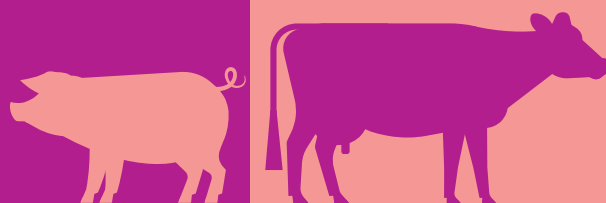




OBSERVATOIRE DES MISSIONS
ET DES MÉTIERS (OMM)

L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'INSPECTION EN ABATTOIRS



MARS 2019

Secrétariat Général
Service des ressources humaines
Mission du pilotage des emplois
et des compétences (MIPEC)

↳ **Ville d'Aix-en-Provence. — Concours pour la nomination d'un vétérinaire municipal, directeur des Abattoirs et des Services vétérinaires de la Ville d'Aix.**

Dans le courant du mois de novembre 1936, la ville d'Aix ouvrira un concours sur épreuves et sur titres en vue de la nomination à un emploi de vétérinaire municipal, directeur des Abattoirs et des Services vétérinaires de la ville d'Aix.

Seront admis à ce concours tous les docteurs vétérinaires français âgés de moins de 30 ans au 1^{er} janvier 1937.



Remerciements

L'équipe chargée de l'étude remercie vivement chacune des personnes qui a participé à sa réalisation. Par leurs réponses aux différents questionnaires, par leur accueil chaleureux et leur confiance pendant les entretiens, par les échanges lors des comités de pilotage de l'étude, elles ont permis que se dessine peu à peu l'image de ces métiers trop peu connus de l'inspection en abattoir et des agents qui les exercent.

Elle exprime sa gratitude aux représentants des organisations syndicales rencontrés et aux membres du groupe miroir qui ont accepté de se déplacer à Paris pour affiner les enseignements tirés des retours de terrain.

Sa reconnaissance va également à l'inspectrice générale chargée de l'appui aux personnes et aux structures qui y a contribué ainsi qu'aux directeurs, directeurs-adjoints, chefs de service, sous-directeurs, chefs de bureau et à tous les agents qui nous ont appuyés et renseignés tout au long de sa réalisation.

Le chef de projet de la présente étude, Pascal Ripault, est malheureusement décédé peu de temps avant sa parution.

L'Observatoire des missions et des métiers et l'équipe projet souhaitent ici saluer sa mémoire.

Table des matières

Introduction.....	9
1. Contexte général de l'inspection des abattoirs en France.....	11
1.1 Les abattoirs.....	11
1.2 Les dispositions réglementaires relatives à l'inspection	11
1.2.1 Avant 1965.....	11
1.2.2 De 1965 à nos jours.....	12
1.3 Les moyens en personnel	13
1.3.1 En abattoirs de boucherie	13
1.3.2 En abattoirs de volailles	14
1.4 Le recrutement et la formation des personnels	14
1.4.1 Recrutement et formation initiale des AO.....	14
1.4.2 Recrutement et formation initiale des VO	16
1.4.3 Formation continue des inspecteurs en abattoirs.....	17
2. Démarche et méthode de l'étude	19
2.1 Les questionnaires informatisés	19
2.2 Les entretiens avec les vétérinaires et auxiliaires officiels.....	19
2.3 Les autres personnes rencontrées	19
3. Analyse des données recueillies	20
3.1 Le contexte de l'envoi des questionnaires aux DD.....	20
3.2 Les résultats du questionnaire DD	21
3.3 Les résultats du questionnaire abattoirs	26
3.4 Les résultats du questionnaire AO-VO	28
3.4.1 Présentation de la population ayant répondu.....	29
3.4.2 Organisation de l'inspection.....	32
3.4.3 Relations de travail	36
3.4.4 Tâches et missions	38
3.4.5 Relations avec la DD	40
3.5 Les entretiens.....	57
3.5.1 Présentation de la population interrogée	57
3.5.2 Conditions de travail et activités exercées	59
3.5.3 Relations avec la hiérarchie et sentiment d'isolement	66
3.5.4 Parcours professionnels et maîtrise des compétences.....	71
3.5.5 Image du métier	76
3.6 Les autres sources d'information.....	79
4. Recommandations et préconisations	81
4.1 Recommandation 1 : améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir	82
4.1.1 Communication en externe	82
4.1.2 Communication interne	82

4.2	Recommandation 2 : accroître la reconnaissance.....	83
4.3	Recommandation 3 : varier les caractéristiques des postes.....	83
4.4	Recommandation 4 : renforcer la formation et optimiser les recrutements.....	84
4.4.1	Renforcer la formation	84
4.4.2	Optimiser les recrutements	86
4.5	Recommandation 5 : renforcer les relations entre le siège et les abattoirs	87
4.6	Recommandation 6 : améliorer les conditions matérielles.....	88
4.7	Recommandation 7 : s’inspirer de quelques bonnes pratiques enregistrées au cours des entretiens pour les généraliser	89
	Conclusion.....	91
	Liste des sigles utilisés	97

Introduction

Le contrôle officiel de la qualité sanitaire des aliments commence à l'étable et se poursuit jusqu'à la remise au consommateur de la denrée alimentaire. Dans cette chaîne alimentaire, le rôle de l'abattoir est crucial. S'y côtoient animaux vivants, produits d'origine animale, sous-produits, déchets, d'une part, professionnels du transport, éleveurs, abatteurs et inspecteurs d'autre part. C'est un lieu où peuvent se détecter des maladies encore asymptomatiques, des situations de détresse sociale, de fraudes, de mauvais traitements. La cohabitation quotidienne avec le responsable de l'abattoir et ses salariés, l'éloignement géographique avec le siège de la direction départementale donnent au travail du service vétérinaire d'inspection un contexte à la fois de nécessaire proximité avec l'inspecté et de relative distance par rapport à la hiérarchie. L'abattoir souffre aussi d'un certain désaveu social du fait que la production de viande propre à la consommation, blanche ou rouge, repose sur la mise à mort de l'animal. Le travail en abattoir est marqué par de nombreuses contraintes, sanitaires et économiques, réglementaires et relationnelles. Il se fait dans le froid, l'humidité, le bruit, dans une succession de tâches organisées par la chaîne, à une cadence le plus souvent soutenue et à des horaires variables, en fonction des approvisionnements et des besoins de l'entreprise. C'est un travail d'équipe, où le rôle de chacun est défini et dans lequel la solidarité est nécessaire à l'efficacité.

La noblesse du travail des services vétérinaires d'inspection reste mal connue. Le manque d'attractivité des postes en abattoir est attesté par le nombre de postes non pourvus à chaque cycle de mobilité. Cela rend complexe et chronophage l'organisation de l'inspection permanente et le travail des équipes en place en est alourdi. Plusieurs études ont été réalisées précédemment pour essayer de « révéler la complexité » du travail en abattoir, l'importance du management. Le Secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture a engagé une réflexion prospective sur le corps des techniciens supérieurs du ministère, dont une part importante travaille en abattoir. Enfin, la Direction générale de l'alimentation a demandé fin 2015 à l'Observatoire des missions et des métiers une étude sur les mesures à mettre en œuvre pour renforcer l'attractivité des postes d'inspection en abattoir. Il s'agit de recenser les bonnes pratiques existantes ou d'en proposer de nouvelles pour prévenir l'isolement des équipes, diversifier les missions des agents concernés et permettre un parcours professionnel répondant à l'engagement et l'investissement des agents occupant ces postes.

Une nouvelle approche, plus appropriée à leur reconnaissance, permettra de renforcer l'attractivité des métiers et des postes en abattoir.

L'étude a porté sur les populations des services vétérinaires d'inspection, auxiliaires officiels (AO) et vétérinaires officiels (VO), en abattoirs de boucherie de tous types et en abattoirs de volailles soumis à une inspection permanente, en métropole et outre-mer. Elle s'est intéressée aux effectifs et aux relations entre le siège des directions départementales et les abattoirs qui en dépendent.

L'équipe-projet s'est attachée à donner à chaque AO et chaque VO la possibilité de s'exprimer en répondant à des enquêtes individuelles et anonymes. Elle a également adressé deux enquêtes aux directeurs responsables des agents de l'État en abattoirs, pour comprendre le regard du siège sur les abattoirs. Les grilles d'enquêtes ont été construites de telle sorte que, par quelques questions ouvertes, les agents puissent s'exprimer. Ces enquêtes ont été suivies d'entretiens

individuels dans les services vétérinaires d'inspection, menées sur la base d'une grille d'entretiens conçue pour l'étude. L'équipe a dressé une typologie des abattoirs et, sur cette base, a établi une liste représentative d'abattoirs à visiter. L'objectif était de couvrir les différents types identifiés par les espèces abattues, le volume d'activité et la région géographique. Les entretiens se sont déroulés sous couvert d'anonymat, auprès d'au moins un AO et un VO par abattoir.

L'équipe a également rencontré différents bureaux de la Direction générale de l'alimentation : bureau des établissements d'abattage et de découpe, bureau du pilotage du programme « sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » et un représentant du groupement des directeurs. Tous les syndicats représentatifs au ministère ont également été entendus séparément.

Cette étude s'inscrit dans un contexte sociétal difficile pour les agents travaillant dans les abattoirs. Des scandales médiatiques mettent en exergue des atteintes au bien-être animal et des comportements qui ne reflètent pas la situation générale. Le développement de l'alimentation végétarienne s'accompagne de discours déstabilisants pour le monde de l'élevage. Les difficultés financières que rencontre le secteur de l'abattage en France compliquent ou ralentissent les travaux de modernisation demandés aux établissements. Le manque de réactivité de certains responsables d'abattoirs peut être source de démotivation. Mais le ministère garde des atouts précieux : l'engagement, le sens du service public, les valeurs portées par les agents des services vétérinaires d'inspection (SVI) sont des éléments puissants sur lesquels il peut s'appuyer pour accomplir sa mission régaliennne.

Les centaines d'agents de tous niveaux qui ont accepté de répondre à l'équipe-projet ont rendu cette étude possible. Qu'ils en soient ici remerciés. Grâce à leur confiance, à leurs témoignages, à leurs analyses, elle devrait contribuer à une meilleure connaissance du travail fait dans les abattoirs et, par là, à une reconnaissance plus marquée pour les équipes en poste. Elle devrait concourir à la constitution d'une communauté de travail plus solidaire dans les services déconcentrés. Elle devrait aussi permettre que les services et le public portent un regard plus juste sur ces métiers et ceux qui les exercent.

Après une présentation du contexte général de l'inspection dans les abattoirs en France, nous exposerons les différentes étapes de l'étude. L'analyse des données recueillies débouchera sur des préconisations dont la mise en œuvre devrait répondre aux attentes fortes rencontrées, tant dans l'administration centrale que lors des déplacements sur le terrain.

1. Contexte général de l'inspection des abattoirs en France

1.1 Les abattoirs

La France compte 259 abattoirs de boucherie titulaires d'un agrément communautaire pour les espèces bovine, ovine, caprine, porcine et les équidés¹.

La production annuelle totale était d'un peu plus de 3,6 millions de tonnes en 2017².

Il existe une grande disparité de volumes abattus entre ces abattoirs : de moins de 10 tonnes à plus de 200 000 tonnes par an. Le nombre d'abattoirs de boucherie est en diminution depuis le début des années 2000 et la tendance est aujourd'hui à la concentration des abattages dans de grandes infrastructures.

À l'origine exclusivement publics et aux mains des municipalités, les abattoirs ont été progressivement privatisés ces 30 dernières années. Aujourd'hui les abattoirs publics représentent un tiers des structures et leur tonnage, en forte diminution, compte pour moins de 10 % des volumes de viande de boucherie abattus en France.

Notre pays compte également 1 057 abattoirs de volailles agréés. Les établissements dont la production dépasse 1 500 t par an ne sont qu'une centaine. Les établissements soumis à inspection permanente³ ne sont eux qu'une cinquantaine.

La France est le troisième producteur européen de viandes de volailles avec une production estimée en 2017 à 1,81 millions de tonnes⁴. Une baisse de 18 % des volumes est néanmoins constatée depuis 2000.

Il existe également 3 307 établissements d'abattage de volailles et de lagomorphes non-agrégés, dans lesquels les inspections sont réalisées selon une programmation locale. Aucun de ces établissements ne fait l'objet d'une inspection permanente.

Ces établissements non agréés, implantés sur l'exploitation agricole, permettent à des producteurs de mettre sur le marché local une quantité limitée de viandes fraîches de volailles.

1.2 Les dispositions réglementaires relatives à l'inspection

1.2.1 Avant 1965

Au moyen-âge, l'inspection des viandes était du ressort du seigneur ou de municipalités. Elle était confiée à des maîtres bouchers ou à des contrôleurs détenteurs de charges ou d'offices. La révolution française abolira les offices et confiera aux maires des pouvoirs de police, dont celui de surveiller la salubrité des viandes (Loi du 22 juillet 1791).

La loi du 5 juillet 1884 confirme les maires dans cette prérogative et aboutit à la mise en place d'un service vétérinaire chargé de l'inspection des denrées et du contrôle sanitaire des animaux sur les marchés. Toutefois il existe une importante hétérogénéité dans la mise en œuvre selon les communes. Si les grandes villes disposent généralement de services d'inspection conséquents et compétents, la modicité des rémunérations proposées aux vétérinaires par les

¹ Source DGAI-BEAD, données 2017

² Source DGAI-BEAD.

³ Source Enquete_qualite_SSP_donnees_abattage_2017

⁴ Source FranceAgriMer

maires de certaines communes aboutit parfois à des inspections « symboliques ». Pour tenter de remédier à cette situation, la loi du 12 janvier 1909 donne au vétérinaire départemental, directeur des services vétérinaires, la mission de contrôler les services municipaux d'inspection des viandes. Ces dispositions, sources de nombreux conflits, seront renforcées par le décret du 19 septembre 1935 qui soumettra tout agent du service municipal d'inspection de la salubrité nommé par le maire à l'agrément du préfet, après avis du directeur des services vétérinaires.

Au début des années 1960 apparaît la nécessité de disposer d'un service vétérinaire d'État, indépendant des filières de production, pour se porter garant de la salubrité des viandes et produits carnés destinés à l'exportation. Il va mettre fin à l'hétérogénéité des services d'inspection municipaux⁵.

Cela se concrétisera par la loi n° 65-543 du 8 juillet 1965 relative aux conditions nécessaires à la modernisation du marché de la viande. Modifiant les dispositions du code rural, elle crée « un service d'État d'hygiène alimentaire constitué de vétérinaires spécialistes assistés de préposés sanitaires ayant la qualité de fonctionnaires ou d'agents de l'État ». Ce service a entre autres missions la charge de « l'inspection sanitaire des animaux vivants présentés dans les foires, marchés ou expositions et, avant et après leur abattage, l'inspection sanitaire et qualitative des animaux dont la chair doit être livrée au public en vue de la consommation ».

1.2.2 De 1965 à nos jours

L'inspection en abattoir relève des dispositions des articles L 231-1 et L 231-2 du code rural et de la pêche maritime, qui restent fidèles aux principes de la loi 65-543 citée ci-dessus.

Article L 231-1 (Extrait de la version en vigueur au 04/04/2018)

« I.- Les prescriptions générales de la législation relative à l'hygiène alimentaire et les règles sanitaires applicables aux exploitants du secteur alimentaire, du secteur des sous-produits animaux et du secteur de l'alimentation animale sont définies par le II de l'article L. 221-4, le chapitre VI du titre II et par le présent titre ou par les règlements et décisions communautaires entrant dans le champ d'application des dispositions susmentionnées.

II.- Dans l'intérêt de la protection de la santé publique, il doit être procédé :

1° Au contrôle officiel des animaux vivants appartenant à des espèces dont la chair ou les produits sont destinés à l'alimentation humaine ou animale et de leurs conditions de production ;

2° Au contrôle officiel des conditions d'abattage des animaux mentionnés au 1° ci-dessus ;

(...) »

Article L 231-2 (Extrait de la version en vigueur au 04/04/2018)

« I.- Sont habilités à exercer les contrôles mentionnés à l'article L 231-1 :

1° Les inspecteurs de la santé publique vétérinaire ;

2° Les ingénieurs ayant la qualité d'agent du ministère chargé de l'agriculture ;

3° (Supprimé) ;

⁵ D'après E Dumas et col. Aperçu historique des évolutions de la santé publique vétérinaire 205-12.pdf [en ligne] url : www.ecole-valdegrace.sante.defense.gouv.fr/content/download/3451/52658/file/1-2_Dumas_E-Apercu_historique_des_evolution_de_la_sante_publicue_veterinaire_205-12.pdf , consulté le 28/11/2017

4° *Les techniciens supérieurs des services du ministère de l'agriculture ;*

5° *Les contrôleurs sanitaires des services du ministère de l'agriculture ;*

6° *Les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'État compétents en matière sanitaire figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé de l'agriculture ;*

7° *Les vétérinaires, contrôleurs sanitaires et préposés sanitaires contractuels de l'État pour les missions définies dans leur contrat ;*

(...)

V.- Les agents appartenant aux catégories énumérées aux 1° à 7° du I qui détiennent un diplôme mentionné à l'article L. 241-2 ont la qualité de vétérinaires officiels au sens du règlement (CE) n° 854/2004 du 29 avril 2004 lorsqu'ils sont placés sous l'autorité d'un directeur de service déconcentré chargé de l'alimentation ou de la protection des populations ou celle du directeur général de l'alimentation du ministère de l'agriculture. »

Comme le précise le point I de l'article L 231-1 cité ci-dessus, les mesures d'application de ces articles sont définies notamment par différents règlements communautaires, dont le règlement (CE) n° 854/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 « fixant les règles spécifiques d'organisation des contrôles officiels concernant les produits d'origine animale destinés à la consommation humaine. »

Ce règlement décrit de manière précise les tâches de contrôle et d'inspection, les suites qui en découlent, les prérogatives respectives des vétérinaires officiels et des auxiliaires officiels. Il pose également le principe de la présence du service vétérinaire d'inspection tout au long des opérations de contrôle *ante-mortem* et *post-mortem*. Les opérations d'abattage se déroulent toujours en présence d'au moins un agent de ce service.

Enfin ce règlement décrit précisément les connaissances théoriques et pratiques attendues de la part des vétérinaires officiels et des auxiliaires officiels et le mode de vérification de celles-ci.

Ces principes sont repris dans le 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 [...] abrogeant les règlements du Parlement européen et du Conseil (CE) n° 854/2004 et (CE) n°882/2004, [...] » qui entrera en application le 14 avril 2019.

Les services d'inspection en abattoir doivent appliquer ou faire appliquer 42 textes réglementaires européens, 92 textes réglementaires nationaux et 358 instructions et notes de service toujours en vigueur (inventaire au 24/11/2017, hors textes relatifs aux échanges intra-communautaires, aux importations et exportations).

1.3 Les moyens en personnel

1.3.1 En abattoirs de boucherie

Chaque service d'inspection en abattoir est composé d'une équipe d'auxiliaires officiels (AO) sous la responsabilité d'un vétérinaire officiel (VO). Ces agents sont soit titulaires soit contractuels. Ils sont au nombre de 2 112 au total, répartis en métropole et dans les départements ultramarins. Ils représentent 1 230 équivalents temps plein travaillé.

On compte 606 vétérinaires officiels dont 458 contractuels, 1 459 auxiliaires officiels dont 195 contractuels et 47 agents « autres », c'est-à-dire rattachés administrativement à un abattoir mais effectuant des missions de sécurité sanitaire des aliments (SSA) hors abattoir.

1.3.2 En abattoirs de volailles

La réglementation européenne rend possible la participation aux contrôles officiels du personnel des abattoirs de volailles et de lagomorphes, sous la direction du vétérinaire officiel.

En France, le principe de participation du personnel est généralisé et prévu par des mesures nationales. L'encadrement par l'autorité compétente du personnel participant à l'inspection est réalisé selon une analyse de risque. En fonction du tonnage de l'abattoir concerné, le service vétérinaire d'inspection (SVI) n'est pas systématiquement présent dans l'établissement pendant le déroulement des opérations d'inspection *ante mortem* et *post mortem*. Cependant une inspection renforcée des lots pour lesquels l'opérateur a identifié un ou plusieurs critères d'alerte est systématiquement réalisée par le VO, ou l'AO sous la responsabilité du VO. Pour les établissements dont les tonnages sont supérieurs à 10 000 tonnes, un agent doit être présent tout au long de la plage d'abattage. Pour les autres établissements, les temps de présence minimaux du SVI au sein de ces établissements sont définis par instruction technique.⁶

Les agents affectés à l'inspection en abattoir de volailles et lagomorphes sont au nombre de 496 soit 193 VO dont 123 contractuels et 303 AO dont 22 contractuels.

1.4 Le recrutement et la formation des personnels

1.4.1 Recrutement et formation initiale des AO

Les auxiliaires officiels se composent de deux catégories de personnels, des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture et des agents contractuels.

Les techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture forment un corps de fonctionnaires de catégorie B. Ce corps comporte trois grades, technicien (premier grade ou T1), technicien principal (deuxième grade ou T2) et chef technicien. Il compte trois spécialités : forêts et territoire ruraux, techniques et économie agricoles, vétérinaire et alimentaire. Les techniciens supérieurs appartenant à cette dernière spécialité sont notamment chargés de l'inspection sanitaire en abattoir.

Les recrutements ont lieu par concours ou par promotion interne. Le concours de recrutement dans le premier grade est ouvert aux candidats titulaires au minimum d'un diplôme de niveau IV (baccalauréat ou assimilé), le concours de recrutement pour l'accès direct au deuxième grade est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau III (bac +2).

Il existe également la possibilité de recruter par troisième concours, sur épreuve et sans condition de diplôme, des personnes justifiant de l'exercice pendant quatre ans d'activités professionnelles dans des domaines correspondant aux missions dévolues aux fonctionnaires du grade du corps concerné. Cette disposition n'est actuellement pas mise en œuvre au ministère.

⁶Instruction technique DGAL/SDSSA/2015-17 du 08-01-2015. Missions des services vétérinaires d'inspection en abattoirs de volailles et de lagomorphes.

