Yacina	SNUITAM - FSU	Responsable syndicale - Représentante au CSA Services déconcentrés	5 mai 2023
PARC	Hervé	SNUITAM - FSU	Membre du bureau national - Représentant pour l'Elan Commun au CS Alimentation	5 mai 2023
VAUTIER - VEILER	Murielle	SNUITAM - FSU	Adhérent	5 mai 2023

Annexe 9 : Liste des sigles utilisés

AO	Auxiliaire officiel
BASS	Bureau des affaires sanitaires et sociales (au SG du MASA)
BEAD	Bureau des établissements d'abattage et de découpe (à la DGAL)
BFCDC	Bureau de la formation continue et du développement des compétences (au SG du MASA)
BOP	Budget opérationnel de programme
CHSCTM	Comité d'hygiène et de sécurité ministériel
CRAQ	Correspondant régional animation qualité (en DRAAF)
CRPM	Code Rural et de la Pêche Maritime
CSA	Comité social d'administration
DAAF	Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DD(ETS)PP	Direction départementale de (l'emploi, du travail, des solidarités) et de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DGAL	Direction Générale de l'Alimentation
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
DICOM	Direction de la communication (au SG du MASA)
DO	Dotation objective (moyens en personnels affectés à une structure, en ETPt)
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt
DR-FORMCO	Délégation régionale à la formation continue (en DRAAF)
ENSV	École nationale des services vétérinaires
EPI	Équipement de protection individuel
FINA	Force d'intervention nationale abattoirs
IGAPS	Inspecteur / Ingénieur général en charge de l'appui aux personnes et aux structures
IAM	Inspection ante-mortem
INFOMA	Institut national de formation du ministère de l'agriculture

IPM	Inspection post-mortem
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OMM	Observatoire des missions et métiers (MASA)
PPRP	Plan de prévention des risques professionnels
PSPC	Prélèvements de surveillance et prélèvements de contrôle
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et structures (SG-MASA)
RBOP	Responsable de budget opérationnel de programme (DRAAF pour BOP 206)
RH	Ressources humaines
RPROG	Responsable de programme (DGAL pour BOP 206)
RPS	Risques psycho-sociaux
RNA	Référent national abattoirs
RPS	Risques psycho-sociaux
RQ	Responsable qualité (en DD(ETS)PP)
SIDSIC	Service interministériel départemental en charge des systèmes d'information et de communication (intégrés dans les SGCD)
SGCD	Secrétariat général commun départemental
SG	Secrétariat général
SPA	Service de santé et protection animales
SRAL	Service régional de l'alimentation (en DRAAF)
SRFD	Service régional de la formation et du développement (en DRAAF)
SRH	Service des ressources humaines (au SG du MASA)
SSA	Service de sécurité sanitaire de l'alimentation
SVI	Service vétérinaire d'inspection (en abattoirs)
TMS	Troubles musculo-squelettiques
VOCP	Vétérinaire officiel cadre de proximité

Annexe 10 : Textes de références et bibliographie

Textes réglementaires de base :

- Règlement (CE) n°178/2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires ;
- Règlement (CE) n°852/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires ;
- Règlement (CE) n° 853/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 fixant des règles spécifiques d'hygiène applicables aux denrées alimentaires d'origine animale ;
- Règlement (CE) n° 882/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relatif aux contrôles officiels effectués pour s'assurer de la conformité avec la législation sur les aliments pour animaux et les denrées alimentaires et avec les dispositions relatives à la santé animale et au bien-être des animaux ;
- Règlement (UE) 2017/625 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2017 concernant les contrôles officiels et les autres activités officielles servant à assurer le respect de la législation alimentaire et de la législation relative aux aliments pour animaux ainsi que des règles relatives à la santé et au bien-être des animaux, à la santé des végétaux et aux produits phytopharmaceutiques ;
- Règlement délégué (UE) 2019/624 de la Commission du 8 février 2019 concernant des règles spécifiques pour la réalisation des contrôles officiels en rapport avec la production de viande et les zones de production et de reparcage des mollusques bivalves vivants conformément au règlement (UE) 2017/625 du Parlement européen et du Conseil ;
- Code rural et de la pêche maritime, notamment le titre III du livre II ;
- Arrêté du 8 juin 2006 modifié relatif à l'agrément sanitaire des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des produits d'origine animale ;
- Arrêté du 12 octobre 2012 modifié relatif aux critères pour la catégorisation des établissements d'abattage et de traitement du gibier ;

Protocole-cadre relatif aux conditions d'accueil des agents d'inspection en abattoir et à l'organisation des abattages :

- Note de service DGAL/SDHA/N2002-8012 du 22 janvier 2002 relative au protocole cadre relatif aux conditions de réalisation de l'inspection sanitaire en abattoir de boucherie ;
- Note de service DGAL/SDSSA/N2013-8057 du 20 mars 2013 relative à la modulation de la redevance sanitaire d'abattage et modalités d'évaluation du protocole cadre ;
- Instruction technique DGAL /SDSSA/2016-879 du 14 novembre 2016 relative à la modulation de la redevance sanitaire d'abattage et modalités d'évaluation du protocole cadre.