Lorsqu'ils sont recrutés sur concours dans le premier ou le deuxième grade, les techniciens sont astreints à une période de formation professionnelle initiale d'un an.

Le tableau ci-dessous présente les effectifs des promotions de T1 et T2 spécialité vétérinaire et alimentaire par année de recrutement depuis la mise en place de la formation initiale en un an :

Années	T1	T2
2013-2014	125	12
2014-2015	47	23
2015-2016	92	24
2016-2017	97	14

La partie théorique de la formation initiale à l'inspection en abattoir des techniciens premier grade spécialité vétérinaire et alimentaire se compose de deux semaines au siège de l'Institut national de formation des personnels du ministère chargé de l'agriculture (INFOMA), situé à Corbas, en banlieue lyonnaise, complétées par deux sessions de formation délocalisées de 3 jours chacune. Les techniciens stagiaires affectés en abattoir de volailles bénéficient en outre d'une formation dédiée à l'inspection de 4 jours à l'INFOMA. En complément, une partie des apports théoriques en anatomie, anatomo-pathologie, zootechnie et pathologie générale est assurée sous forme de modules de formation à distance.

La partie pratique est assurée sur le lieu de travail par un tuteur approuvé par l'INFOMA.

La formation initiale des techniciens principaux (deuxième grade) spécialité vétérinaire et alimentaire se compose d'une période de 8 mois à l'INFOMA de Corbas, complétée par 4 mois de stage sur le futur poste de travail. La formation spécifique à la technologie de l'abattage, la réglementation sanitaire et l'inspection des animaux a une durée de 27,5 jours. Elle est complétée par une formation spécifique à la filière volaille de 5,5 jours. Cette formation est à la fois théorique et pratique. Elle est complétée par des modules de formation à distance en anatomie, anatomo-pathologie et zootechnie. Un module présentiel de 3 jours permet de compléter les acquis dans le domaine de la pathologie générale.

Durant toute la formation, les connaissances acquises font l'objet d'évaluations certificatives dont le résultat conditionne la titularisation dans le corps des techniciens supérieurs.

Depuis quelques années se développe une troisième catégorie de techniciens, les « T2 ex T1 ». Il s'agit de techniciens recrutés par voie externe au premier grade qui, durant leur période de formation initiale ou peu après celle-ci, réussissent le concours externe de technicien principal. Ils sont titularisés dans le premier grade en septembre à l'issue de leur formation et nommés dans le deuxième grade au mois d'octobre. Du fait de raisons réglementaires, ils ne sont pas astreints à suivre la totalité du parcours de formation des techniciens principaux. Ils n'ont pas non plus l'expérience des techniciens principaux recrutés par la voie du concours interne. On peut légitimement s'interroger sur leur capacité à accomplir les missions normalement dévolues à un technicien principal.

Il faut enfin signaler que ce mode d'accès au grade de technicien principal entrave l'augmentation des effectifs de ce corps, dans la mesure où le recrutement ne s'effectue pas à l'extérieur du corps des TSMA.

Les agents contractuels sont recrutés localement pour répondre à des besoins temporaires. L'exigence d'un diplôme de niveau IV n'est effective que pour les agents recrutés à partir de 2015. Dans l'état actuel des dispositions applicables, la durée des contrats ne peut excéder deux ans

et comporte une période d'essai. Leur formation est assurée sur le poste de travail par les membres de l'équipe d'inspection. Pour les agents dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois cette formation peut être complétée par un module d'adaptation à l'emploi de 3 jours organisé par l'INFOMA à Corbas ou à Rennes et par au moins un module spécialisé consacré à l'inspection *ante* ou *post mortem* de 3 ou 4 jours dans le cadre de la formation continue. Ces agents bénéficient d'un accès prioritaire à ces modules.

1.4.2 Recrutement et formation initiale des VO

Les vétérinaires officiels, qu'ils soient titulaires ou contractuels, sont titulaires du diplôme de docteur vétérinaire. Leur formation à l'inspection en abattoir, à la fois théorique et pratique, intervient durant leur scolarité au sein des écoles vétérinaires. A l'exception de vingt vétérinaires officiels contractuels titularisés et intégrés dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), les vétérinaires officiels titulaires font partie du corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV). Ils sont recrutés par concours parmi les élèves admis en dernière année d'école vétérinaire (concours élève), ou parmi les titulaires d'un diplôme permettant l'exercice en France de la médecine vétérinaire (concours externe, concours interne ou examen professionnel ouvert aux IAE et aux ingénieurs de recherche du MAA et des établissements sous tutelle ou cotutelle du MAA).

Le tableau ci-dessous présente le nombre de postes ouverts, en fonction des voies de recrutement :

	Concours externe, interne, « concours élève »	Concours réservé (déprécarisation)
2014	12	10
2015	15	12
2016	16	10
2017	22	10

Les lauréats du « concours élève » suivent une formation initiale de 2 ans à l'école nationale des services vétérinaires (ENSV) située à Marcy-l'Étoile, à proximité de Lyon. Durant la première année de formation, commune avec la dernière année d'école vétérinaire, ces fonctionnaires stagiaires bénéficient d'un complément de formation à l'inspection en abattoir sous forme de deux journées de formation dispensées par un enseignant spécialisé, associées à une semaine de stage « en immersion ».

Les lauréats des concours interne ou externe, déjà titulaires du doctorat vétérinaire, accèdent directement à la deuxième année de formation à l'ENSV. Depuis plusieurs années la plupart de ces lauréats ont déjà une expérience professionnelle acquise comme contractuel en DD(CS)PP au siège ou en abattoir.

Hormis quelques jours d'adaptation au poste sur lequel ils seront affectés en sortie d'école, la seconde année de formation à l'ENSV ne comporte pas de formation spécifique au métier de VO en abattoir.

Les VO contractuels sont recrutés pour faire face à des besoins locaux en matière d'inspection. Il s'agit souvent de vétérinaires ayant exercé ou exerçant encore en clientèle, recrutés sur la base de contrats à durée déterminée ou indéterminée. Ils devraient normalement bénéficier d'un

accompagnement à l'occasion de leur prise de poste. Cela n'est pas toujours le cas, souvent faute de disponibilité des vétérinaires dans la structure d'accueil.

Tous les VO doivent suivre dans l'année suivant leur prise de fonction les deux premiers modules du parcours « vétérinaire officiel cadre de proximité » organisé au titre de la formation continue (Cf. infra).

1.4.3 Formation continue des inspecteurs en abattoirs

Le ministère chargé de l'agriculture organise la formation continue de ses agents, en présentiel ou à distance. Il propose dans le cadre de son plan national de formation (PNF) différentes sessions en rapport avec l'inspection en abattoir. Elles sont ouvertes aux AO et aux VO et organisées par l'INFOMA ou l'ENSV en région lyonnaise, Rennes ou Nantes.

Quelques données chiffrées figurent ci-dessous :

Formations organisées par l'INFOMA

Stages en rapport direct avec l'inspection en abattoir (produit et établissement) ouverts à tous			
	2015	2016	2017
Nombre de stages proposés	17	15	17
Nombre de participants	221	185	124
Dont agents de catégorie A	17	21	12

dont le module d'adaptation à l'emploi :

Adaptation à l'emploi des préposés sanitaires non-titulaires en abattoir de boucherie		
Nombre de participants		
2015 : 2 sessions, Rennes et Corbas	2016 : 2 sessions, Rennes et Corbas	2017 : 2 sessions, Rennes et Corbas
19	31	40

Formations organisées par l'ENSV

Le parcours de formation « vétérinaire officiel cadre de proximité » (VOCP), d'une durée de 4 semaines, est destiné aux VO contractuels ou titulaires.

Parcours VOCP : nombre d'inscrits					
	2014	2015 (2 sessions)		2016	2017
Module 1	20	19	19	16	20
Module 2	27	20	19	23	22
Module 3	24	17	21	21	14
Module 4	19	15	22	21	12

L'ENSV propose également d'autres formations sur la thématique « abattoir », ouvertes à tous les agents chargés d'inspection en abattoir :

Titre de l'action	2015	2016	2017
Abattoirs d'animaux de boucherie : inspection sanitaire	9	5	0
Abattoirs de volailles / lagomorphes : inspection sanitaire	12	14	15
Animaux de boucherie : protection et conditions d'abattage	26	30	31
Formation à l'encadrement en abattoir de volailles pour les vétérinaires officiels chargés d'équipe d'inspection - Échanges de pratiques	14	6	8
Nombre total de participants	61	55	54

En dehors des actions en présentiel, le PNF propose également des modules de formation à distance en relation avec l'inspection sur l'anatomie, l'anatomo-pathologie, la zootechnie ou le droit.

Ce dispositif de formation continue organisé à l'échelon national peut être complété par des actions de proximité organisées par les délégations régionales chargées de la formation continue en fonction des besoins exprimés localement. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les réunions d'échanges de pratiques animées par les référents nationaux abattoirs (RNA).

2. Démarche et méthode de l'étude

L'étude a été organisée en associant l'envoi de questionnaires informatiques aux directions départementales en charge de la protection des populations et du suivi des abattoirs (DD) et aux agents en abattoir et une série d'entretiens individuels avec les agents d'inspection en abattoir sur leur lieu de travail.

L'équipe en charge de l'étude a également rencontré les organisations syndicales représentées au sein du comité technique ministériel et un groupe miroir d'agents en poste dans les abattoirs.

2.1 Les questionnaires informatisés

Les questionnaires ont été réalisés et envoyés avec le logiciel Lime Survey et le concours de la direction de la communication du MAA.

Les DD(CS)PP de métropole et les DAAF d'outre-mer ont reçu deux questionnaires afin d'établir un état des lieux. L'un, dénommé « questionnaire abattoir-DD », était destiné à préciser certaines caractéristiques du parc d'abattoirs du département soumis à inspection permanente et à évaluer les relations entre les différents abattoirs et la DD. Le second était identifié comme « questionnaire DD », il visait à appréhender de manière assez synthétique les relations entre le siège et le ou les abattoirs du département : déplacement des cadres dans les abattoirs, réunions de travail etc.

Les AO et les VO ont, pour leur part, reçu sur leur boîte mail individuelle professionnelle un questionnaire leur permettant de décrire leur parcours professionnel et leurs conditions de travail. Il visait les AO et VO en abattoir et les AO et VO affectés au siège de la DD pour lesquels les données de la gestion des affectations opérationnelles (GAO) faisait apparaître une activité d'inspection en abattoir supérieure à 0,49 équivalent temps plein (ETP). 1 928 agents titulaires ou contractuels étaient potentiellement concernés.

2.2 Les entretiens avec les vétérinaires et auxiliaires officiels

L'objectif fixé pour ces entretiens était de rencontrer 1 VO et 1 ou 2 AO par abattoir sur une trentaine de sites en France. Afin de couvrir au mieux le territoire et les différentes situations existantes, la sélection des abattoirs a été faite en s'appuyant sur des critères géographiques et structurels (tonnages et espèces abattues). Les personnes rencontrées étaient toutes volontaires.

2.3 Les autres personnes rencontrées

L'équipe d'enquête a également reçu des représentants des six organisations syndicales siégeant au sein du comité technique ministériel. Les échanges ont permis à l'équipe de dégager un certain nombre de préoccupations communes à ces organisations, liées au fonctionnement de l'inspection en abattoir.

Elle a aussi rencontré après les entretiens individuels un groupe d'agents en poste dans les abattoirs pour conforter les éléments issus de l'analyse de ces entretiens.

3. Analyse des données recueillies

3.1 Le contexte de l'envoi des questionnaires aux DD

Les questionnaires concernaient les départements ayant au moins un abattoir dans le périmètre de l'enquête : abattoir de boucherie ou abattoir de volailles soumis à inspection permanente. En France, 10 départements sont dépourvus de ce type de structure, ce qui laisse 94 départements concernés.

Les questionnaires ont été ouverts début avril 2017. Une première relance a été effectuée début mai et une seconde fin juin.

82 réponses ont été reçues, soit un taux de retour de 87 % (82/94)

Deux départements, a priori non concernés, ont répondu (abattoirs de volailles non soumis à inspection permanente). Leurs réponses ont néanmoins été conservées en raison de leur incidence jugée faible sur l'analyse globale.

La carte ci-dessous matérialise l'origine des réponses aux deux questionnaires :

1 - Réponse_questionnaire_DD

2 - Nb_réponses_questionnaire_abattoir_DD



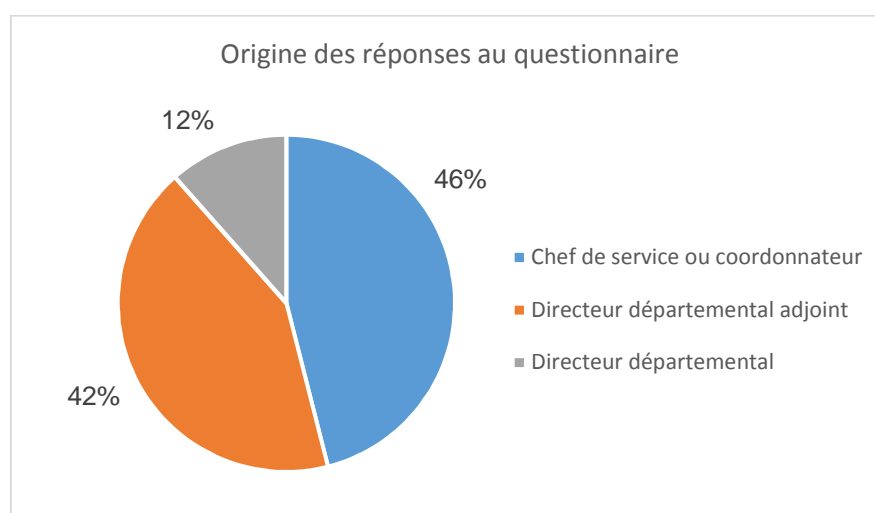
© Géoclip 2015 - IGN GéoFla - Carte réalisée à partir de données importées par l'utilisateur.

Les sphères représentent le nombre de réponses au questionnaire « abattoir-DD ». Il était attendu une réponse par abattoir soumis à inspection permanente implanté dans le département. Le fond jaune matérialise les départements ayant répondu au questionnaire « DD », une seule réponse était attendue par département. En gris, les départements n'ayant pas répondu à ce questionnaire.

3.2 Les résultats du questionnaire DD

L'objet du questionnaire était d'appréhender de manière assez synthétique les relations entre le siège et le ou les abattoirs du département.

Le questionnaire a été renseigné dans une large majorité des cas par un chef de service ou un coordonnateur abattoir.



Les inspections complètes des établissements d'abattage

Les établissements d'abattage sont soumis au moins une fois par an à une inspection complète qui permet de vérifier non seulement le déroulement des opérations d'abattage mais aussi l'organisation et l'entretien des locaux, l'hygiène du personnel, l'existence des procédures de maîtrise de la qualité sanitaire des produits et la réalité de leur mise en œuvre.

Cette inspection vient en complément des inspections partielles dites « hors chaîne » réalisées par le SVI tout au long de l'année.

Les participants à ces inspections se répartissent de la manière suivante :

Chef de service SSA	41	50%
Coordinateur abattoir	44	54%
AO	15	18%
VO	46	56%

Le total est supérieur à 100 % car l'inspection peut être effectuée par plusieurs intervenants.

Ainsi, la moitié des chefs de service laissent la responsabilité de cette inspection à leurs collaborateurs. Une minorité d'auxiliaires participent à l'inspection, alors que cela leur permettrait de partager un autre regard sur l'établissement et les pratiques.

Le tableau suivant décrit l'organisation selon les réponses obtenues de chaque département :

VO seul	9	11%
AO+VO	4	5%
Binôme AO-VO + au moins 1 cadre de la DD	7	9%
VO seul + au moins 1 cadre de la DD	26	32%
AO seul + au moins 1 cadre de la DD	4	5%
DD seulement	32	39%
Total	82	100%

Dans 13 départements, aucun cadre du siège ne participe aux inspections complètes. Cela est regrettable car ces inspections peuvent constituer l'occasion pour certains cadres de la DD de mieux appréhender le fonctionnement de l'abattoir et de rencontrer les équipes du SVI.

La responsabilité opérationnelle des abattoirs, une fonction partagée entre les chefs de service et les coordonnateurs

Chef de service	37	45%
Coordonnateur abattoir	38	46%
Autre	7	9%

Des responsables opérationnels qui gardent le contact

Dans 93 % des départements, le responsable opérationnel se déplace régulièrement dans les abattoirs.

Pour 41 % des départements, ce passage est mensuel. Il est trimestriel pour 40 % des départements :

Au moins 1 fois par mois	41%
Au moins 1 fois par trimestre	40%
Au moins 2 fois par an	7%
1 fois par an ou moins d'1 fois par an	4%
Pas de passage régulier	7%

L'absence d'un passage régulier n'est observée que dans 6 départements sur 82 (7 %). Il pourrait être ressenti par les agents du SVI comme une marque de désintérêt.

À défaut ou en complément de ces déplacements, il existe des relations téléphoniques entre les abattoirs et la DD, le plus souvent hebdomadaires :

1 par semaine	41%
2 par mois	40%
1 par mois	7%
Moins de 1 par mois	4%

Nota : la réponse « moins de 1 fois / mois » concerne un département avec un seul abattoir de volailles, non soumis à inspection permanente.

Des réunions pour renforcer les liens entre la DD et les abattoirs

Dans 65 départements sur 82, soit dans presque 80 % des départements, un cadre de la DD anime des réunions spécialement destinées aux agents en abattoir.

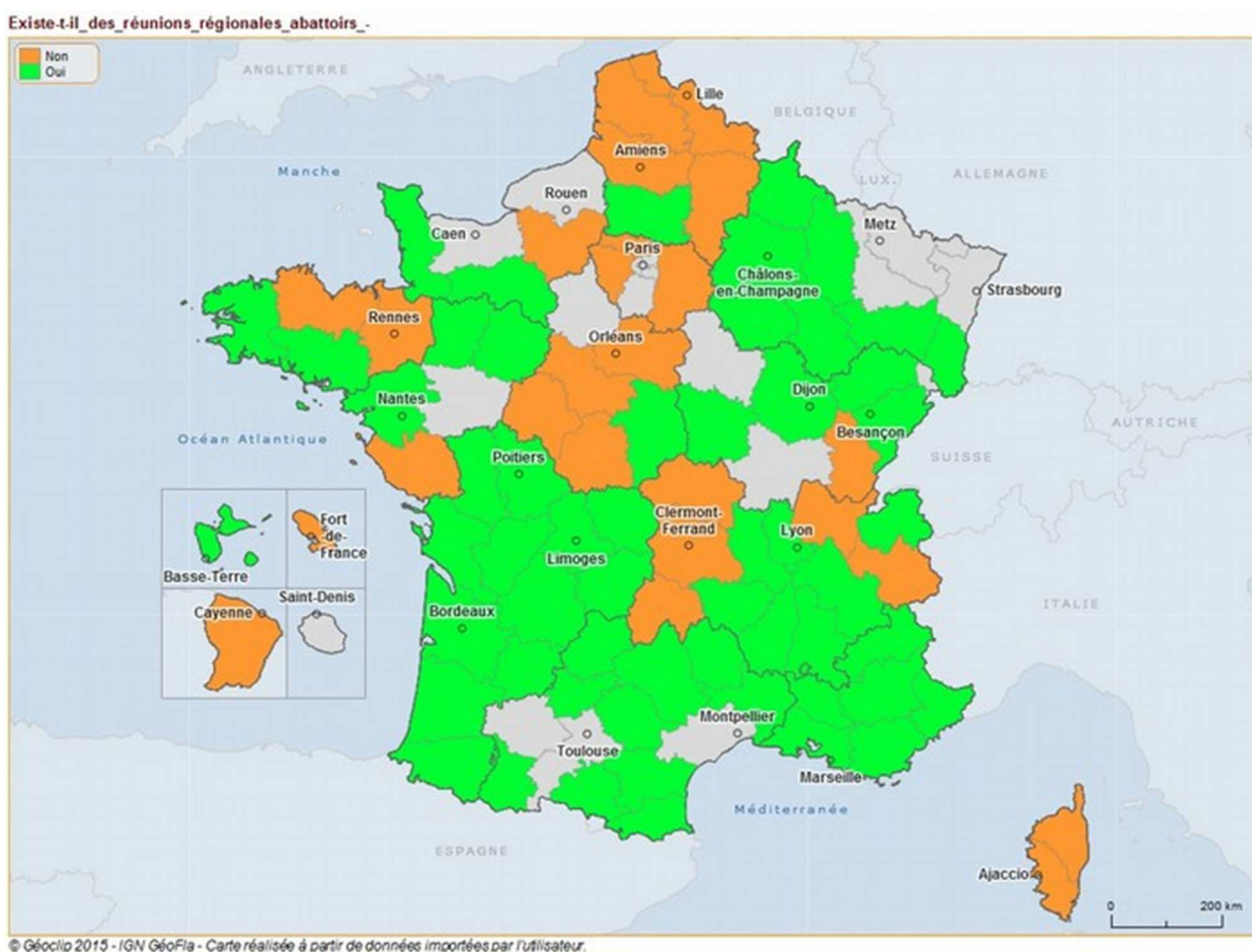
Lorsque ces réunions existent, elles peuvent selon les cas concerner une structure en particulier ou plusieurs structures d'un même département.

60 départements sur 82 organisent également des réunions de travail associant agents du SVI et agents de la DD. Toutefois l'existence de ces réunions ne préjuge pas du nombre d'agents du SVI présents à cette occasion. Parfois seul le VO y participe, les AO pouvant plus difficilement se libérer des tâches d'inspection.

Des réunions régionales « abattoirs », 1 à 2 fois par an, plutôt suivies par l'encadrement

56 départements sur 82 font état de ces réunions.

La répartition géographique figure sur la carte ci-dessous :



La répartition en fréquence annuelle de ces réunions est la suivante :

1 / an	26	46%
2 / an	13	23%
3 / an	9	16%
Autre	8	14%
Total	56	100%

Le public de ces réunions se répartit de la manière suivante :

Cadre DD en charge des abattoirs	22	39%
Cadre+VO	13	23%
Cadre+AO	3	5%
Cadre+AO et VO	12	21%
AO + Vo sans cadre	2	4%
VO seul	4	7%
Total départements	56	100%

Dans 1/3 environ des départements les AO sont associés à ces réunions.

Les échanges de pratiques sont largement répandus, mais presque 20 % des départements n'en bénéficient pas :

Echelon départemental uniquement	16	20%
Echelon régional uniquement	36	44%
Echelon régional et départemental	15	18%
Pas d'échanges	15	18%
Total	82	100%

Sur les 15 départements où ces échanges de pratiques n'existent pas, 10 sont demandeurs de ces réunions.

Les entretiens professionnels, « temps d'expression, de dialogue et de valorisation du travail »⁷

Les instructions relatives à la conduite de l'entretien professionnel prévoient que celui-ci soit réalisé par le n+1 de l'agent.

Dans la moitié des départements ayant répondu, c'est un cadre de la DD qui est chargé des entretiens professionnels, dans l'autre moitié ils sont réalisés par le VO de l'abattoir.

Lors des entretiens, l'équipe a pu noter que les VO en situation d'encadrement effectif ont des avis partagés sur la conduite de ces entretiens professionnels. Certains d'entre eux considèrent que cela fait partie de leurs attributions. D'autres VO estiment que la réalisation des entretiens annuels par un cadre de la DD, en dehors de toute difficulté de relation entre AO et VO, permettrait à celui-ci d'écouter au moins une fois par an ce que peuvent exprimer les AO en abattoirs.

Il serait peut-être intéressant de prévoir que l'entretien des agents affectés en abattoir puisse être réalisé par le n+1 ou le n+2, en fonction des conditions locales.

Des agents du SVI qui participent de manière variable aux instances sociales (CHSCT et CT) de la DD

Dans 68 % des départements les agents du SVI participent au CHSCT. Ce chiffre tombe à 40 % si l'on considère la participation de ces agents au CT.

⁷ Note de service SG/SRH/SDCAR/2017- 1042 du 27/12/2017, relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels au titre de l'année 2017

La participation des agents du SVI à des missions hors abattoir

Les réponses reçues permettent de constater que c'est le cas dans les 3/4 des départements ayant répondu. Le taux d'agents participant à des missions hors abattoir et leur ressenti vis-à-vis de cette activité sont évoqués dans la partie du rapport consacrée aux questionnaires destinés aux AO et VO.

3.3 Les résultats du questionnaire abattoirs

Le questionnaire avait pour objet de préciser certaines caractéristiques du parc d'abattoirs et d'évaluer les relations entre les différents abattoirs et la DD, du point de vue de la DD.

Le questionnaire visait les 259 abattoirs de boucherie et les 48 abattoirs de volailles de plus de 10 000t/an soumis à inspection permanente. Il était demandé au DD de compléter un questionnaire pour chacun des abattoirs du département répondant à ces critères.

Après deux relances 249 réponses ont été reçues, soit un taux de retour de 81 % (249/307).

Des abattoirs généralement éloignés du siège de la DD

Les réponses obtenues permettent de constater que 24 % des abattoirs (60) sont situés à plus d'une heure du siège et 55 % (132) entre 30 mn et une heure. Les abattoirs proches (moins de 30 minutes) ne représentent que 21 % des structures (52). Par conséquent les structures doivent faire preuve d'une attention particulière vis-à-vis des personnels pour compenser l'isolement géographique.

Organisation de l'inspection : une majorité d'équipes uniques de taille restreinte

Les tableaux suivants présentent le nombre d'équipes d'inspection par abattoir :

Nombre d'équipes	Nombre d'abattoirs	Part du total
1	227	91%
2	19	8%
3	3	1%

et l'effectif d'AO selon les sites :

Effectif	Nombre d'abattoirs	Part du total
Moins de 5	172	69%
5 à 9	51	20%
10 à 15	16	6%
Plus de 15	10	4%

Si l'on rapproche ces chiffres du nombre de demi-journées hebdomadaires de fonctionnement,

Nombre de demi-journées hebdomadaires de fonctionnement	Nombre d'abattoirs	Part du total
4 ou moins	43	17%
5 à 7	70	28%
8 ou plus	136	55%

On constate qu'une majorité d'abattoirs fonctionne sur 8 demi-journées ou davantage, ce qui implique une planification des jours hebdomadaires de repos au sein des équipes ou un travail sur 5 jours.

Cette observation est à rapprocher de la **capacité des équipes à être totalement réunies**

	Nombre d'abattoirs	Part du total
Jamais	33	13%
Parfois	96	39%
Souvent	120	48%

Une majorité de VO en situation d'encadrement

	Fonction d'encadrement	
	Non	Oui
Total VO (en ETP)		
Moins de 0,25	32%	68%
0,25 à moins de 0,50	25%	75%
0,50 à moins de 0,75	13%	87%
0,75 à 1	3%	97%
Plus de 1	2%	98%
Total	14%	86%

Une très grande majorité de VO sont considérés comme assurant l'encadrement des équipes d'inspection. Cette position de cadre est corrélée au temps de travail du VO.

L'analyse en fonction de la taille des équipes d'AO met en évidence les points suivants :

- les équipes de 10 AO ou plus, (20 sur 249, soit 8 %) ont toutes un VO à au moins 0,75 ETP et tous ces VO assurent des fonctions d'encadrement,
- pour les équipes de 5 à 9 AO (51 sur 249, soit 20 %), le temps de VO est dans la majorité des cas (43/51, soit 84 %) d'au moins 0,75 ETP,
- les VO n'assurant pas de fonction d'encadrement se rencontrent dans des équipes comptant moins de 5 AO.

Un taux moyen d'absence des personnels généralement analogue à celui constaté chez les agents du siège

Un taux moyen d'absence supérieur à celui des agents du siège ne se rencontre que dans 17 % des abattoirs (42/249, soit 17 %).

Ce taux moyen d'absence jugé supérieur touche principalement les équipes de moins de 5 AO (19 abattoirs sur 42 soit 45 % des structures concernées).

L'hypothèse qui peut être avancée est que le travail dans une équipe de bonne taille permet plus facilement aux agents de se ménager sans devoir s'arrêter, le reste de l'équipe étant en mesure de lisser le surcroît temporaire de travail.

Des problèmes de fonctionnement perçus dans 30 % des équipes

La DD n'estime le fonctionnement des équipes satisfaisant que pour environ 70 % des structures (183/249).

Les problèmes identifiés concernent les relations entre agents (40 structures sur 249, soit 16 %), les relations entre les AO et le VO (39 structures sur 249, soit 16 %), les relations avec l'abatteur (51 structures sur 249, soit 20%).

La suite de l'enquête permettra de constater l'importance que les agents attachent à l'ambiance au sein de l'équipe d'inspection.

Des relations entre DD et abatteur corrélées au niveau sanitaire de l'abattoir

Qualité des relations entre la DD et l'abatteur	Difficiles	Moyennes	Bonnes	Très bonnes
Général	6%	22%	51%	21%
A : niveau de maîtrise des risques satisfaisant	0%	5%	54%	42%
B : niveau de maîtrise des risques acceptable	6%	25%	53%	16%
C : niveau de maîtrise des risques insuffisant	18%	43%	39%	0%

Le tableau ci-dessus permet de constater, sans surprise, que la qualité des relations entre l'abatteur et la DD est corrélée au niveau sanitaire de la structure. Les relations qualifiées de moyennes ou difficiles représentent 51 % pour les abattoirs classés C, contre 5 % pour les abattoirs classés A et 28 % toutes classes confondues.

Des relations paisibles entre abatteur et DD favorisent bien évidemment le dialogue et influent probablement sur celles qui peuvent exister entre abatteur et SVI.

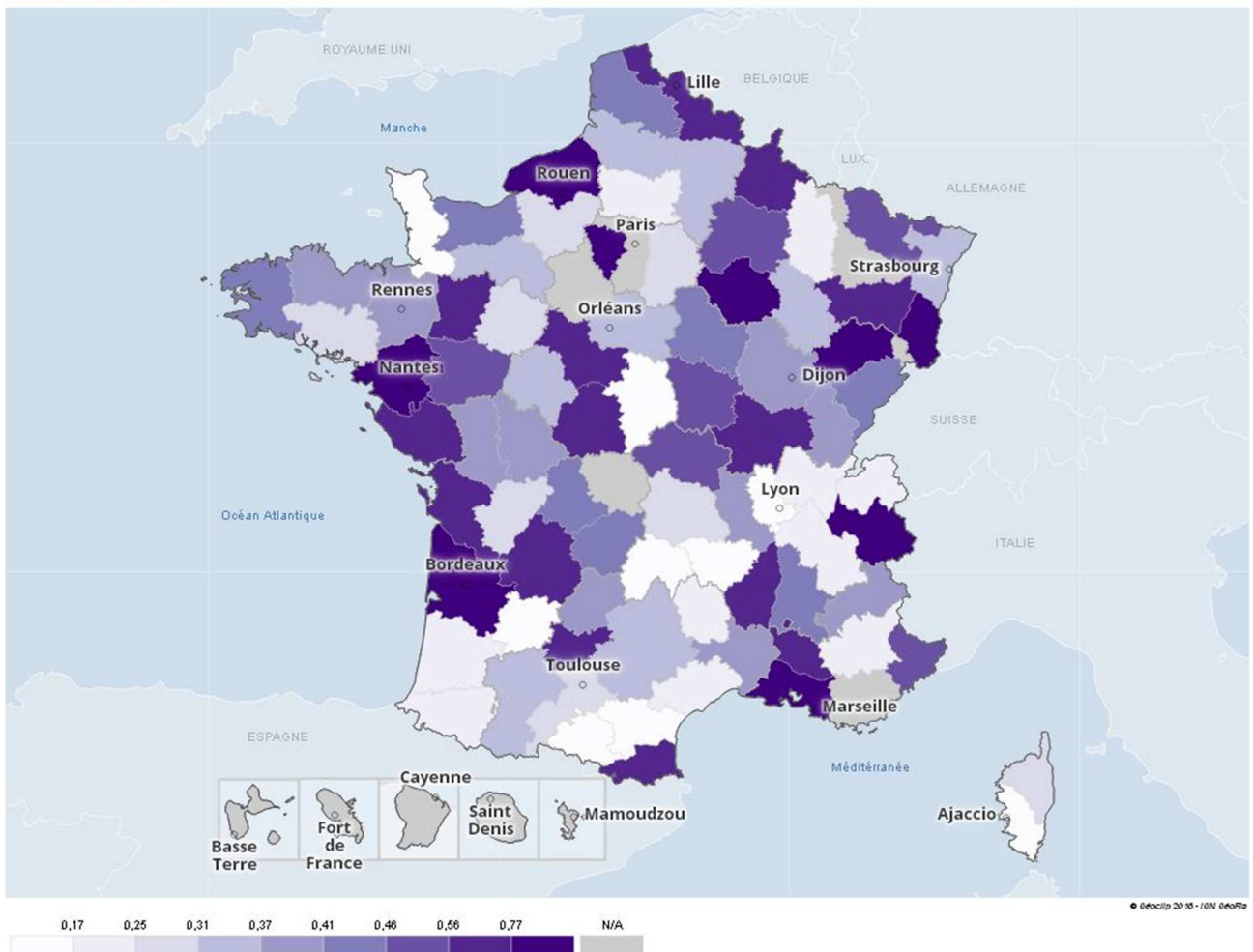
3.4 Les résultats du questionnaire AO-VO

1 928 agents, auxiliaires officiels (AO) ou vétérinaires officiels (VO) affectés sur des postes SVI en abattoir ou en DD avec plus de 0,49 ETP d'inspection en abattoir, ont reçu sur leur boîte électronique personnelle un lien vers un questionnaire informatique à compléter.

L'envoi initial du questionnaire a été suivi d'un rappel. Le taux global de réponse est de 39,8 % (768 retours) ce qui constitue une proportion significative, compte tenu du volume atteint dans l'effectif total, permettant de tirer des enseignements généraux.

La carte ci-dessous représente le taux de réponses par département (nombre de questionnaires reçus/nombre de questionnaires envoyés).

Taux_réponse - Source :



L'exploitation de ce questionnaire permet de mettre en évidence les principales caractéristiques du métier d'inspecteur en abattoir.

3.4.1 Présentation de la population ayant répondu

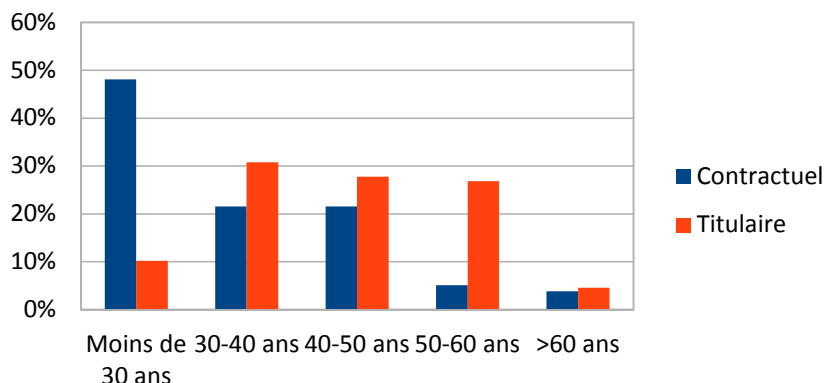
Le premier tableau présente la répartition des répondants selon le sexe et le statut.

Il permet de constater que le sex-ratio des répondants est pratiquement équilibré. La proportion de titulaires est importante chez les AO, au contraire des VO où les contractuels dominent.

	Contractuels		Titulaires		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
AO	39	40	243	290	612
VO	58	72	18	8	156
Total	97	112	261	298	768

La population ayant répondu, tous statuts confondus, comporte 71 agents affectés en abattoir de volailles, 694 en abattoir de boucherie et 3 sur des postes mixtes volaille et boucherie. Cette répartition reflète logiquement le périmètre de l'enquête qui pour la partie volaille ne concernait que les agents de structures soumises à inspection permanente.

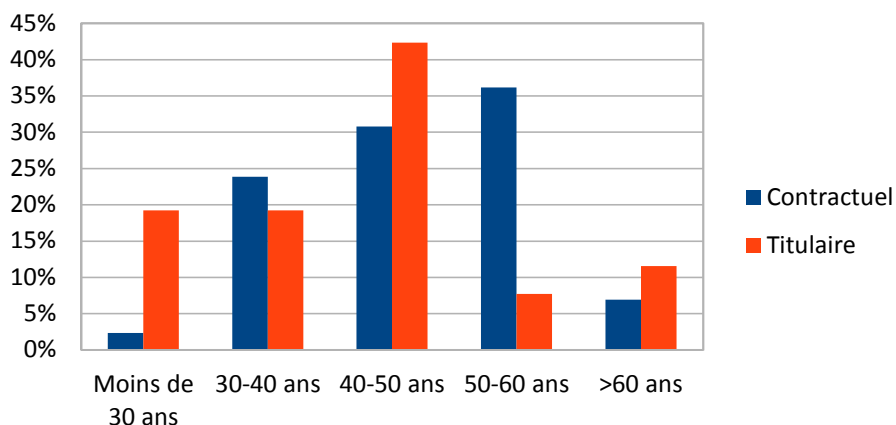
Répartition des AO répondants par classe d'âge



Le graphique ci-dessus permet de constater que les AO contractuels répondants sont relativement plus jeunes que les titulaires.

Pour les VO, la répartition est la suivante :

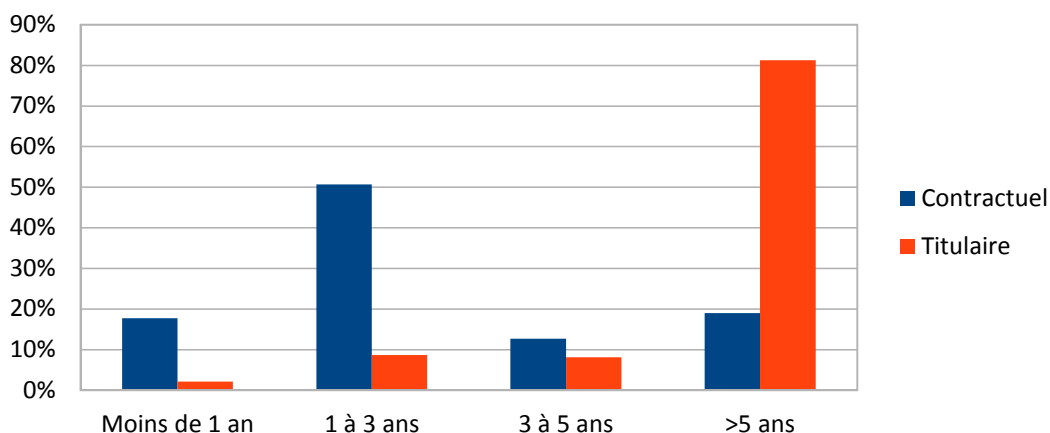
Répartition des VO répondants par classe d'âge



Environ 40 % des VO titulaires répondants ont moins de 40 ans, contre 26 % chez les contractuels. Environ 40 % des VO contractuels répondants ont plus de 50 ans, contre moins de 20 % des titulaires.

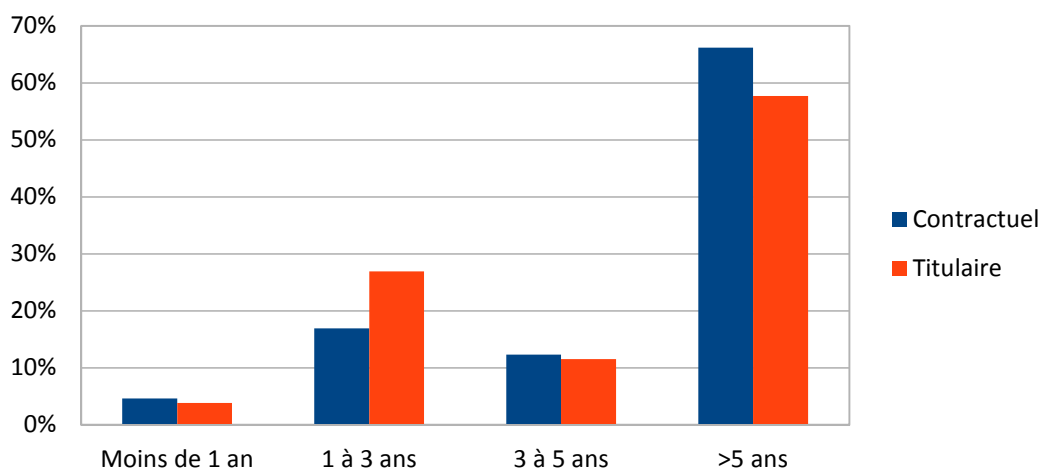
Le diagramme suivant montre que les AO titulaires ayant répondu à l'enquête ont en majorité plus de 5 ans d'expérience en abattoir. A contrario, les contractuels ont en majorité moins de 3 ans d'expérience.

Répartition des AO répondants en fonction de l'expérience en abattoir



Chez les VO la situation en termes d'années d'expérience apparaît plus équilibrée entre titulaires et contractuels

Répartition des VO répondants en fonction de l'expérience en abattoir



Les différences constatées en fonction de l'expérience doivent être observées en tenant compte de la réglementation relative à l'établissement de contrats dans la fonction publique. Rares sont les AO contractuels ayant une expérience en abattoir de plus de 2 ans. Les VO contractuels peuvent, eux, se voir proposer des CDI après six ans de CDD.

3.4.2 Organisation de l'inspection

Une majorité d'agents déclarent fonctionner en mode « auto-organisé »

Nous avons essayé de caractériser le mode de fonctionnement des équipes d'inspection selon 3 modalités :

Mode « auto-organisé » : le travail et sa répartition entre les agents sont définis par l'équipe d'inspection elle-même. Cette organisation concerne aussi bien les rotations sur chaîne pour l'inspection des viandes que les tâches hors chaîne. L'équipe s'autogérant, la capacité des agents à bien s'entendre est un facteur important.

Mode « isolé » : l'équipe est composée du binôme que l'AO forme avec le VO et également des collègues avec qui il peut avoir des contacts ponctuels, à la DD ou dans d'autres abattoirs (ceux qui le remplacent, par exemple).

Mode « contraint » : l'organisation du SVI apparaît strictement calquée sur les exigences de la production industrielle de l'abattoir. Sur chaîne, le travail est découpé en tâches élémentaires, avec une cadence élevée (voire très élevée). La rotation aux différents postes est décidée par le VO.

Abattoirs de boucherie (178 VO et 516 AO)			
	Mode "auto-organisé"	Mode "isolé"	Mode "contraint"
AO	76%	12%	12%
VO	71%%	23%%	7%

Abattoirs de volailles (29 VO et 42 AO)			
	Mode "auto-organisé"	Mode "isolé"	Mode "contraint"
AO	62%	38%	0%
VO	71%%	24%%	5%

Si le mode d'organisation des équipes d'inspection est décrit en majorité comme « auto-organisé » en abattoir de boucherie comme en abattoir de volailles, le mode « isolé » est plus fréquent en abattoir de volailles.

A contrario, le mode « contraint » ne se rencontre pratiquement qu'en abattoir de boucherie.

Ces différences reflètent celles de la taille des équipes et du travail demandé aux inspecteurs selon qu'ils interviennent en abattoir de boucherie ou de volailles.

Les agents se déclarent plutôt satisfaits des plannings de travail.

Satisfaction vis-à-vis-du planning de travail (abattoirs de boucherie et abattoirs de volailles)		
	Non	Oui
AO	17%	83%
VO	15%	85%
Total	16%	84%

La satisfaction des VO vis-à-vis des plannings est quasi identique qu'ils soient affectés en abattoir de volailles ou en abattoir de boucherie : elle se situe au voisinage de 85 %.

Chez les AO le taux de satisfaction est de 83 % pour les agents en abattoir de boucherie. Il monte à 88 % pour les agents exerçant en abattoir de volailles.

Une proportion notable d'agents insatisfaits de leurs horaires de travail

	Abattoirs de boucherie	
	Non	Oui
AO	30%	70%
VO	18%	82%
Total	28%	72%

	Abattoirs de volailles	
	Non	Oui
AO	28%	72%
VO	24%	76%
Total	27%	73%

28 à 30 % des AO se déclarent non satisfaits de leurs horaires de travail. Ce point sera approfondi dans la partie consacrée aux entretiens.