Politique des suites (suites données aux inspections en matière vétérinaire et phytosanitaire) :

- Instruction technique DGAL/SDPRAT/2015-103 du 9 février 2015 sur les suites données aux inspections en matière vétérinaire et phytosanitaire ;
- Note de service DGAL/SDSSA/2015-584 du 9 juillet 2015 relative à la rénovation des outils et des suites de l'inspection ;
- Instruction technique DGAL/SDSSA 2016-647 du 3 août 2016 sur les spécificités des suites administratives ou pénales dans le domaine vétérinaire en abattoir et leur suivi ;
- Instruction technique DGAL/SDSSA 2019-707 du 14 octobre 2019 relative aux modalités de réalisation des contrôles officiels dans le domaine de la SSA conformément au processus d'inspection.

Hygiène et sécurité, et médecine de prévention, au sein du MASA et focus sur le domaine de l'inspection sanitaire en abattoir :

- Article L4121-3 et article L4121-3-1 du Code du Travail ;
- Articles R4511-1, R4511-5, R4511-7, R4511-11, R4512-6, R4512-15, R4514-2 (notamment) du Code du Travail ;
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Décret 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État ;
- Note de service SG/SRH/SDDPRS N2013-1088 du 3 mai 2013 relative à l'inspection en santé et sécurité au travail au ministère de l'agriculture ;
- Note de service SG/SRH/SDDPRS n°2017-484 du 1^{er} juin 2017 relative au plan d'action TMS en abattoir de boucherie 2016/2018 – Création d'un réseau de compétences santé et sécurité au travail en abattoir : « SST-abattoir »
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ;
- Instruction technique SG/SM/2020-183 du 5 mars 2020 relative à la « Mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles » par les coordinateurs des contrôles au sein des DDT(M) et DAAF et par les corps de contrôle exerçant en DDT(M), DAAF, DRAAF, DD(CS)PP ou dans des établissements sous tutelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation : ASP, FranceAgriMer, MSA, ODEADOM ;

- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 9 août 2022 relative au fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ;
- Plan santé au travail dans la fonction publique 2022/2025 (DGAFP) Ministère de la transformation et de la fonction publique.

Bibliographie diverse :

- COPIL « attractivité des métiers de l'inspection en abattoir » en date du 22 octobre 2021 / Chantiers prioritaires : Déclinaison du plan d'attractivité et fiches actions (DGAL et SG du MASA) ;
- Parangonnage sur les moyens affectés par différents pays aux missions du domaine de compétence de la Direction Générale de l'Alimentation (Programme 206) : CGAAER rapport 14072 avril 2016 ;
- « Les abattoirs publics : des charges pour les contribuables locaux rarement justifiées » : extrait du rapport public annuel de la Cour des Comptes / février 2020 ;
- La santé animale à l'abattoir à travers le prisme de la tuberculose bovine / Younès ABDELHAK / Mémoire et note de synthèse et de conclusion en vue de l'obtention du Master Politiques Publiques et Gouvernements Comparés, parcours « Politique de l'Alimentation et Gestion des Risques Sanitaires » 2019 (PAGERS) ;
- Eléments de communication du MASA sur les métiers de l'inspection sanitaire en abattoir / publications sur le site Intranet du MASA : « attractivité des métiers en abattoirs » le 24 avril 2023 ; « Communauté de travail et valeurs en abattoir : étude sur des métiers méconnus » le 30 septembre 2022 ; « Le métier d'inspecteur en abattoir, une voie de reconversion pour les vétérinaires » le 24 avril 2023 ; « Le coordinateur en abattoir : un maillon décisif mais un métier méconnu » le 2 décembre 2022 ; « Protéger les animaux et les consommateurs". Entretien avec Marie Barloy, vétérinaire officiel en abattoir » le 30 septembre 2022 ;
- Communication sur les métiers d'inspection en abattoir / Pages spéciales les marchés hebdo/Viande Mag : « Portrait d'une technicienne vétérinaire en abattoir », article publié en octobre 2019 ;