Les locaux du SVI, un motif d'insatisfaction

Les locaux, vestiaires, bureaux etc. affectés au SVI sont mis à disposition par l'abatteur et ne constituent probablement pas un investissement prioritaire pour celui-ci.

Ces locaux, hors vestiaires, sont jugés inadaptés aux besoins par 27 % des répondants (AO et VO confondus).

Les vestiaires sont jugés non satisfaisants par 31 % des répondants (AO et VO confondus).

Du petit matériel et des équipements de protection individuelle (EPI) jugés satisfaisants en quantité et en état

Une très large majorité des agents (>90%) déclarent disposer de petit matériel (couteaux, fusils, crayons etc.) en quantité suffisante et en état satisfaisant.

Il en va de même pour les EPI, que ce soit en termes de quantité ou d'état.

L'analyse selon les critères AO/VO et abattoir de boucherie/volailles n'apporte pas d'information supplémentaire.

Des progrès à faire en matière d'équipement informatique

Tous abattoirs confondus, près de 30 % des agents se déclarent non satisfaits de l'équipement informatique dont ils disposent :

Équipement informatique	Oui	Non
Nombre de postes jugé suffisant	71%	29%
Performances jugées suffisantes	73%	27%

Si l'on ne considère que les abattoirs de volailles 90 % des répondants estiment disposer d'un nombre de postes suffisant et 82 % sont satisfaits des performances.

La taille des équipes d'inspection et l'utilisation a priori moindre d'applications « métiers » (SI2A notamment) pourraient expliquer ces différences.

Tous types d'abattoirs confondus la qualité de la connexion et la disponibilité ou la capacité à utiliser les différents logiciels constituent un problème important.

Problèmes rencontrés	Oui	Non
Panne matérielle	17%	83%
Disponibilité/Utilisation des logiciels	42%	58%
Lenteur de connexion	79%	21%

Malgré l'éloignement de certaines structures et le regroupement au sein des préfectures des assistances informatiques dans les départements, 80 % des agents déclarent trouver facilement une assistance ou un soutien pour régler leurs problèmes informatiques.

Des postes d'inspection plus ou moins bien adaptés.

D'une manière générale l'adaptation des postes d'inspection aux tâches à effectuer est jugée très bonne dans 9 % des cas, satisfaisante dans 74 % des cas et non satisfaisante dans 17 % des cas.

Pour le cas particulier des abattoirs de volailles (61 réponses sur 768) les taux sont respectivement de 18 %, 76 % et 6 %.

Pour ce dernier cas (4 réponses) l'insatisfaction porte sur l'absence de poste d'inspection vétérinaire clairement identifiable et disposant du matériel ad-hoc.

À ce stade il est utile de rappeler que les inspecteurs en abattoirs de volailles ne sont pas postés en un point particulier sur la chaîne, mais supervisent le travail des opérateurs.

La question suivante permettait aux 17 % d'agents (soit 133 agents) non satisfaits d'expliquer sous forme d'une réponse libre les motifs de leur insatisfaction

Les motifs se répartissent de la manière suivante (plusieurs motifs possibles par réponse) :

Ergonomie conception	91
Equipement	49
Maintenance	31
Sécurité	20
Autre	9
Total	200

Sur les 105 AO qui se sont exprimés, 89 sont des agents ayant plus de 5 ans d'expérience en abattoir, dont 88 titulaires.

Sur les 28 VO qui se sont exprimés, 18 sont des agents ayant plus de 5 ans d'expérience en abattoir.

On peut estimer que les agents qui se sont exprimés disposent du recul nécessaire pour apprécier convenablement leurs postes.

La rubrique ergonomie/conception regroupe tout ce qui concerne l'accès aux objets à inspecter et l'accessibilité des matériels : hauteur des passerelles, des convoyeurs, position des lave-mains, des stérilisateurs :

- « *Les carcasses ne s'arrêtent pas en face de la passerelle, inspection de travers* »
- « *Chaîne porcins : espace de travail réduit depuis l'installation d'une fendeuse automatique. Espace de travail quasi nul lors de la fente manuelle en cas de panne de la fendeuse ou de taille des porcs non adaptée. Chaîne bovins : convoyeur abats trop haut obligeant à réaliser l'inspection des abats rouges les bras levés.* »

Le chapitre « équipement » regroupe les remarques tenant à l'absence de tel ou tel matériel, mais également les situations où le poste d'inspection n'est pas bien identifié en tant que tel.

- « *Absence de définition d'espace réservé aux agents ; déambulation contrainte entre les carcasses pour poser l'estampille et obligation de monter sur les nacelles des opérateurs pour observer de plus près les carcasses lorsque c'est nécessaire.* »

Les remarques concernant la maintenance concernent l'état d'entretien de matériels tels que les passerelles, les lave-mains et les stérilisateurs.

Les remarques liées à la sécurité concernent les risques de chute, mais également la proximité relative du poste d'inspection avec un poste opérateur jugé dangereux ou la température de l'eau des lave-mains :

- « *Passerelle très glissante, pas de rambarde* »
- « *Nous inspectons les abats et les carcasses de porcins très proches de la scie de fente des carcasses.* »

Les agents ont également signalé d'autres problèmes plus généraux tels que la vétusté des installations.

3.4.3 Relations de travail

Un protocole-cadre, souvent signé mais pas toujours respecté

En vue de faciliter les inspections sanitaires en abattoirs dans des conditions adaptées aux contraintes de ces entreprises, un protocole conclu entre l'abatteur et le préfet du département définit la programmation des abattages et des inspections sanitaires, les conditions de mise en œuvre de l'inspection sanitaire des animaux et des produits ainsi que les conditions d'hébergement des services officiels de contrôle au sein de l'abattoir.

Son existence est prévue par l'article D.233-18 du code rural et de la pêche maritime. Sa signature est facultative. Cependant son existence et son respect, dans les abattoirs de boucherie et les ateliers de traitement de gibier agréés, constituent l'un des critères de modulation de la redevance sanitaire d'abattage mentionnée dans le code des impôts.

Environ 80 % des réponses font état d'un protocole-cadre (PC) signé entre l'abattoir et la DD. Dans le cas particulier des abattoirs de volailles 24 % des répondants (17 sur 71) font référence à l'existence de ce même protocole-cadre.

Lorsque ce protocole existe, le contenu est connu de la quasi-totalité des VO et de près des trois-quarts des AO en abattoir de boucherie.

Pour les agents connaissant le contenu du protocole-cadre, celui-ci n'est pas respecté pour 24 % des VO et 19 % des AO en abattoir de boucherie. (Au total, 88 réponses sur 451).

16 % des AO et 5 % des VO ne se prononcent pas sur la question, sans en donner la raison.

La question suivante, sous forme de réponse libre, portait sur les suites données en cas de non-respect du PC.

Pour 25 agents sur 88, aucune suite administrative ou pénale n'était donnée.

22 agents sur 88 ont fait état de suites : très variées, elles vont de la simple discussion à l'avertissement écrit ou au déclassement de l'abattoir.

Les autres réponses reçues ne décrivaient pas les suites données, mais le motif pour lequel le PC n'était pas respecté par l'exploitant. Le non-respect du planning ou des horaires d'abattage est le motif qui revient le plus régulièrement, assorti parfois de commentaires exprimant une certaine impuissance.

30 % des personnes interrogées ne connaissent pas le contenu du règlement intérieur de l'abattoir

L'existence d'un règlement intérieur (RI) propre à l'abattoir est connue de 82 % (628/768) des répondants. Parmi les agents qui connaissent l'existence dudit règlement, 30 % (191/628) n'en connaissent pas le contenu.

Sur les 70 % des agents connaissant le contenu du RI, 97 % indiquent que les règles de sécurité à respecter figurent dans le RI.

Des relations entre le SVI et ses interlocuteurs réguliers généralement jugées bonnes ou très bonnes tant par les AO que les VO

- Relations entre agents du SVI et les apporteurs

Dans environ 80 % des cas les relations sont assurées indifféremment par les AO ou les VO.

Tous abattoirs confondus, elles sont décrites comme très bonnes ou bonnes dans 81 % des cas (note 4 ou 3 sur une échelle de 1-très dégradées à 4-très bonnes).

En abattoir de volailles le taux de très bonnes relations (note 4) est de 20 %, à pondérer avec le faible nombre de réponses (71 réponses).

D'une manière générale les relations semblent meilleures entre les apporteurs et les VO (89 % de note 3 ou 4) qu'entre les apporteurs et les AO (76 % de notes 3 ou 4), ce qui pourrait laisser penser que les apporteurs contestent davantage les directives des AO que celles des VO. Ce constat n'a pas été approfondi dans les entretiens individuels.

Les relations notées comme très dégradées ne représentent que 1 % des cas, tous abattoirs confondus.

- Relations courantes avec le directeur du site

Dans 86 % des cas elles sont assurées par un membre du SVI. L'intervention d'une autorité « extérieure », chef de service ou coordonnateur abattoir, ne représente que 10 % des réponses.

Dans 48 % des réponses, le VO est décrit comme le seul interlocuteur du directeur pour ce qui concerne les relations courantes. Cela manifeste une reconnaissance de la position du VO de la part du directeur.

En termes d'appréciation, on retrouve la même différence d'appréciation que pour la question précédente entre les VO (81 % de notes 3 ou 4, relations jugées bonnes ou très bonnes) et les AO (67 % de note 3 ou 4). Sans doute l'autorité du VO est-elle mieux reconnue du directeur que celle d'un AO.

Pour 33 % des AO et 17 % des VO les relations sont notées 2 (dégradées) ou 1 (très dégradées).

Le taux de relations jugées très dégradées (notées 1) concerne 3 % des répondants (taux identique entre AO et VO).

Les relations avec les directeurs d'abattoir de volailles semblent légèrement meilleures que celles avec les directeurs d'abattoir de boucherie (à pondérer compte tenu du faible nombre de réponses).

- Relations courantes avec la maîtrise (chef de chaîne, responsable du secteur vif, responsable qualité)

Dans 89 % des cas elles sont assurées indifféremment par un AO ou un VO. Elles sont jugées bonnes à très bonnes (note 3 ou 4) par 91 % des VO et 82 % des AO. Les situations très dégradées représentent 1 % des réponses (égalité d'appréciation AO et VO).

- Relations avec les opérateurs

Pour l'ensemble des abattoirs, elles ne sont le domaine réservé des VO que dans 4 % des cas.

Elles sont jugées bonnes à très bonnes (note 3 ou 4) par 91 % des VO et 86 % des AO. Les situations très dégradées représentent 1 % des réponses provenant des AO et 0 % des VO).

Le SVI étant présent tout au long des opérations d'abattage, maintenir de bonnes relations avec l'abatteur et ses opérateurs est important.

Un soutien hiérarchique présent en cas de nécessité

Compte tenu de ce qui précède, le besoin de soutien est probablement peu fréquent, mais néanmoins important :

AO	Oui	Non
Contestation d'une décision d'inspection	90%	10%
Problème de relation avec le directeur ou la maîtrise de l'abattoir	86%	14%
Problème de relation avec un opérateur sur la chaîne ou en secteur vif	88%	12%
Problème de relation avec un apporteur	89%	11%

VO	Oui	Non
Contestation d'une décision d'inspection	94%	6%
Problème de relation avec le directeur ou la maîtrise de l'abattoir	92%	8%
Problème de relation avec un opérateur sur la chaîne ou en secteur vif	92%	8%
Problème de relation avec un apporteur	93%	7%

De manière générale le soutien hiérarchique du SVI semble bien assuré en cas de relations difficiles.

3.4.4 Tâches et missions

Une part importante des agents du SVI déclare réaliser des tâches qui incombent normalement au personnel de l'abattoir

	Fréquemment	Rarement	Jamais
AO	35%	46%	19%
VO	25%	40%	35%
Total	33%	45%	22%

Il peut s'agir de parages, d'accrochage des abats sur un chariot, du retrait de certains MRS (matériels à risque spécifiés), voire du contrôle de l'identification des animaux présentés à l'abattage.

Ces tâches constituent une surcharge de travail, une source de fatigue supplémentaire et augmentent le risque de développer des TMS (troubles musculo-squelettiques), mais il est difficile de s'en affranchir. Elles s'inscrivent dans un souci de collaboration avec les opérateurs pour la bonne marche des opérations d'abattage et contribuent à la qualité des relations entre les opérateurs et les agents du SVI.

AO et VO, le pouvoir de décider

37 % des AO estiment prendre des décisions normalement dévolues à un VO (sans précisions sur lesdites décisions).

A contrario 10 % des VO déclarent ne pas prendre des décisions qui leur sont normalement dévolues.

Plusieurs interprétations sont possibles :

- des AO qui outrepassent leurs prérogatives, qu'ils s'estiment très compétents ou ignorent les limites de leur fonction et s'exposent à un désaveu en cas de contestation de la décision prise, sans préjudice du risque de sanction,
- des VO insuffisamment présents ou manquant de compétences.

Une moitié des AO ne sont pas ou sont peu associés aux inspections relatives à l'hygiène générale de la chaîne d'abattage et, le cas échéant, des ateliers annexés (découpe, transformation)

Ces inspections « établissement » sont réalisées de manière périodique.

	Fréquemment	Rarement	Jamais
AO	51%	29%	20%

Parmi les 49 % d'AO ne participant pas ou rarement à l'inspection « établissement », 63 % souhaiteraient y participer « plus » régulièrement.

Ces inspections sont un moyen de diversifier les tâches confiées aux AO et d'assurer dans son ensemble les responsabilités du SVI dans un abattoir.

Ce n'est toutefois possible que si les AO sont présents en nombre suffisant, l'inspection « produit » restant une priorité. C'est pourquoi il apparaît important que l'effectif de chaque SVI tienne compte non seulement du tonnage abattu mais encore des différentes activités confiées aux agents ou souhaitées par ceux-ci.

Pour ces inspections « établissement », les agents du SVI ont à leur disposition différents outils, qu'ils peuvent ou non utiliser.

	Grille complète	Mini-grilles	Pas d'outil particulier	Autre
AO	40%	44%	8%	8%
VO	74%	15%	7%	4%
Total	48%	37%	8%	7%

NB : seules sont prises en compte les réponses des agents réalisant des inspections « établissement ».

Au quotidien, les remarques du SVI sont enregistrées dans un cahier de liaison. À chaque remarque du SVI doit normalement correspondre un correctif mis en place par l'abatteur. Ce

cahier de liaison, lorsqu'il a été mis en place, est utilisé par 84 % des AO et 92 % des VO ayant répondu.

Des SVI qui privilégient le dialogue pour traiter les non-conformités, mais des abatteurs jugés parfois peu réactifs

40 % des agents (AO et VO) ayant répondu au questionnaire estiment que l'abatteur manque de réactivité dans le traitement des non-conformités. 17 % font état de non-conformités revenant de manière régulière.

29 % font état d'une absence de suite en cas de non-réactivité de l'abatteur.

Un manque de réactivité de l'abatteur pour corriger les non-conformités relevées, l'absence de suites données face à cette inertie et la présence de non-conformités récurrentes constituent probablement des facteurs de démotivation des équipes d'inspection.

Les suites mises en œuvre en cas de manque de réactivité se répartissent de la manière suivante :

Courrier	74%
Mise en demeure	43%
Procès-verbal	17%
Demande de rendez-vous	51%
Ne sait pas	6%

Seules sont comptabilisées les réponses pour lesquelles les agents ont déclaré la mise en œuvre de suites. Plusieurs suites étant possibles selon la nature des non-conformités relevées, le total est supérieur à 100 %

Le dialogue ou les suites peu contraignantes sont largement privilégiées. A noter que 6 % des agents du SVI ignorent la nature de la suite réservée à leur constat (8 % pour les AO, seulement 2 % pour les VO).

Un intérêt pour les missions hors abattoir plus marqué chez les jeunes inspecteurs

Seuls 25 % des AO (150 sur 612) et 44 % des VO (68 sur 156) exercent des missions hors abattoir en plus des missions d'inspection en abattoir.

Parmi les 462 AO n'ayant pas d'activité hors abattoir, 62 % sont intéressés par ce type de missions. Le taux est de 85 % pour les AO de moins de 30 ans et de 80 % pour les AO entre 30 et 40 ans.

Parmi les 88 VO n'exerçant pas de mission hors abattoir, 47 % souhaitent se voir confier ce type de mission, avec des pics à 60 % pour les moins de 30 ans et 74 % chez les 30-40 ans.

Ces missions hors abattoir sont probablement un levier important pour augmenter l'attractivité des postes en abattoir.

3.4.5 Relations avec la DD

Une majorité d'entretiens professionnels en « vase clos » pour les AO

Dans le questionnaire qui les concernaient la moitié des DD ayant répondu indiquent que les entretiens professionnels sont réalisés par un cadre du siège. Cette donnée doit être relativisée.

En effet, pour une majorité d'AO (73 %) l'entretien professionnel est effectué par le VO. Le chef de service ne réalise l'entretien professionnel des AO que dans 20 % des cas.

L'entretien professionnel pourrait être un moyen de favoriser les relations des AO en abattoir avec leurs supérieurs en DD.

L'entretien professionnel des VO est réalisé par le chef de service (71 %) ou par le chef de circonscription (13 %)

Des cadres de la DD présents dans les abattoirs

Le tableau ci-dessous détaille le nombre annuel de passages d'un cadre de la DD dans leur abattoir :

Nb passages/an de cadres de la DD	AO	VO
1 ou 2	41%	19%
3 ou 4	27%	30%
5 ou 6	14%	19%
> 6	18%	32%

Seuls 32 % environ des AO et 51 % des VO constatent plus de 4 passages de cadres par an.

Par contre 41 % des AO déclarent qu'un cadre de la DD ne passe qu'une ou deux fois par an.

Toutefois la perception de la présence d'un cadre de la DD apparaît variable au sein d'une même équipe.

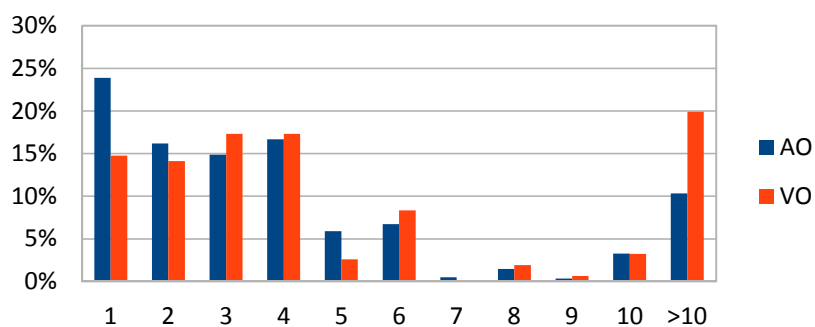
Abattoir 1. Nombre annuel de passages	AO	VO	Abattoir 2. Nombre annuel de passages	AO	VO
1	7		1	5	
2	4		2	4	
3	2		3	2	
4		1	4	1	
5	1				
6		1	>10		1

Différentes raisons peuvent expliquer ce phénomène : AO occupé sur la chaîne ne voyant pas le passage du cadre, AO absent lors du passage, cadre rencontrant plus fréquemment le VO que les AO...

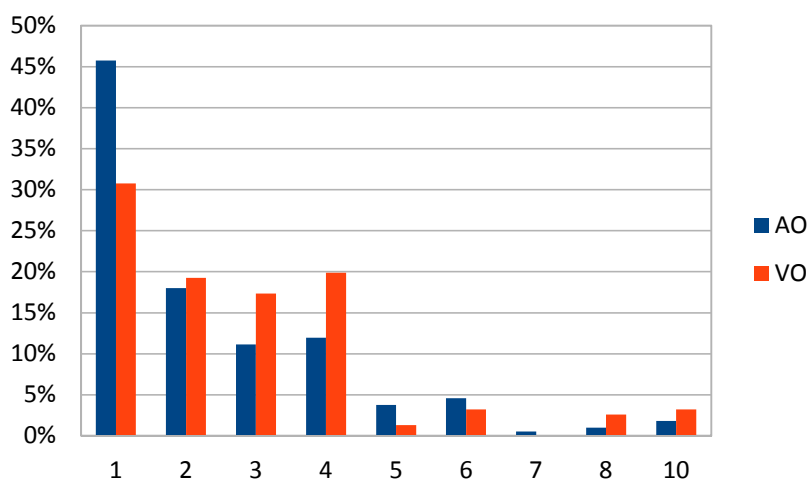
Des réunions de travail entre 1 et 4 fois par an

Les graphiques suivants présentent de manière synthétique le nombre de réunions de travail annuelles, au sein du SVI et entre agents du SVI et du siège de la DD.

Nombre annuel de réunions de travail au sein du SVI



Nombre annuel de réunions SVI-DD



L'écart entre les déclarations des AO et des VO est probablement lié à l'organisation interne des équipes (horaires, inspection à assurer a minima).

De manière générale, la fréquence de ces réunions est comprise entre 1 et 4 fois par an.

Une faible participation des agents affectés au siège à l'inspection en abattoir

Pour 60 % des AO et 46 % des VO cette participation est réservée aux seules situations susceptibles d'entraîner un arrêt des abattages.

La participation régulière d'agents du siège aux tâches du SVI n'apparaît que dans 14 % des réponses des AO et dans 15 % de celles des VO

Cette faible participation entraîne plusieurs remarques :

- Les agents affectés au siège ne peuvent pas entretenir leurs compétences en matière d'inspection *ante* et *post mortem*.
- Le manque de participation des agents du siège à l'inspection en abattoir entretient le cloisonnement entre le SVI et le siège de la DD.

- Pour la DD, disposer d'un effectif d'agents affectés au siège capables d'assurer les inspections en abattoir permettrait de faciliter l'accès des agents d'abattoir aux formations et de mieux gérer les problèmes temporaires de sous-effectifs.

Hygiène et sécurité, médecine de prévention : peut mieux faire

55 % des personnes ayant répondu au questionnaire font état du passage au moins annuel des agents en charge de l'hygiène et sécurité au travail (inspecteur hygiène et sécurité, agents de prévention, médecin du travail). Pour 28 % des réponses le passage n'a lieu qu'en cas de problème. Enfin 17 % des réponses indiquent que ces agents ne viennent pas à l'abattoir.

Concernant le médecin du travail, 20 % des AO et 26 % des VO déclarent ne pas avoir de médecin de prévention.

Quand il y a un médecin de prévention, le passage de celui-ci sur le lieu de travail se fait suivant le tableau ci-dessous :

	Jamais	Au moins 1 fois par an	Uniquement en cas de problème
AO	55%	19%	27%
VO	57%	11%	32%
AO+VO	55%	17%	28%

Plus de la moitié des agents déclarent ne jamais avoir vu sur leur lieu de travail le médecin de prévention exerçant pour le compte de la DD.

Toutefois, plus de 60 % des agents estiment leur médecin de prévention attentif ou très attentif aux conditions de travail :

	Il ne me semble pas suffisamment attentif	Il me semble attentif	Il est très attentif à mes conditions de travail
AO	36 %	51 %	13 %
VO	41 %	43 %	16 %
AO+VO	37 %	49 %	14 %

Le passage du médecin de prévention à l'abattoir lui permettrait sans doute de mieux appréhender les conditions de travail particulières : bruit, écarts de températures, risque de TMS plus important que pour les agents du siège ainsi que contraintes liées à ces postes de travail.

Le passage des acteurs de l'hygiène et de la sécurité au travail à l'abattoir est également une façon de montrer que l'on se préoccupe des conditions de travail du SVI.

Des formations initiales et continues adaptées au métier

Globalement 90 % des AO et 69 % des VO estiment avoir reçu une formation initiale correspondant au métier qu'ils exercent.

Ce pourcentage est de 73 % si l'on ne considère que la population des VO titulaires. Il est de 68 % chez les VO contractuels

92 % des AO titulaires estiment avoir reçu une formation initiale correspondant à leur métier. Le chiffre tombe à 78 % si l'on ne considère que les contractuels.

Pour les AO titulaires l'âge n'a pas d'incidence sur le taux de satisfaction. Chez les AO contractuels l'effet de l'âge n'est pas interprétable. A titre d'exemple, 100 % des AO contractuels de 50 à 60 ans, soit 4 personnes, jugent leur formation initiale adaptée.

De manière générale, ces variations de pourcentages sont à interpréter en fonction des effectifs de la population ayant répondu au questionnaire (79 AO contractuels et 533 titulaires, 130 VO contractuels et 26 titulaires).

Ces données reflètent la perception par l'agent de sa propre formation, mais il arrive que l'avis des collègues diffère sur ce sujet.

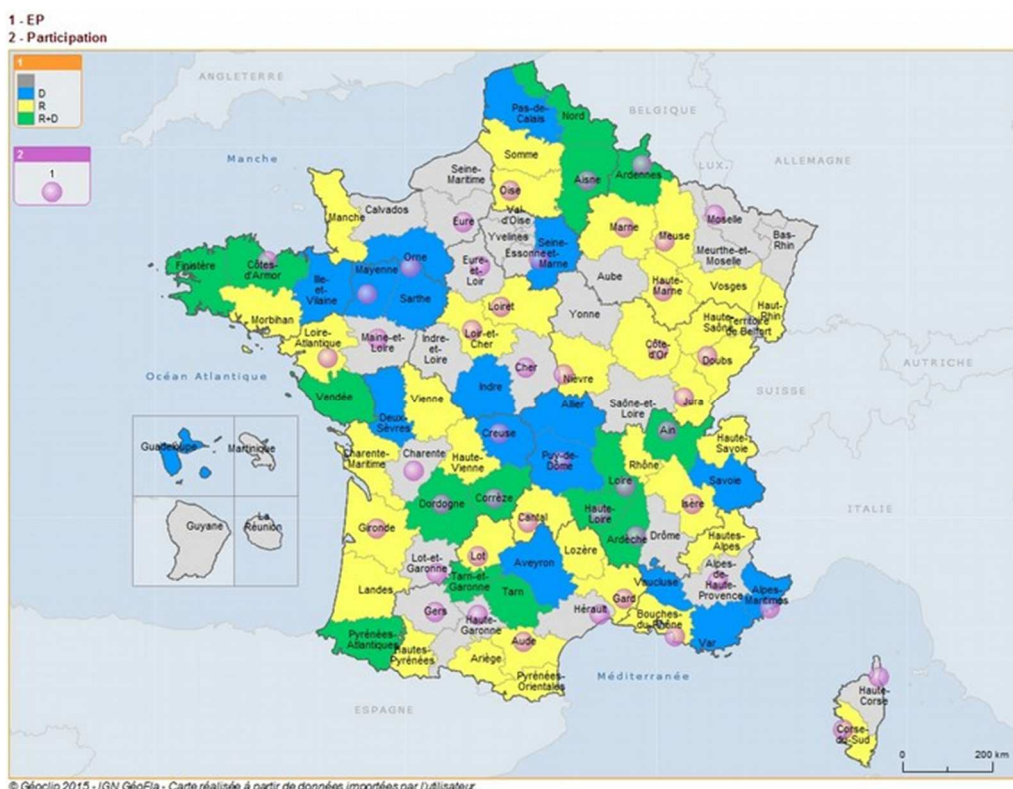
Nous verrons dans la partie consacrée aux entretiens que les réponses par rapport à la formation sont à interpréter avec prudence.

Les offres de formation continue sont jugées adaptées à l'évolution des métiers pour environ 90 % des répondants. Les différences entre AO et VO ou titulaires/contractuels sont marginales, de l'ordre de 1 %.

Cependant, 44 % des AO et 49 % des VO déclarent avoir des difficultés à se rendre disponibles pour suivre des formations.

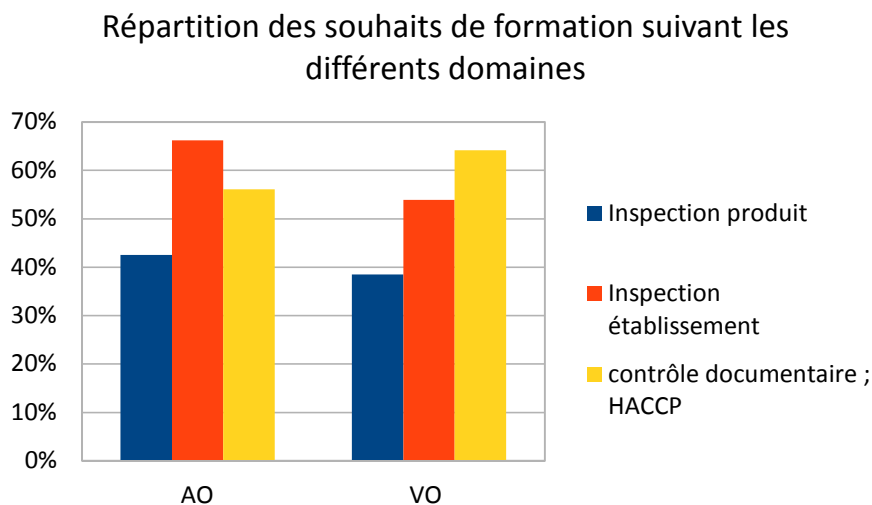
La participation à des formations par échanges de pratiques est citée par 87 % des VO et 67 % des AO.

La carte ci-dessous matérialise les départements où sont organisés des échanges de pratiques (EP) par le département (en bleu), la région (en jaune) ou les deux structures (en vert), selon les déclarations des DD. La participation des AO ou VO à ces échanges est matérialisée par les sphères violettes. L'organisation de ces échanges montre que, là où ils ont lieu, leur intérêt est compris aussi bien en département qu'en région.



Des besoins de formation notamment à l'inspection établissement et au contrôle documentaire

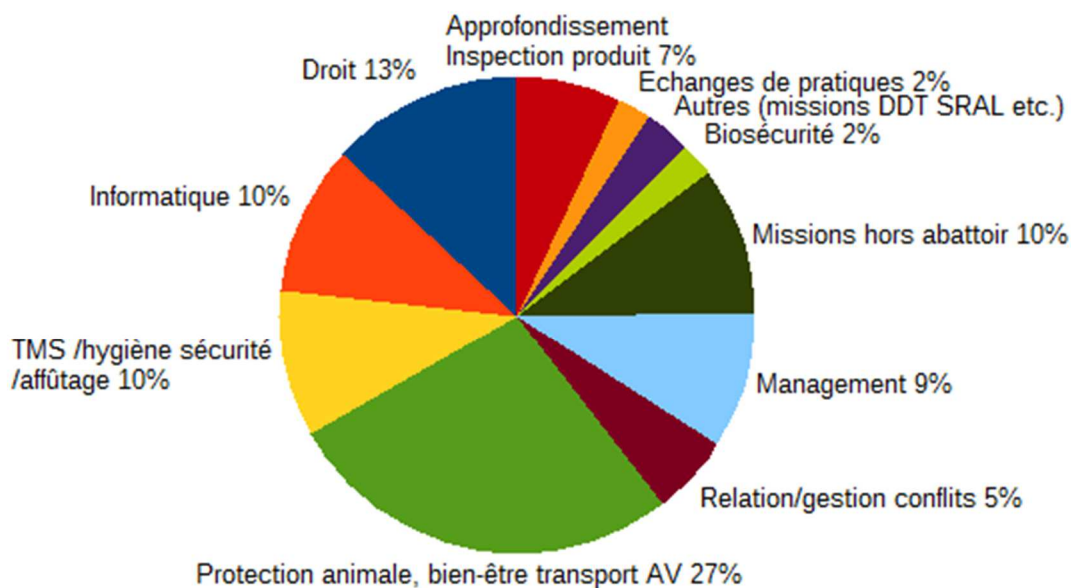
Le graphique ci-dessous montre la répartition des souhaits de formation dans trois domaines particuliers : inspection produit, inspection établissement et contrôle documentaire, HACCP :



Si l'on se limite à la population des AO contractuels, 84 % sont intéressés par une formation à l'inspection établissement et 58 % par une formation « inspection produit ».

Au moyen d'une question ouverte, « autre domaine, précisez » les agents interrogés pouvaient également faire part de leurs autres besoins.

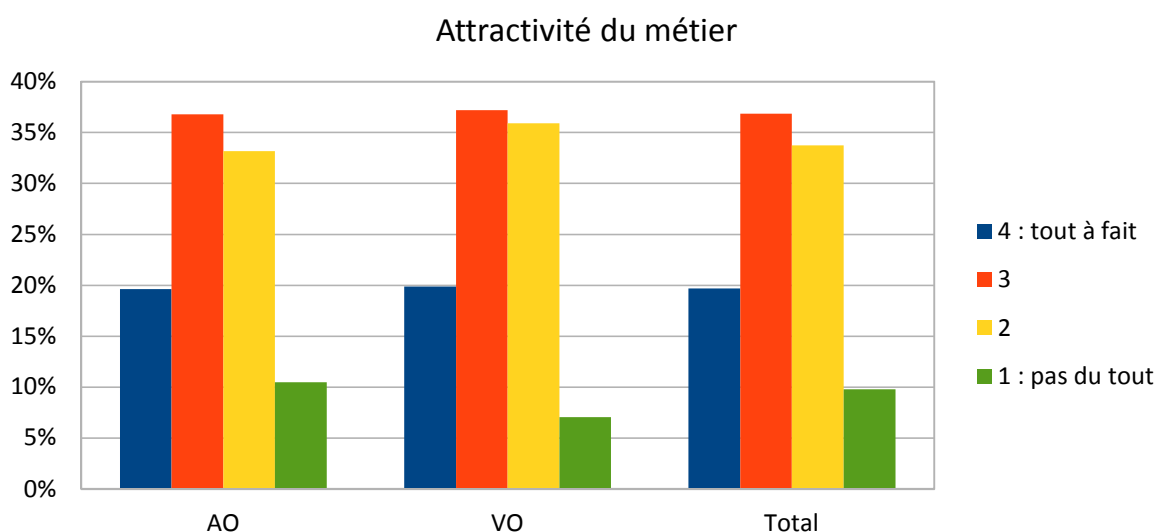
Le graphique suivant montre la répartition des réponses obtenues pour d'autres domaines :



La protection animale et le bien-être animal, les conditions de transport des animaux arrivent en tête. Les instructions relatives au renforcement des contrôles et les attentes du grand public dans ces domaines ont sans doute révélé ce besoin.

Un métier jugé attractif par une courte majorité, mais moins attractif en abattoir de volailles qu'en abattoir de boucherie

La première question était « considérez-vous votre métier comme attractif ? ». La réponse consistait à attribuer une note de 1 à 4



Tous abattoirs confondus 57 % (340/612) des AO et 57 % (89/156) des VO considèrent leur métier comme attractif ou très attractif (note 3 ou 4). Cette majorité et la faible occurrence des agents qui jugent leur métier peu attractif peuvent être considérées comme le signe que le manque d'attractivité des postes n'est pas essentiellement dû au métier lui-même, que d'autres causes sont à rechercher.

La répartition est identique si l'on ne considère que les abattoirs de boucherie.

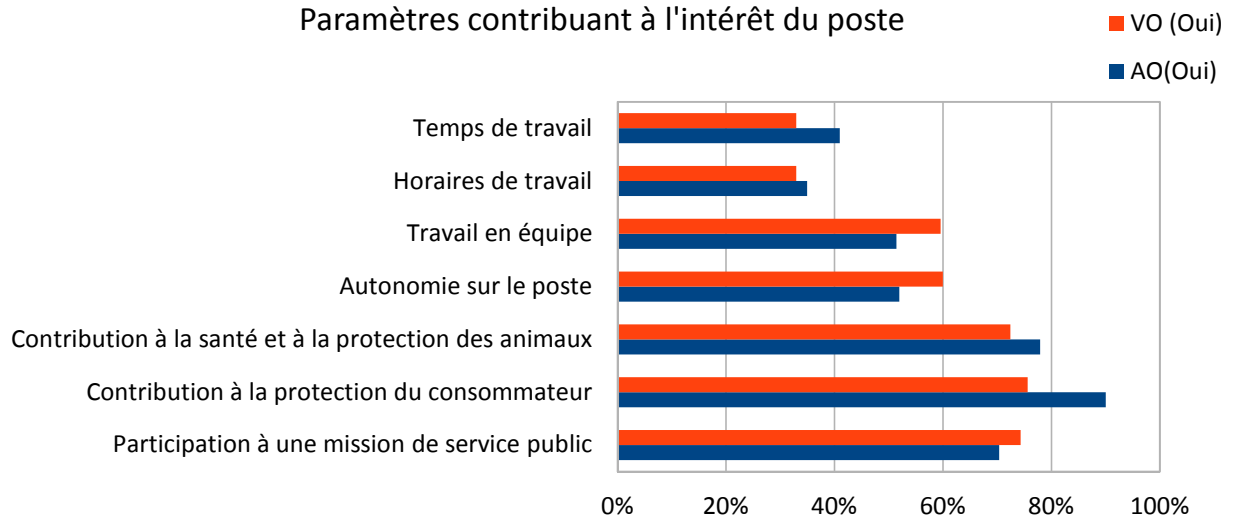
En abattoir de volailles la réponse diffère : 80 % des AO et 96 % des VO jugent leur métier comme attractif à peu attractif (note : 3 ou 2 ; nombre de réponses : 50 AO et 21 VO).

Dans tous les types d'abattoir le taux d'AO considérant leur métier comme pas du tout attractif (note 1) est de 10 %. Il est identique pour les VO en abattoir de boucherie.

Pour les VO en abattoir de volailles ce taux est de 0 %.

Il convient de rappeler encore une fois que les tâches d'inspection en abattoir de volailles et de boucherie sont très différentes. En abattoir de boucherie, AO et VO inspectent le produit, en abattoir de volaille ils supervisent le travail des opérateurs.

Paramètres contribuant à l'intérêt du poste



Le diagramme ci-dessus montre que les agents ayant répondu mettent d'abord en avant les finalités de leur travail : mission de service public, protection du consommateur, santé et protection des animaux.

Il permet de constater que les AO mettent davantage en avant la protection du consommateur (90 % contre 76 % chez les VO) et la participation à la santé et à la protection des animaux (78 % contre 72 % chez les VO).

Les VO sont plus sensibles à la notion de travail d'équipe (60 % contre 51 % des AO) et à l'autonomie dans le poste (60 % contre 52 % des AO).

L'attractivité des horaires ne concerne que 35 % des AO et 33 % des VO ayant répondu, celle du temps de travail que 41 % des AO et 33 % des VO.

En comparant les facteurs d'intérêt pour les postes entre les AO affectés en abattoir de volailles (50 réponses) et les AO affectés en abattoir de boucherie (561 réponses) les taux de réponse « Oui » concernant la participation à une mission de service public, la contribution à la protection du consommateur et la contribution à la santé et la protection des animaux sont assez proches.

En revanche, les AO en abattoir de volailles sont relativement plus sensibles au caractère autonome du travail et le facteur travail en équipe est relativement moins important. Il faut sans doute y voir l'effet du faible effectif des équipes du SVI en abattoir de volailles.

Les VO en abattoir de volailles semblent moins attirés par les facteurs généraux (mission de service public, protection du consommateur, santé animale) que leurs homologues en poste en abattoir de boucherie.

Les personnes interrogées avaient aussi la possibilité de mentionner de manière libre d'autres points d'attractivité. Le nombre de réponses libres est assez faible (10 VO sur 156 et 20 AO sur 621).

Les réponses reçues mettent en avant la diversité des tâches (avec ou sans missions d'inspection hors abattoir), le caractère concret du travail effectué, le service rendu (salubrité des viandes, protection animale...) et les aspects financiers (primes).

Cette dernière réponse est surprenante dans la mesure où il n'existe plus de prime spécifique pour le travail en abattoir.

Des relations compliquées entre les SVI et le siège de la DD dans 27 % des cas

Une question demandait d'évaluer si l'organisation générale en place dans le département contribuait au bien-être au travail. Les éléments suggérés étaient les moments de convivialité, les réunions de travail, la communication. L'évaluation était à effectuer sur une échelle de 1 (pas du tout) à 4 (tout à fait).

27 % (185) des agents se déclarent peu ou pas satisfaits (note 1 ou 2) de l'organisation mise en place. Les écarts entre AO et VO (en pourcentage) sont peu significatifs.

Parmi les 147 AO qui se sont exprimés 111 ont plus de 5 ans d'expérience en abattoir et 109 sont titulaires.

Parmi les réponses des 38 VO, 28 proviennent d'agents ayant plus de 5 ans d'expérience en abattoir.

Les doléances sont en majorité exprimées par des agents ayant plus de 5 ans d'expérience (139 agents sur 185 ayant répondu), ce qui renforce le fait de les considérer comme fondées.

Les agents peu ou pas satisfaits disposaient d'une question ouverte pour préciser les raisons de leur sentiment d'insatisfaction.

L'analyse des réponses a permis de les regrouper en six thèmes : sentiment d'isolement, manque d'effectif, problèmes liés au management, horaires de travail, communication, absence de reconnaissance du travail.

Sentiment d'isolement (77/185)

Le sentiment d'isolement est lié à un manque de relations entre la DD et l'abattoir, allant parfois jusqu'à l'impression de deux mondes différents.

*« Cloisonnement étanche entre la direction et les agents en abattoirs »
[AO titulaire plus de 5 ans d'abattoir]*

*« Rétablir le lien entre les abattoirs et la DDPP et plus particulièrement faire des abattoirs de volailles une thématique prioritaire du CODIR. Actuellement, le VO des abattoirs de volailles n'y est pas convié, et ses seuls échanges consistent à des retours brefs entre 2 portes avec la cheffe de service qui transmet ensuite au CODIR. »
[VO contractuel]*

Manque d'effectif pour l'inspection (65/185)

Le manque d'effectif impose de faire de l'inspection sur chaîne une priorité. Cette tâche devient rapidement mécanique. Les agents se sentent frustrés de ne pouvoir mettre en œuvre qu'une partie de leurs compétences.

*« Les VO sont le plus souvent seuls de longues heures avec l'opérateur de parage de l'entreprise à assister au parage des carcasses, donc plus assez de temps disponible pour la présence en ante-mortem, la présence à l'assommage, la rédaction de courriers aux éleveurs, etc. qui font la valeur ajoutée et l'intérêt du travail de vétérinaire. »
[VO contractuel]*

*« Manque d'effectif nous obligeant à ne faire quasiment que de la chaîne ! »
[AO titulaire]*

Problèmes de management de la part de la DD ou du VO (44/185)

Les AO attendent des VO investis dans leur travail et jouant leur rôle de chef ce qui n'est pas toujours le cas.

Certains VO ont le sentiment que la DD donne des directives sans connaître la réalité et les contraintes auxquelles ils ont à faire face.

*« V.O vacataire non investi, ne prenant aucune décision »
[AO titulaire]*

*« Pôle d'inspection éloigné de la DDCSPP, management N+2 à distance et coupé des réalités par rapport aux charges de travail, direction désorganisée (nombreuses strates) où on ne sait pas qui s'occupe de quoi »
[VO contractuel]*

Problèmes liés à l'organisation ou aux horaires de travail (29/185)

Les réponses fournissent les premiers éléments d'explication de l'insatisfaction mise en évidence précédemment vis-à-vis des horaires de travail. Il s'agit principalement des contraintes imposées par l'abatteur.

*« Astreintes de week-end ou horaires décalés mal reconnus par rapport à d'autres postes n'ayant pas ces contraintes »
[VO contractuel]*

*« Horaires de travail sur amplitude importante, souvent supérieure à 9 h. Amplitude de repos pas toujours respectée »
[AO titulaire]*

*« Pas de bien-être possible en horaires décalés (une semaine de matin commencée à 4 h puis une semaine d'après-midi finissant après 20 h) »
[AO titulaire]*

Ambiance générale, communication (21/185)

Des relations dégradées ou des tensions entre les membres du SVI sont des facteurs de mal être au travail.

La communication entre agents ou avec la hiérarchie participe au bien-être au travail.

*« Tension dans les équipes, peu de convivialité »
[VO contractuel]*

*« Grande équipe d'où une communication pas toujours facile...! »
[AO titulaire]*

*« Communication erratique »
[AO titulaire plus de 5 ans d'abattoir]*

*« Étant un petit effectif il est compliqué de se libérer, d'autant que les réunions ou autres rassemblements ne sont organisés que sur les jours les plus chargés à l'abattoir. »
[AO titulaire]*

Absence de reconnaissance (16/185)

Certains agents du SVI se sentent mis à part ou ignorés de la DD. D'autres ont même le sentiment d'être considérés par leurs pairs comme des « sous-techniciens ».

« SVI dénigré par certains agents de la DDPP (notamment ceux déclarés inaptes au travail en abattoir) et la cheffe de service : « on n'y fait rien, on ne travaille que le matin, les collègues placés en garde à vue dans d'autres départements (suites vidéos L214) l'ont bien cherché... »

[AO titulaire]

« Nette tendance à estimer que si on n'entend pas parler des abattoirs, c'est que tout va bien et qu'il n'est pas nécessaire d'y accorder de l'attention. »

[AO titulaire]

« Les SVI sont un peu à l'écart du reste de la DDCSPP et les spécificités du travail en abattoir (horaires décalés, contraintes vis-à-vis du professionnel...) ne semblent pas bien comprises du siège. »

[VO contractuel 3 à 5 ans d'abattoir]

Cependant, le taux d'agents se sentant non reconnus est faible parmi la population ayant répondu à cette question. Nous avons été surpris par ce faible taux au vu de la force du ressenti quand il était exprimé.

L'opinion sur la réactivité de la DD en cas de dysfonctionnement au sein de l'équipe du SVI se répartit de la manière suivante :

	Bonne réactivité	Sans opinion	Manque de réactivité
AO	41%	31%	28%
VO	65%	16%	19%
Total	46%	28%	26%

Près de 30 % des AO et 20 % des VO jugent leur direction peu réactive, ou peu disposée à arbitrer les conflits au sein du SVI.

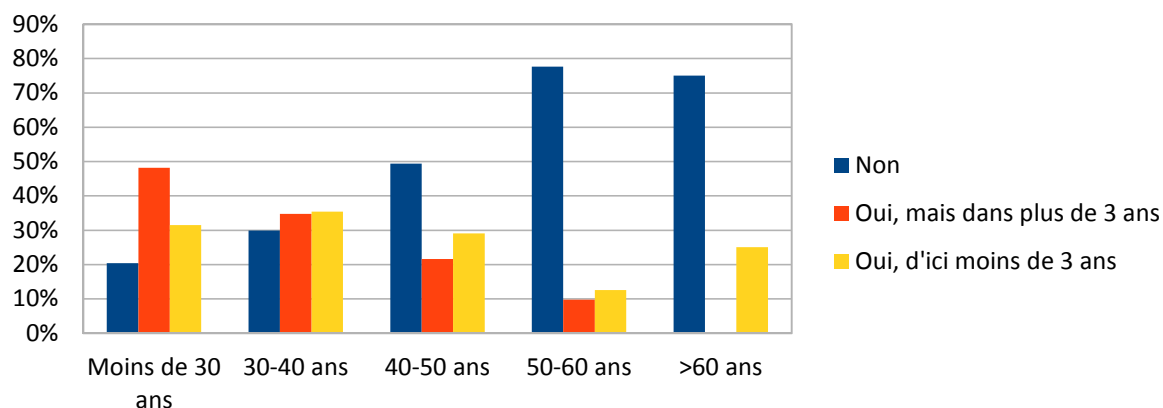
L'aspiration à la mobilité hors abattoir

Pour les AO, l'aspiration à effectuer une mobilité peut être regardée comme un moyen de mesure de l'attractivité des postes.

Nous n'avons considéré que les réponses des titulaires, la question de mobilité étant *a priori* sans objet pour des AO contractuels en CDD.

Répartition du nombre de réponses par tranche d'âge

Projet de mobilité hors abattoir des AO titulaires



Nombre de réponses par catégorie d'âge :

Projet de mobilité des AO titulaires

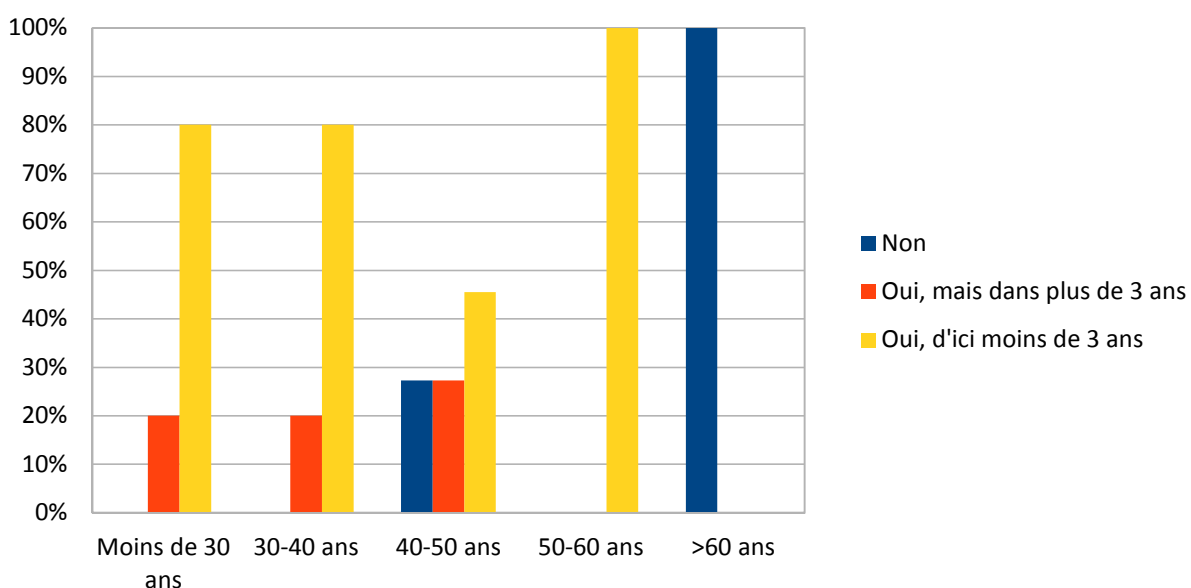
	Non	Oui mais dans plus de 3 ans	Oui d'ici moins de 3 ans
< 30 ans	11	26	17
30-40 ans	49	57	58
40-50 ans	73	32	43
50-60 ans	111	14	18
> 60 ans	18		6

Le graphique ci-dessus représente les projets de mobilité des AO titulaires. Les tranches d'âge les plus jeunes, moins de 30 ans et 30-40 ans, ont tendance à davantage vouloir quitter les postes en abattoir.

Les projets de mobilité hors abattoir atteignent 80 % chez les AO titulaires de moins de 30 ans.

Chez les VO titulaires l'aspiration à une mobilité hors abattoir apparaît encore plus marquée que chez les AO

Projet de mobilité hors abattoir des VO titulaires

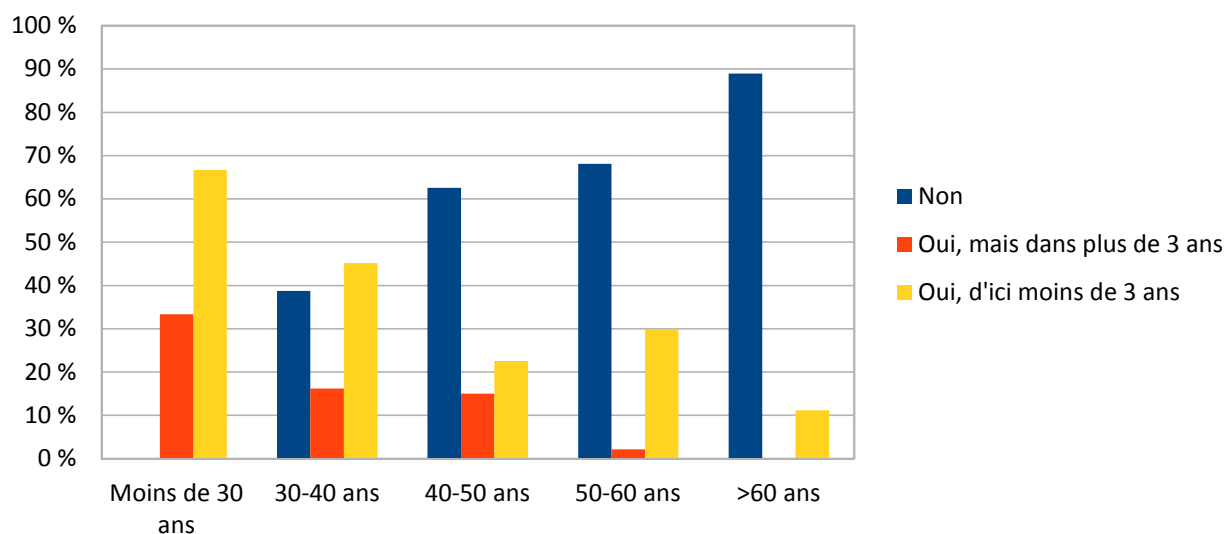


Elle est de 100 % chez les VO titulaires jusqu'à 40 ans. Elle répond probablement à une logique de parcours professionnel.

Le taux d'aspiration à la mobilité dans la tranche 50-60 ans peut correspondre à la situation d'ISPV de classe normale au dernier échelon obligés à une mobilité pour prétendre au grade d'ISPV en chef. Cependant ces chiffres doivent être interprétés avec prudence compte tenu du faible nombre de réponses (5 pour les moins de 30 ans, 5 pour la tranche d'âge de 30 à 40 ans, 11 pour celle de 40 à 50 ans, 2 pour celle de 50 à 60 ans et 3 pour les plus de 60 ans).

Les VO contractuels pouvant prétendre à un CDI après 2 CDD de 3 ans, il nous a paru intéressant d'étudier leurs aspirations à la mobilité.

Projet de mobilité hors abattoir des VO contractuels



Nombre de réponses par catégorie d'âge :

Projet de mobilité hors abattoir des VO contractuels

	Non	Oui mais dans plus de 3 ans	Oui d'ici moins de 3 ans
< 30 ans		1	2
30-40 ans	12	5	14
40-50 ans	25	6	9
50-60 ans	32	14	18
>60 ans	18		6

Le graphique ci-dessus montre un fort taux d'agents peu mobiles, surtout après 40 ans, probablement pour des raisons géographiques. En effet les postes de VO contractuels sont soit une seconde carrière, soit une activité complémentaire d'un exercice en clientèle.

Chez les moins de 30 ans on peut envisager qu'il s'agit d'un emploi vu comme transitoire avant une titularisation ou une orientation vers une autre branche d'emploi libérale ou salariée.

Les principaux leviers pour améliorer l'attractivité des postes : la reconnaissance du travail et la diversification des activités

La dernière question était ouverte : « Que proposeriez-vous pour améliorer l'attractivité des postes en abattoir ? »

408 personnes sur 768 ont répondu, pour un total de 612 propositions.

Le tableau suivant montre leur répartition par statut et catégorie :

	Contractuel	Titulaire	Total
AO	27	293	320
VO	70	18	88
Total	97	311	408

Voici l'une des réponses qui synthétise le mieux quelques attentes des agents.

« Je propose que la considération pour les équipes d'abattoir et le travail en abattoir soient partout comme cela se passe dans cette DDPP.

Ici, les demandes de matériels sont toujours prises en compte, voire anticipées.

Le matériel informatique est renouvelé et d'excellente qualité, les problèmes de logiciel et de connexion sont pris en compte et résolus. Nous avons une imprimante aussi neuve et performante que celles du siège (j'ai vu un abattoir où l'imprimante datait du siècle dernier, et il n'y avait pas de papier disponible, il fallait imprimer au dos de feuilles déjà imprimées...).

Nous avons un agent qui s'occupe de la sécurité au travail, cet agent participe au CHSCT de l'abattoir et à celui de la DDPP et nos demandes sont toujours prises en compte par l'abatteur concernant les postes de travail.

Nous disposons d'une voiture de service sur place pour aller à la DDPP ou en formation et, si c'est nécessaire, nous pouvons en réserver une autre au siège.

Le responsable qualité se déplace plusieurs fois par an à l'abattoir pour faire le point sur les procédures, les enregistrements et la gestion des documents qualité et autres.

Les agents en poste à l'abattoir participent aux assemblées générales, car l'abatteur -sur demande- libère une demi-journée d'abattage.

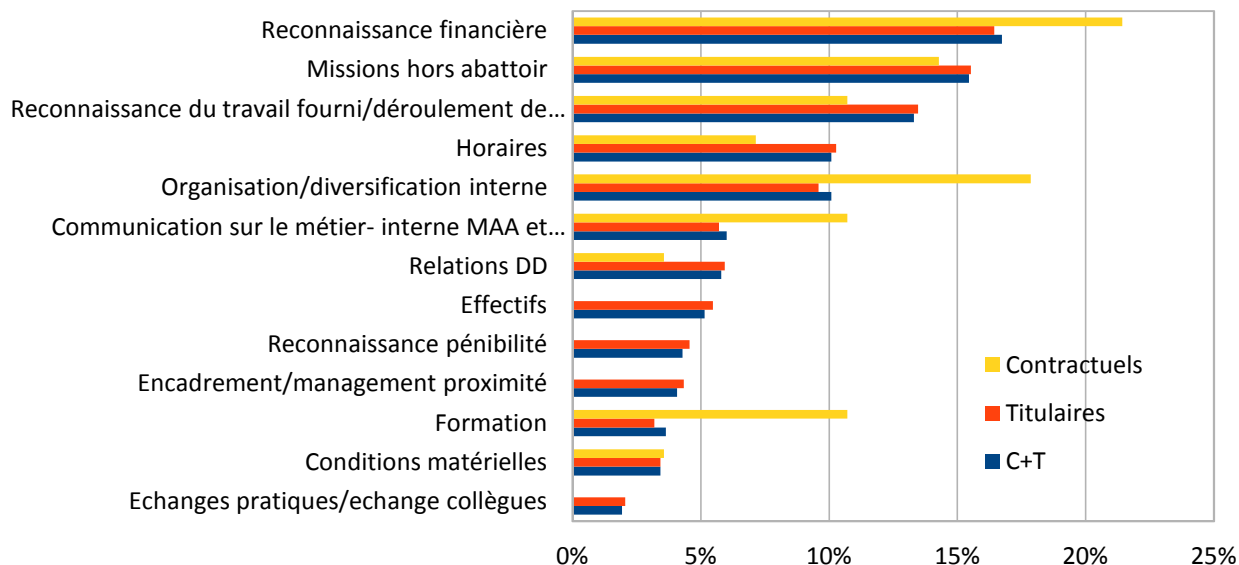
L'équipe de direction se déplace à l'abattoir pour, par exemple, partager la galette des rois. Un repas de fin d'année est organisé tous les ans. »
[VO contractuel Abattoir de boucherie multi-espèces 17 000t].

Analyse générale des réponses des AO et VO

Afin de mieux les analyser, les réponses libres ont été regroupées en 13 thématiques.

La fréquence des réponses au sein de la population concernée figure en abscisse des graphes.

Leviers d'amélioration exprimés par les AO

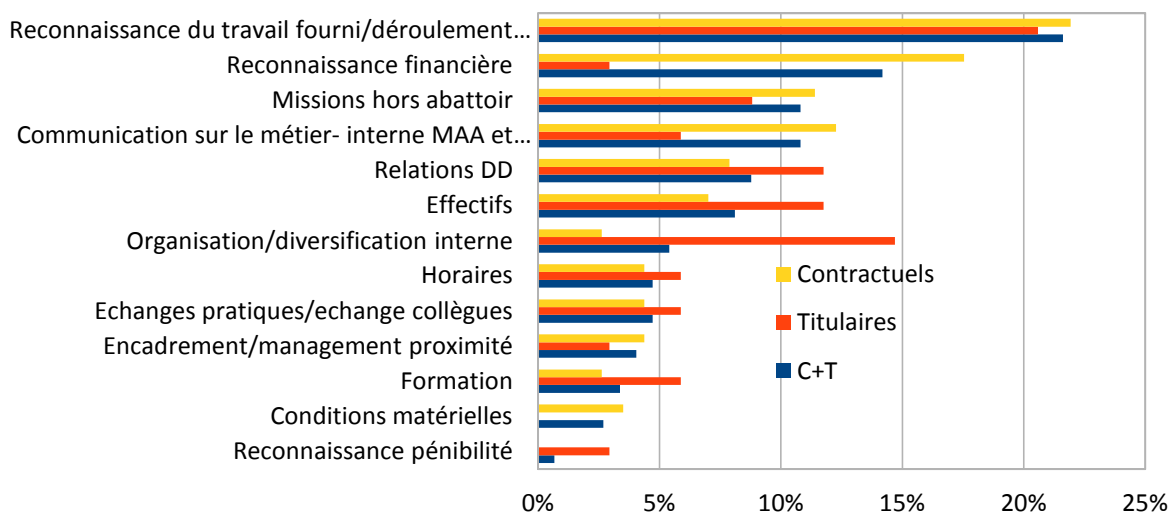


La population d'AO ayant répondu à cette question comporte plus de 90 % de titulaires. (293/320 répondants).

Pour les AO le premier point à améliorer est la reconnaissance financière, particulièrement pour les contractuels. Viennent ensuite la possibilité d'avoir des missions hors abattoirs, et la reconnaissance du travail. Chez les titulaires la composante déroulement de carrière est logiquement plus marquée que pour les contractuels.

Les AO contractuels ne sont pas sensibles aux aspects liés à la pénibilité, aux effectifs et à l'encadrement, probablement en raison de la durée limitée de leurs contrats. Ils sont par contre plus sensibles que les titulaires pour ce qui touche à l'organisation du travail, à la formation et à la communication.

Leviers d'amélioration exprimés par les VO



La population de VO ayant répondu se composait pour 80 % de contractuels (70/88 répondants).

Contrairement à ce qui est observé chez les AO, la reconnaissance du travail arrive en tête pour les VO, suivie par la reconnaissance financière lorsque ce sont des VO contractuels qui s'expriment.

Les VO titulaires sont plus sensibles que les VO contractuels aux questions d'effectif, d'organisation et de relation avec la DD.

Si les AO ont répondu à cette question en pensant à leur situation personnelle, les VO ont répondu de manière plus large, en pensant à leur situation personnelle mais également à l'attractivité des postes pour les AO (« les agents »). Comme le montre le graphe ci-dessus, les réponses ne permettent pas de mettre en évidence des leviers d'amélioration qui seraient spécifiques aux VO.

Nous terminerons cette partie en développant quelques thèmes que l'exploitation des questionnaires a permis d'identifier. Ils seront approfondis dans la partie relative aux entretiens, ci-dessous.

Le parcours professionnel et la reconnaissance

Les VO contractuels souhaitent la possibilité d'être titularisés sur leur poste de travail, avec le cas échéant une formation en alternance, sans obligation de mobilité, l'évolution en CDI sans devoir attendre 6 ans de CDD sur des postes non pourvus lors de la mobilité, une meilleure valorisation des postes en abattoir dans le cadre du parcours professionnel des titulaires, par exemple au travers d'une cotation plus élevée de certains postes. Certains VO ne manquent pas de souligner qu'ils encadrent une équipe plus importante que leur chef de service en DD.

Les AO, notamment les titulaires, mettent en avant les conditions matérielles de travail : bruit, températures, horaires, etc. Ils souhaitent des possibilités d'avancement identiques à celles des agents du siège, voire accélérées. Par exemple par une réduction du temps passé dans chaque échelon. Ils expriment également une demande de reconnaissance morale de la part de la hiérarchie et un traitement identique entre un agent en abattoir et un agent du siège, en reconnaissance du travail réellement effectué (l'AO ne travaille pas qu'une demi-journée, même s'il est libre les après-midis) et de ses contraintes. Ils seraient sensibles à un passage régulier des cadres de la direction sur leur lieu de travail.

Les quelques AO contractuels qui se sont exprimés sur le sujet regrettent la précarité des CDD et l'utilisation de l'ancien qualificatif « préposé sanitaire », jugé dévalorisant.

La rémunération

L'amélioration de l'attractivité peut également passer par le volet financier.

Les VO contractuels s'estiment sous-payés au regard de leurs responsabilités et de leur qualification ou du montant de la rémunération perçue par un titulaire.

Un VO contractuel débute à l'INM 678, peu ou prou équivalent à celui d'un ISPV au 5ème échelon, mais il ne bénéficie pas de primes⁸, à la différence de l'ISPV.

Pour leur part, certains AO titulaires regrettent l'absence d'une prime spécifique aux postes en abattoir.

⁸ Hors dispositif spécifique des heures de nuit.

*« Les postes en abattoir ne sont pas valorisés financièrement : à salaire égal et avec le peu de considération que l'on a en abattoir de la part de la hiérarchie du siège et les conditions de travail difficiles, autant travailler en DDPP. »
[AO Titulaire]*

*« Les contractuels devraient être payés décemment, eu égard à leur formation de base et leurs responsabilités (gestion des équipes etc.). Personnellement je gagne moins que certains techniciens qui sont en fin de carrière, moins que certains ISPV qui gèrent des DDPP avec 2 fois moins de personnel que dans mon abattoir. »
[VO contractuel]*

La diversification des missions, en abattoir ou avec des missions hors abattoir

Les activités en abattoir telles que le travail sur chaîne en abattoir de boucherie ou l'inspection de lots homogènes et en majorité sans problèmes particuliers en abattoir de volailles apparaissent routinières et génèrent chez certains lassitude et démotivation. Il y a une aspiration à pouvoir effectuer d'autres missions au sein de l'abattoir (plans de prélèvements, contrôle de l'hygiène de l'établissement et des ateliers annexes s'ils existent) ou à se voir confier des missions hors de l'abattoir d'affectation (contrôle de points de vente et de distribution alimentaire, contrôle en élevage, remplacement dans d'autres abattoirs).

La reconnaissance de la pénibilité.

Cette demande émane presque exclusivement d'AO titulaires. Indépendamment d'une compensation financière qui ne résoudrait pas réellement l'aménagement des parcours professionnels, ils aimeraient que les conditions de sortie de l'abattoir pour les agents qui le souhaitent soient organisées.

La communication

Nous avons vu précédemment les motivations des agents exerçant en abattoir : participation à un service public, protection du consommateur, rôle actif dans le domaine de la santé et de la protection animales et inspection. Les agents qui se sont exprimés estiment l'importance de leur travail méconnue, tant au sein de leur structure que par le public. Ils souhaitent plus d'actions de communication, notamment vers les jeunes qui pourraient constituer un vivier de recrutement et vers le grand public.

Cette communication va dans le sens des actions mises en place par certains professionnels qui souhaitent ouvrir l'abattoir vers l'extérieur et qui ont eux aussi de la peine à recruter.

La question des effectifs.

Sans surprise, l'examen des différentes réponses permet de constater que l'insuffisance des effectifs au sein du SVI, qu'elle soit réelle ou ressentie, a un impact sur l'ensemble des conditions de travail.

Cela se traduit pour les agents par :

- des amplitudes horaires quotidiennes allongées, parfois au-delà de la durée légale,
- la difficulté ou l'impossibilité de récupérer les dépassements horaires,
- des difficultés à prendre des congés ou des RTT en temps voulu avec des possibles répercussions sur la vie familiale,

- des difficultés à dégager du temps pour la formation des titulaires ou des agents contractuels,
- des difficultés à diversifier son activité par des missions hors chaîne ou hors abattoir, l'inspection sur chaîne étant prioritaire,
- des tensions au sein des équipes autour de la question des plannings de travail, de la répartition des charges de travail,
- la création de situations propices à l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou augmentant les risques psycho-sociaux (RPS).

3.5 Les entretiens

Les entretiens individuels avaient pour objectif d'approfondir au travers d'une approche plus qualitative différents points évoqués dans les questionnaires informatiques et de donner une parole libre aux agents.

L'équipe d'enquête a sélectionné un certain nombre d'abattoirs sur le territoire métropolitain en tenant compte dans un premier temps du tonnage et des espèces abattues (boucherie, volailles), du mode de gestion (privé ou municipal) et de la situation géographique. Dans un second temps, d'autres critères conjoncturels se sont rajoutés : abattoirs où les équipes exprimaient « un malaise », abattoirs mis en cause par l'association L 214.

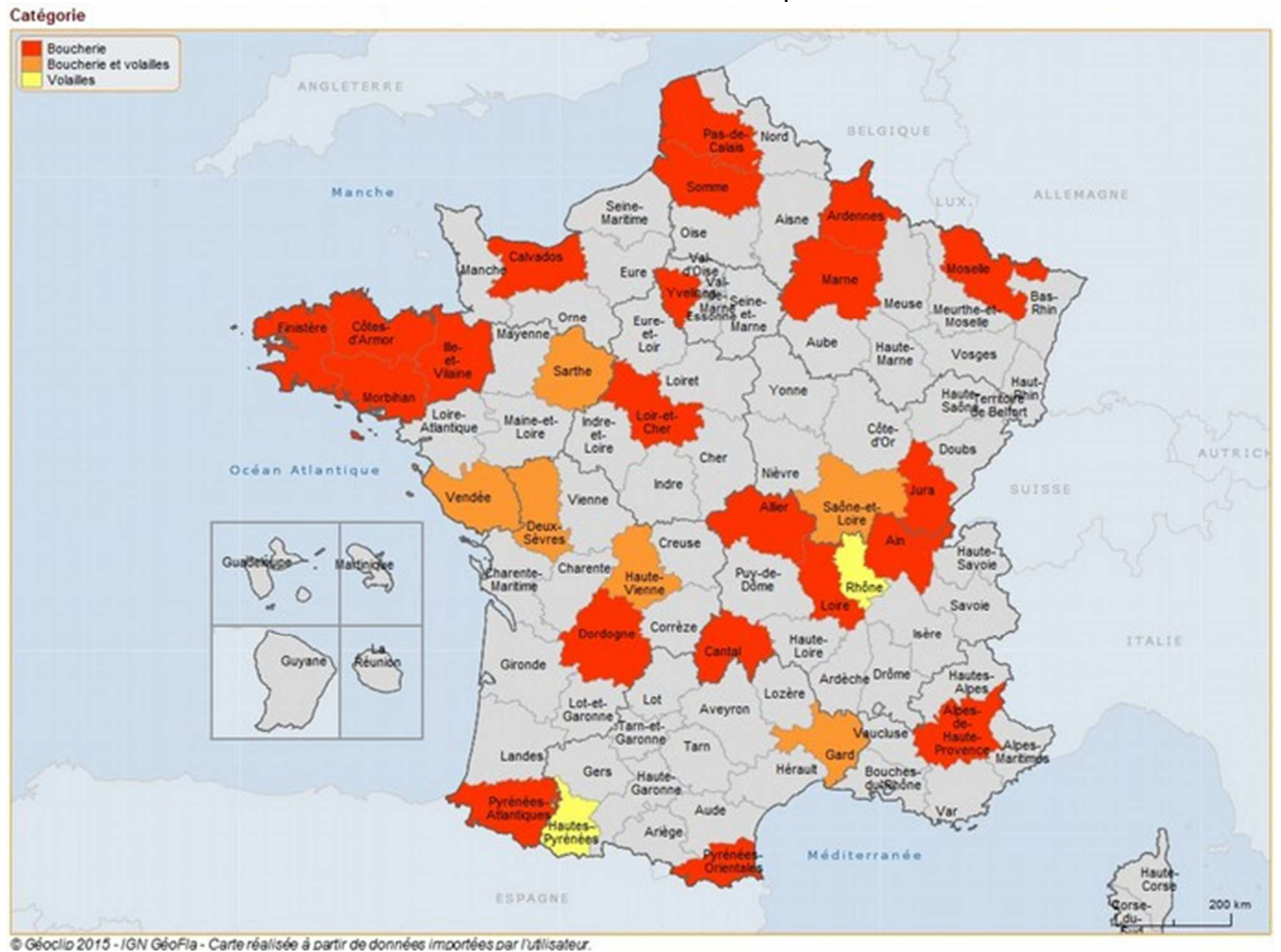
3.5.1 Présentation de la population interrogée

L'objectif était de rencontrer au moins 1 VO par abattoir et 1 ou 2 AO, sans distinction de statut. Sur la base du volontariat, le choix des interlocuteurs a été laissé à l'initiative de la DD et du VO de l'abattoir.

Finalement l'équipe d'enquête a rencontré 72 AO et 36 VO. La répartition selon le statut figure dans le tableau ci-dessous :

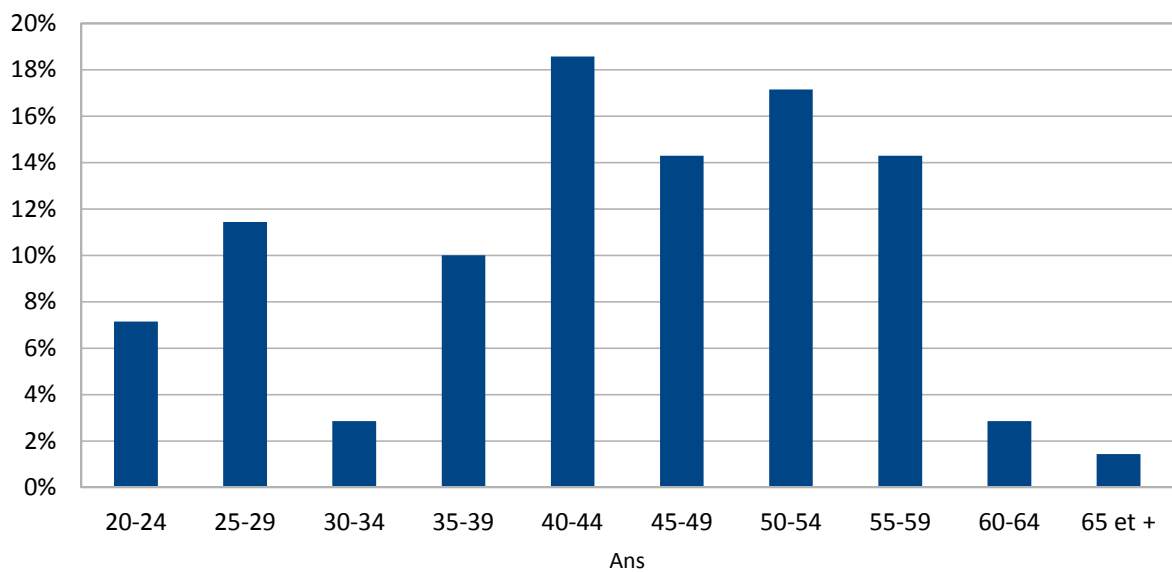
Fonction	Statut	Nombre
AO	Contractuel	8
	Stagiaire	6
	Titulaire	58
VO	Contractuel	27
	Titulaire	9
Total		108

La carte ci-dessous montre la localisation des abattoirs dans lesquels les entretiens ont eu lieu :



Les graphiques ci-dessous présentent la répartition des personnes interrogées par tranche d'âge :

Répartition des AO par tranche d'âge



Les éléments recueillis ont ensuite été regroupés en fonction de différents thèmes :

- conditions de travail et activités exercées,
- maîtrise des compétences et parcours professionnels,
- relations avec la hiérarchie, sentiment d'isolement,
- image du métier, souhaits d'évolution.

Cette partie fait une large part aux citations des propos entendus par les enquêteurs.

Pour chaque citation nous avons mentionné la position, le statut de l'agent et le nombre d'années d'expérience en abattoir, parfois la tranche d'âge, ce dernier critère paraissant susceptible d'éclairer certaines réponses.

3.5.2 Conditions de travail et activités exercées

Les VO.

Les VO apprécient très majoritairement la variété et l'autonomie dans leurs missions. Certains recherchent même des tâches diversifiées.

Les vétérinaires officiels assurent, au moins en contrôle de second niveau, les inspections ante et post-mortem.

Ils ont assez généralement d'autres missions au sein de l'abattoir : inspection de l'hygiène générale de l'établissement et des ateliers annexes, mise en œuvre des plans nationaux de surveillance et de contrôle (PSPC), certification à l'export.

Certains ont en complément la charge de l'inspection d'établissements de transformation ou de distribution distincts de l'abattoir.

Au vu des réponses au questionnaire informatique on peut estimer que plus de 80 % des VO exercent également un rôle de management ou d'encadrement de l'équipe ou des équipes d'AO.

*« Je réalise l'IAM et l'IPM et aussi depuis deux ans les inspections « établissement », mes missions sont très diversifiées. »
[VO C 40-44 ans 8 ans en abattoir]*

*« Le partage sur plusieurs abattoirs apporte de la variété. »
[VO C 50-54 ans 3 ans en abattoir]*

En contrepoint quelques VO font état de difficultés pour assurer l'ensemble des activités dont ils ont la charge. Il semble que, dans ces cas particuliers, la direction départementale profite du fait de disposer en abattoir d'un cadre A supplémentaire, vu les difficultés pour faire face à la totalité des missions dans certaines DD. Certains VO ont en complément de leur mission principale la charge de coordonnateur des abattoirs du département ou d'adjoint au chef de service.

*« Mes activités de coordination me plaisent beaucoup et je cherche une mobilité pour un poste équivalent mais à 100 % coordination car aujourd'hui je suis également VO sur un abattoir et les deux activités sont difficiles à concilier. »
[VO C 45-49 ans 13 ans d'expérience]*

Les horaires de travail ne sont généralement pas vécus comme une contrainte.

« Les horaires me conviennent très bien, j'ai quelques difficultés pour le confort familial, mais tout va bien à ce sujet dans l'ensemble. »
[ISPV 40-44 ans, expérience de « quelques années »]

La contrainte se situe plutôt dans l'amplitude des journées, parfois en contravention avec la réglementation, et l'impossibilité d'anticiper cette durée. L'abatteur est tributaire des exigences de ses clients ou du marché. Les effectifs prêts à travailler en abattoir pour dépanner le SVI ne permettent pas une souplesse d'organisation.

« 12 heures par jour et je commence à m'épuiser. Je considère que je suis à disposition de l'administration en permanence. »
[ISPV 30-34 ans 3 ans en abattoir]

« Les horaires ne sont jamais respectés et il n'y a pas de prévision à court terme. Même les prévisions de la semaine N pour N+1 ne sont pas respectées. »
[VO C, 40-44 ans 8 ans en abattoir]

Nous avons constaté en dépouillant le questionnaire informatisé que 24 % des VO estimaient que le protocole-cadre censé fixer la durée des plages d'inspection n'était pas respecté.

Ces contraintes horaires lorsqu'elles sont récurrentes constituent un facteur de lassitude et peuvent inciter certains à rechercher un autre poste, plus compatible avec leur vie personnelle.

Comme managers, les VO doivent faire face à différentes difficultés.

- L'adéquation entre les effectifs disponibles et les tâches demandées

Seuls 2 VO sur 36 mettent en avant l'accroissement des tâches demandées sans augmentation proportionnelle des moyens.

Il peut s'agir de missions de contrôle proprement dit ou de missions annexes, telles que la nécessité de former les contractuels ou les enregistrements divers.

« Augmentation du nombre de missions : contrôle protection animale, contrôle d'étourdissement renforcé et quotidien depuis les intrusions de [l'association] L214, SIGAL, RESYTAL [applications informatiques « métier »], sans que l'effectif suive. »
[VO C 50-54 ans 6 ans en abattoir]

4 VO font état de problèmes de sous-effectifs, qu'ils soient permanents ou liés à des absences temporaires, qu'il s'agisse de problèmes de santé des agents ou de périodes de formation.

« Difficulté des périodes de sous-effectifs, plus sur la gestion de l'équipe. Pas de prise en compte par la DD. »
[ISPV 50-54 ans 5 ans en abattoir]

« Problème des vacataires qui conviennent et arrivent au terme de 2 ans de contrat : certains passent le concours, doivent ensuite être formés [à l'INFOMA] et leur absence pèse sur l'équipe. »
[VO C 35-39 ans 5 ans en abattoir]

L'abattoir présente un contexte particulier dû au fait que le SVI doit dans une large mesure se plier à l'organisation décidée par l'abatteur et n'est pas maître d'une grande partie de son temps de travail.

Certains VO ont le sentiment de manquer de moyens de management

« J'ai de plus en plus de « management d'équipe » sans en avoir les moyens. »
[VO C 45-49 ans 17 ans en abattoir]

« Je regrette le manque de leviers hiérarchiques vis-à-vis des AO (gratification ou sanction). »
[VO C 60-64 ans 27 ans en abattoir]

Deux d'entre eux soulignent l'absence de droit à l'erreur liée à la relation permanente qui existe avec l'équipe d'inspection ou l'abatteur.

« Les contraintes sont plus fortes en SVI qu'au siège... En inspection itinérante on se fait oublier jusqu'à la prochaine inspection, ici ce n'est pas possible. »
[VO C 50-54 ans 13 ans en abattoir]

Un VO évoque même des agressions de la part de l'abatteur ou de ses employés.

« Certains VO se font enfermer dans les frigos, crever les pneus. »
[VO C 50-54 ans 13 ans en abattoir]

De telles agressions, également évoquées dans le contexte de l'inspection hors abattoir, peuvent survenir en particulier lorsque l'abattoir se trouve en situation de difficulté économique.

Les agents du SVI peuvent également se trouver confrontés à des agressions verbales ou exposés à des pressions dans leur travail comme en témoignent des affaires amenées devant la justice et reprises de temps en temps dans la presse⁹.

Il est essentiel qu'au moins un signalement écrit soit adressé à la direction et que celle-ci réagisse afin de rappeler que le VO est représentant de l'État¹⁰.

Ainsi, la thématique prise dans son ensemble, la variété des missions est le principal facteur d'attractivité pour une majorité des VO en abattoir. Les difficultés managériales externes, estimées imputables à la direction ou à l'Administration, constituent des facteurs de démotivation, tout comme la surcharge de travail. Ce dernier point sera approfondi dans la partie consacrée aux relations des VO avec leur hiérarchie.

Les AO

Les AO rencontrés sont fiers de leur travail, de l'importance des missions d'inspection qu'ils exercent et de leur responsabilité dans leur bonne exécution

Ce sentiment de fierté, moins exprimé par les VO, est peut-être lié au caractère plus technique de l'inspection pratiquée par les AO qui se sentent en première ligne.

Les auxiliaires officiels assurent l'inspection *ante-mortem* de premier niveau et une grande partie de l'inspection *post-mortem*.

⁹ <https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/creuse-jean-auclair-condamne-deux-mois-de-prison-ferme-1483470976>
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000034337366>
(Liens consultés le 11/05/18)

¹⁰ Cf. Note de service 2016-336 relative à la prévention, au signalement et l'accompagnement des agressions subies par les agents du ministère

En abattoir de boucherie, l'inspection *post-mortem* s'effectue sur la chaîne. L'AO a en charge l'examen des carcasses et abats, selon un protocole codifié, afin de détecter les pièces présentant des lésions ou des anomalies. Dans ce cas il les met de côté (mise en consigne) pour qu'elles soient examinées par le VO auquel appartient la décision finale de saisie ou de mise à la consommation. L'AO est le garant de la salubrité des carcasses qu'il laisse passer. Le caractère « propre à la consommation humaine » est matérialisé par l'apposition d'une estampille (le « tampon »).

En abattoir de volailles, les AO sont chargés de superviser le travail des opérateurs qui procèdent eux-mêmes à la mise à l'écart des carcasses et abats porteurs de lésions ou d'anomalies. Comme dans les abattoirs de boucherie, c'est au VO qu'incombe la décision finale de saisie ou de mise à la consommation.

En complément de ces missions, certains AO ont des missions en abattoir dites « hors chaîne » : contrôle de l'hygiène générale de l'abattoir, inspection des véhicules de transport des animaux ou des viandes, prélèvements dans le cadre des plans de surveillance et des plans de contrôle (PSPC).

La plupart d'entre eux assurent également le travail administratif consécutif aux inspections : saisie informatique, rapports, préparation des certificats de consigne ou de saisie, gestion des stocks de matériel... Certains jouent de manière plus ou moins formalisée le rôle de cadre intermédiaire vis-à-vis des autres AO, notamment pour l'organisation des plannings de travail.

Enfin une partie des AO exerce des missions d'inspection hors abattoir : ateliers de transformation annexés ou non à l'abattoir, établissements de distribution, visites en élevage, etc.

*« Ma mission est de protéger le consommateur. »
[AO T 14 ans en abattoir]*

*« La finalité de mon travail est de garantir la salubrité des viandes [...] Vous tamponnez quelque chose, derrière il y a des gens. »
[AO 50-55 ans 10 ans en abattoir]*

*« Les gens ont une mauvaise image suite aux scandales dans les médias. Dans la réalité c'est un beau métier, c'est gratifiant de garantir la salubrité. »
[AO 40-44 ans 19 ans en abattoir]*

Les récents scandales médiatiques provoqués par l'association L 214 ont eu différents effets auprès des agents des SVI. Certains se sentent assimilés à des bourreaux, alors qu'ils ne sont pas à l'origine des scandales dénoncés. Pour d'autres agents cette médiatisation a été bénéfique dans la mesure où elle a sensibilisé les directeurs d'abattoir et les opérateurs. Ils sont plus attentifs aux recommandations ou aux injonctions des services d'inspection en matière de protection animale.

D'autres enfin ont su prendre du recul devant des images qui ne reflétaient pas leur réalité quotidienne et le caractère ouvertement partial des messages envoyés par ces associations.

La diversité des missions et des tâches est également un point positif, pour la plupart des AO interrogés

Il peut s'agir d'une simple rotation entre les postes au sein de l'abattoir, d'un temps partagé entre plusieurs abattoirs ou d'activités hors abattoir.

*« La chaîne c'est plus routinier, mais pas le bagne, on change toutes les 20mn »
[AO T 45-49 ans 9 ans en abattoir]*

« J'ai apprécié de participer à tout, c'est plus attractif d'être formé sur plein de choses.

Il ne faut pas mettre les nouveaux que sur chaîne : perte d'intérêt.»
[AO Titulaire 25-29 ans 2 ans en abattoir]

« Ces activités dans 2 abattoirs me plaisent, j'apprécie de faire du bovin et du porc, cela permet de ne pas tomber dans la routine. »

[AO T 50-54 ans 11 ans en abattoir]

« Travail 2 jours en abattoir, 2 jours en inspections itinérantes dans un secteur isolé. Cela me convient d'avoir un poste mixte, je suis très satisfait de ma situation.»

[AO 25-29 ans 9 ans en abattoir]

Mais les missions hors abattoir ne font pas l'unanimité

L'inspection dite itinérante consiste à contrôler de manière périodique et souvent inopinée différents établissements, établissements de transformation de denrées, points de vente alimentaires, restaurants, élevages. La relation entre l'inspecteur et l'inspecté est différente de celle que connaissent les agents en abattoir, ne serait-ce que parce que l'inspecteur intervient le plus souvent seul et que ses remarques sont parfois mal acceptées par le professionnel.

Ces inspections doivent se conclure par un rapport informatique et un rapport écrit qui sera notifié au professionnel.

Certains éprouvent pour ces activités une réticence qui relève de l'*a priori*.

« J'aimerais moins l'inspection itinérante mais j'en ferais sans difficulté si nécessaire, peut-être que c'est seulement parce que je ne m'y suis pas intéressé. »

[AO 50-54 ans 17 ans en abattoir]

Pour d'autres les réticences semblent davantage fondées :

« Je n'aime pas le rôle de flic du technicien en DD. En abattoir on est des flics gentils. En abattoir on est plus écouté, on travaille tous les jours avec les mêmes interlocuteurs, c'est plus facile pour faire avancer les choses. »

[AO titulaire 45-49 ans 14 ans en abattoir]

« Le travail en DD ou mixte (abattoir/hors abattoir) a une part administrative (rapports, comptes-rendus divers) trop importante par rapport au terrain. Les postes mixtes (abattoir + remise directe) sont compliqués. »

[AO titulaire 55-59 ans 35 ans en abattoir]

Compte tenu de ce qui précède les postes mixtes, mission d'inspection en abattoir et hors abattoir, devraient être dans la mesure du possible proposés plutôt qu'imposés.

L'importance des bonnes relations de travail au sein de l'équipe d'inspection et avec le personnel en abattoir est évoquée par les AO à de nombreuses reprises

Les propos rapportés ci-dessous émanent essentiellement d'AO en abattoir de boucherie.

« La bonne ambiance dans l'équipe SVI est un critère pour rester sur le poste »
[AO titulaire 55-59 ans 35 ans en abattoir]

« On travaille dans une structure qu'on contrôle, on peut discuter avec les opérateurs, en expliquant les choses on arrive à les faire avancer. (...) Ensemble, pour moi cela veut dire avoir le même objectif en restant chacun à sa place. »

[AO titulaire 35-39 ans 8 ans en abattoir]

La qualité des relations entre les agents du SVI mais aussi avec les opérateurs côtoyés au quotidien contribue largement à l'attractivité des postes. Certains AO nous ont même confié s'être renseignés sur l'ambiance de travail avant de postuler et avoir écarté certains postes pour des raisons de « mauvaise ambiance ».

Le travail en abattoir de volailles présente des spécificités, plus ou moins appréciées selon les agents

Le travail apparaît physiquement moins exigeant pour les agents qui ne sont plus soumis à la cadence et au travail sur chaîne et plus varié qu'en abattoir de boucherie.

« On fait faire les choses »

[AO titulaire 40-44 ans 16 ans d'expérience en abattoir dont 6 mois en abattoir de volailles]

« Il y a moins de fatigue physique que dans un abattoir de boucherie. Le travail y est plus exigeant intellectuellement et mentalement »

[AO titulaire 35-39 ans 10 ans d'expérience en abattoir dont 8 ans en abattoir de volailles]

« J'apprécie les missions diversifiées, inspections ante et post mortem, analyse des informations d'élevage (ICA, informations sur la chaîne alimentaire), la gestion des cheptels à alerte... »

[AO titulaire 25-29 ans 2 ans d'expérience dont 1 an en abattoir de volailles]

En revanche les effectifs du SVI sont plus réduits et certains agents déplorent leur solitude :

« (...) regarder passer des poulets à longueur de journée n'est pas un travail pénible. J'ai seulement peur de certains opérateurs quand je suis seule très tôt le matin. »

« Je me sens seulement isolé et surtout pendant les horaires de nuit, je travaille toujours seul »

[AO titulaire 25-29 ans 2 ans en abattoir]

Malgré tout certains AO qui ont exercé leur activité en abattoir de boucherie et en abattoir de volailles « regrettent leur couteau » :

« Je n'aime pas ce que je fais actuellement et je ne le ferai pas longtemps. Je souhaite une mobilité sur un poste boucherie pour effectuer mon premier métier, l'inspection sur chaîne. »

[AO 40-44 ans 15 ans d'expérience en abattoir dont 7 mois en volailles]

Pour beaucoup d'AO les horaires ne sont pas vécus comme une contrainte, sous certaines conditions

Les horaires des AO en abattoir sont fréquemment décalés avec une prise de poste très tôt le matin (entre 4 h et 6 h le plus fréquemment) et dans certains cas du travail en 2 x 8 h avec une équipe « du matin » et une équipe « de l'après-midi ». Pour tous les agents des SVI le temps de travail hebdomadaire est de 32h ou 32h40 (1467 h/an), souvent réparti sur 4 jours, parfois encore sur 5 jours.

« Même si les horaires décalés sont un désagrément, ils permettent de disposer de temps libre à consacrer à sa famille. »

[AO titulaire 55-59 ans 35 ans en abattoir]

*« Les horaires sont contraignants au début, mais on s'y habitue très vite. »
[AO contractuel 20-24 ans 1,5 an en abattoir]*

Pour la majorité des AO rencontrés les horaires ne constituent pas une contrainte particulière dès lors qu'ils sont prévisibles, réguliers et que les dépassements horaires imposés par l'abatteur restent exceptionnels ou peuvent être anticipés.

*« Les horaires ne sont pas une contrainte, mais on ne sait jamais ni le début ni la fin des opérations d'abattage. »
[AO titulaire 55-59 ans 35 ans en abattoir]*

Mais il existe des exceptions notamment en raison de contraintes familiales, comme la présence d'enfants. Cela peut conduire à la recherche d'un autre poste.

*« L'alternance horaire matin/après-midi complique l'organisation familiale. Il y a le coût de la garde des enfants. Il y a le projet que l'abattoir démarre à 3 h du matin. En raison des contraintes prévisibles je cherche un poste en DD. [...] Dans cet abattoir je suis bien. Je n'ai pas envie de le quitter pour un autre abattoir »
[AO 35-39 ans 10 ans en abattoir]*

Effectifs et horaires, une liaison dangereuse

Dans certaines structures le manque d'effectifs ne permet pas aux agents de quitter leur poste sur la chaîne avant la fin de la journée d'abattage, qui peut dépasser les 8 heures quotidiennes d'un cycle de travail de 32 h sur 4 jours.

Les effectifs tendus et la priorité donnée à l'inspection sur la chaîne ne permettent pas non plus de dégager du temps pour la formation des « nouveaux » ou les inspections hors chaîne.

*« Amplitude horaire pénible, jusqu'à 10 h, surtout quand on habite à 45 mn de route.
Sous-effectif : personne pour remplacer quand il y a des plages de 10 h
[AO contractuel 25-29 ans 2 ans en abattoir]*

*« Effectif réduit : donc problème pour congés et pas assez de rotation dans les missions. On ne peut pas quitter la chaîne, surtout actuellement avec un jeune en formation. »
[AO 55-59 ans 36 ans en abattoir]*

Le manque d'effectif est une remarque récurrente. Il peut être lié à l'absence prolongée d'un ou plusieurs agents ou s'exprime en raison des demandes croissantes du siège : allongement du temps à consacrer aux saisies informatiques avec un outil pas toujours adapté, augmentation de la production d'écrits, contrôles de protection animale à renforcer etc.

Malgré les progrès accomplis l'inspection reste un travail physiquement exigeant

L'environnement de travail (bruit, odeur, humidité, écarts de température, cadence de travail, risque de blessures ou de TMS, etc.) est supportable pour la plupart des personnes interrogées, *a fortiori* lorsqu'elles se comparent aux opérateurs qui peuvent rester postés au même endroit pendant la totalité de leurs heures de travail.

*« Certains se plaignent, mais il faut regarder les opérateurs ! »
[AO T 45-49 ans 9 ans en abattoir]*

« Travail manuel, on doit faire attention à nous. Pas particulièrement risqué. Le risque fait partie du travail et ne me choque pas. Beaucoup de choses ont été faites pour améliorer les conditions de travail. »
[AO titulaire 35-39 ans 14 ans en abattoir]

Les équipements dont disposent les agents du SVI permettent également d'atténuer l'inconfort des conditions de travail et les risques auxquels ils sont exposés.

« On a une impression de sécurité : casque, bottes coquées, appareils auditifs, gants de protection. (...). Les EPI ne posent pas de problème. »
[AO titulaire 45-49 ans 24 ans en abattoir]

En revanche le côté physiquement exigeant du travail en abattoir de boucherie est un des facteurs susceptibles d'entraîner, à contrecœur pour certains, une recherche de poste hors abattoir.

« Je suis arrivée au bout de ce que mon corps peut supporter. Si je rejoins le siège, c'est que mon corps n'en peut plus. »
[AO titulaire 45-49 ans 16 ans en abattoir]

« Je me sens bien à l'abattoir. Ce qui me ferait changer c'est les problèmes physiques. »
[AO titulaire 50-54 ans 2 ans en abattoir]

L'impact réel des TMS est difficile à apprécier en raison de la réticence des agents à en parler.

En résumé, une majorité d'AO est fière du travail effectué. Il garantit la salubrité des viandes qui partent de l'abattoir. Le travail sur chaîne est posté, répétitif et physiquement exigeant. Pour contourner ces contraintes, différentes stratégies sont possibles. La plus simple est d'alterner les différents postes de travail, selon un rythme adapté à chaque situation : inspection des abats, inspection des carcasses, travail administratif.

D'autres solutions peuvent être trouvées par la diversification des missions : journée consacrée en totalité à du travail hors-chaîne ou à des missions hors abattoir, etc.

Par nature l'abattoir est un milieu clos où les tensions peuvent s'exacerber facilement. La qualité des relations au sein de l'abattoir est souvent présentée comme un facteur d'attractivité des postes et un facteur de rejet lorsque celles-ci sont mauvaises.

Certains des éléments relevés dans cette partie seront retenus comme moyens d'améliorer la qualité de vie des agents dans leur travail.

3.5.3 Relations avec la hiérarchie et sentiment d'isolement

Les VO

Les supérieurs hiérarchiques des VO sont des cadres de la DD : chef de service SSA et/ou coordonnateur abattoir, directeur départemental. Certains VO sont membres des CODIR élargis.

Les attentes des VO vis-à-vis de leur hiérarchie se répartissent en 4 thèmes :

- le besoin d'être écouté et compris,
- la réactivité de la hiérarchie lorsqu'elle est sollicitée,
- la clarté des commandes passées par la DD,
- la reconnaissance de leur rôle.

27 des 36 VO qui se sont exprimés sur le sujet se répartissent en 3 groupes de taille à peu près équivalente entre ceux qui se déclarent très satisfaits de leurs relations avec leur hiérarchie, ceux qui sont mécontents et, entre les deux, un groupe de VO moyennement satisfaits.

Un VO écouté est un VO « heureux »

*« Je pense avoir la chance d'être écouté »
[VO contractuel 50-54 ans 6 ans en abattoir >0,7 ETP]*

*« On échange beaucoup avec le chef de service, la DD adjointe ou la DD »
[VO contractuel 60-64 ans 26 ans en abattoir >0,7 ETP]*

Au contraire le manque de confiance, voire l'inexistence de relations avec la hiérarchie, sont mal vécus.

*« Aucune gestion technique du coordonnateur, ni du chef de service, je considère que l'absence de la hiérarchie est ma principale difficulté aujourd'hui. »
[ISPV 55-59 ans 2 ans en abattoir]*

La réactivité

La capacité de la DD à apporter rapidement une réponse aux demandes formulées par le SVI est un point important.

*« Bonnes relations avec la DD, qui est disponible et réactive. »
[VO C 45-49ans 0,2 à 0,5 ETP]*

*« Avec la DD on a des rapports réguliers et efficaces, 4 réunions par an (...). En cas de contestation de décision, on a quelqu'un rapidement »
[VO C 60-64 ans 33 ans en abattoir >0,7 ETP]*

Un besoin de clarté des « commandes » passées par la DD ou la DGAL, d'accès et de partage de l'information

*« Il n'y a plus de revue partagée des ordres de service, chacun se débrouille »
[VO C 45-49 ans 17 ans en abattoir >0,7 ETP]*

Ce qui est vrai au plan technique l'est également dans le domaine du management.

*« On n'a pas toutes les infos dont on aurait besoin, par exemple sur les mouvements et la gestion des personnels : prolongation des contrats, etc. »
[ISPV 50-54 ans 5 ans en abattoir]*

Par ailleurs certains VO ont le sentiment que leurs donneurs d'ordre considèrent que tout est prioritaire et ne tiennent pas compte des difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

La reconnaissance de leur rôle de cadre de la part de la hiérarchie.

*« Aucune reconnaissance de la part du DD. Je souhaite une mobilité très rapidement, principalement en raison du manque de reconnaissance du DD. »
[VO titulaire (IAE) 45-49 ans 12 ans en abattoir]*

« Les VO sont une simple courroie de transmission entre DD et agents : on n'est pas impliqué dans les décisions mais on doit en informer les agents ou les faire appliquer » [VO contractuel 45-49 ans 17 ans en abattoir>0,7ETP]

Nous constaterons dans la partie suivante que le sentiment d'avoir un VO « aux commandes » est important pour les AO.

AO

Les relations AO VO

Sur 72 AO interrogés une petite moitié se dit satisfaite de la relation avec le VO. Une minorité d'AO a expliqué ses raisons. On retrouve comme motif de contentement l'investissement du VO dans son travail, sa capacité à écouter, à laisser l'équipe s'organiser et à arbitrer si besoin, la possibilité de discuter.

*« VO jeune et impliquée. »
[AO T 40-44 ans 16 ans en abattoir]*

*« La VO actuelle laisse l'équipe s'autogérer, contrairement au précédent qui était plus directif et mettait les gens en porte-à-faux. »
[AO T 45-49 ans 14 ans en abattoir]*

*« Avec le VO : relations excellentes, à l'écoute, ouvert »
[AO stagiaire 40-44 ans 1,5 an en abattoir]*

Les AO qui sont moyennement satisfaits ou se déclarent franchement mécontents, le sont en raison de ce qu'ils estiment être des erreurs de management, un manque d'autorité ou de compétences techniques, un manque de confiance du VO envers eux. Le VO n'est plus aux commandes de l'équipe.

« L'attitude du VO manque de fermeté vis-à-vis de certains, notamment des anciens. » [AO T 50-54 ans 2 ans en abattoir]

*« Le VO n'est pas assez carré. »
[AO contractuel 40-44 ans 2 ans en abattoir]*

« Très mauvaises avec la VO, je viens travailler avec la boule au ventre, elle ne me fait pas confiance »

[AO Titulaire 50-54 ans plus de 35 ans en abattoir]

*« On voudrait que le VO s'implique pour que ça s'améliore »
[AO T 40-44 ans 9 ans en abattoir]*

*« Bonne relation humaine avec le VO ; mais manque de réponses. »
[AO titulaire 55-59 ans 35 ans en abattoir]*

Dans le contexte de l'abattoir, le VO doit savoir faire l'effort de s'adapter aux particularités locales.

« Le VO est là depuis 2 ans, il vient d'un gros abattoir avec une grosse équipe et a voulu appliquer ses méthodes à notre petite équipe de 2, c'était compliqué. (...) Il s'est peu à peu adapté au contexte local. »
[AO T 40-44 ans 3 ans en abattoir]

Des relations dégradées avec un supérieur hiérarchique direct se retrouvent certainement dans d'autres contextes professionnels. Ici, elles sont vraisemblablement exacerbées par l'effet de groupe au sein de l'équipe d'AO et le rôle de témoins des dysfonctionnements que peuvent jouer l'encadrement de l'abattoir et les opérateurs.

Relations des AO avec la hiérarchie en DD

Les AO sont en demande de relations confiantes et régulières avec la hiérarchie du siège, d'écoute, de soutien et de considération.

« Il y a une relation de confiance entre la DD, le VO et l'AO. Les discussions sont possibles. Bonne réactivité de la DD et de la coordinatrice abattoir. »
[AO T >65 ans 20 ans en abattoir]

« Le chef de service m'a beaucoup soutenu, pour passer l'examen, pour mon parcours qualifiant, pour mon tutorat. »
[AO T 40-44 ans 3 ans en abattoir]

« Le DD et le DD adjoint viennent ponctuellement. La hiérarchie est attentive à ce qu'on veut. Ici, on n'est pas livré à nous-mêmes, c'est sûr. »
[AO T 45-49 ans 16 ans en abattoir]

« L'entretien annuel devrait être fait par un cadre de la DDPP, cela permettrait de se sentir moins isolé. Le VO on le voit tous les jours, l'entretien annuel avec lui n'a pas d'intérêt. »
[AO T 40-44 ans 16 ans en abattoir]

Cette demande ne fait que traduire le besoin d'un contact direct avec le N+2 et le sentiment que la DD n'est pas à l'écoute de ce qui se passe dans l'abattoir, tout comme la remarque qui suit :

« La hiérarchie ne nous suit pas, il y a un manque d'organisation et personne ne souhaite aider les équipes en abattoir »
[AO T 30-34 ans 8 ans en abattoir]

La présence régulière des cadres de la DD sur le lieu de travail, l'abattoir, est un point important pour les AO. Cela contribue au sentiment que la hiérarchie connaît leur travail.

« Ma cheffe de service m'a félicité pour la qualité de mes rapports, mais j'aimerais la voir plus souvent. (...) »
[AO T 40-44 ans 16 ans en abattoir]

« Les relations sont très bonnes avec tous les échelons et aussi avec la direction. Je les vois quand ils sont au siège mais ils ne viennent jamais dans mon abattoir »
[AO T 40-44 ans 17 ans en abattoir]

L'absence de relations entre l'équipe d'inspection et l'encadrement de la DD contribue à renforcer l'entre soi et le rejet de ce qui vient du siège (sous-entendu « ils n'y connaissent rien »).

« Quand j'ai été recruté, je n'ai eu de rapport qu'avec le VO, très bon accueil. Pendant 1 an, je n'ai pas eu conscience qu'il y avait un lien entre le SVI et le siège, même si le VO y allait. »
[AO T 40-44 ans 9 ans en abattoir]

« J'ai la sensation que le chef de service et le DD sont un peu aveugles vis-à-vis du terrain. J'ai l'impression que les AO sont des pions déplacés entre les différents abattoirs. »
[AO T 35-39 ans 10 ans en abattoir]

L'isolement n'est pas seulement géographique

L'isolement géographique de certains abattoirs est une réalité, mais la sensation d'isolement ressentie par certains agents n'est pas seulement d'origine géographique.

Les VO interrogés sont pour une large majorité à plus de 0,7 ETP en abattoir. Beaucoup d'entre eux participent à des réunions à la DD ou à des CODIR plus ou moins élargis. Ils peuvent entretenir des relations régulières avec la DD. D'autres se partagent entre travail en abattoir et en DD. Pour eux il n'y a pas de sensation d'isolement.

Pour 1/3 des VO la sensation d'isolement est liée à un manque d'écoute ou d'appui de la part de leur hiérarchie.

Pour les AO la sensation d'isolement monte à 50 %.

Se sentir isolé c'est avoir le sentiment d'être inconnu, à part, voire oublié.

« On n'est même pas connu à la DD, hors je suis là depuis 30 ans... J'ai été bloqué à l'accueil pour une formation, accueil fermé, je ne connaissais personne pour rentrer par une porte dérobée. »
[AO T 50-54 ans 31 ans en abattoir, depuis 28 ans sur le poste]

« On est les oubliés de la DDCSPP. On n'a jamais de retour sur ce qui est fait quand on signale quelque chose, c'est dommage, on pourrait faire des choses avec la SPA. » *[AO 50-54 ans 17 ans en abattoir]*

« Pour moi, les gens de la DD c'est un monde à part, je ne me sens pas à l'aise, je ne connais pas mon directeur. »
[AO titulaire 50-54 ans 32 ans en abattoir]

Le décalage entre les horaires de travail de l'abattoir et ceux du siège ne favorise pas les relations. Pour les agents d'abattoir participer à des moments de convivialité sur leurs heures de repos alors que leurs collègues sont considérés comme au travail exige une certaine abnégation.

À cela peut s'ajouter l'éloignement géographique qui génère du temps de trajet.

En conséquence les agents d'abattoir participent peu aux événements collectifs et, pour certains, restent des inconnus pour leurs collègues. Les maladroites de l'encadrement sont parfois mal vécues.

« La direction fait des efforts de convivialité mais cela ne s'applique pas aux abattoirs. Cas des petits déjeuners à la DD à 9 h... »
[AO contractuel 25-29 ans 2 ans en abattoir]

À l'échelon individuel les relations avec l'encadrement de proximité ou d'autres services de la DD permettent de mieux supporter l'isolement géographique.

« Oui, il y a un éloignement certain, mais je ne considère pas que c'est un handicap. Notre VO est très compétente, elle encadre très bien son équipe. »
[AO 50-54 ans 17 ans en abattoir]

*« Je ne me sens pas isolé parce que notre manager (VO) est à proximité. Les contacts que j'ai à la DDPP sont la SPA pour les abattages tuberculose... »
[AO T 40-44 ans 19 ans en abattoir]*

Dans certains cas le travail d'inspection en abattoir est mal connu au sein même de la DD. Seuls ressortent les aspects péjoratifs : environnement de travail difficile, travail d'exécution, répétitif, posté. Certains AO se sentent dévalorisés ou méprisés. Cette sensation est aggravée par le fait qu'ils ont la sensation que ceux qui les méprisent ne connaissent pas la réalité de leur métier.

*« Je me sens très éloignée de la DD, ils ne veulent pas venir nous aider et on ne les voit plus, ils nous prennent pour des sous techniciens. »
[AO T 35-39 ans 13 ans en abattoir]*

Le fait de savoir que l'encadrement et les autres collègues techniciens connaissent l'abattoir permet d'atténuer le mal-être qui peut être lié à l'isolement.

*« C'est très particulier l'abattoir, le nouveau DD connaît le monde des abattoirs, cela fait plaisir. Il est venu avec le SG après qu'on ait fait une alerte, (...), on s'est senti soutenu. »
[AO T 40-44 ans 9 ans d'abattoir]*

*« Pas de problèmes de relations avec les collègues en « remise directe ». La plupart sont passés par l'abattoir. »
[AO T 40-44 ans 19 ans en abattoir]*

Les différentes réflexions recueillies permettent de constater qu'il est difficile souvent pour les agents affectés en abattoir de se rendre au siège de la DD en raison des horaires décalés. Il conviendrait sans doute d'organiser le déplacement périodique des agents et des cadres du siège vers l'abattoir afin qu'ils voient ou, mieux, participent à ce qui s'y passe. Sentiment d'isolement et qualité ou fréquence des relations avec la DD sont assez liés.

Une autre piste de réflexion serait que les directions s'efforcent d'associer plus ou moins régulièrement les agents en abattoir aux activités des autres services de la direction, qu'il s'agisse de contrôle en sécurité des aliments ou en élevage. Indépendamment de la volonté, cela pose aussi la question des moyens à disposition des DD.

3.5.4 Parcours professionnels et maîtrise des compétences

Parcours professionnels des VO

Seuls 3 des VO titulaires rencontrés sont issus du « concours élève ». La majorité des VO rencontrés a plus de 40 ans. La moyenne du nombre d'années en abattoir est de 13 ans pour les contractuels et de 7 ans pour les titulaires.

On peut estimer sans trop de risque d'erreur que le poste de vétérinaire officiel en abattoir est une seconde carrière pour une majorité de VO. Dans les faits la plupart des VO rencontrés ont exercé en clientèle avant d'occuper leur poste actuel.

Les VO titulaires ont des parcours et des aspirations très divers. Si certains envisagent un parcours « classique » avec un passage en direction leur permettant d'occuper des postes de

cotation croissante d'autres ont fait le choix de rester en abattoir ou d'y revenir après un passage en direction ou à l'issue du concours.

Les VO contractuels ne raisonnent pas en termes de parcours professionnel. Certains d'entre eux déplorent une certaine précarité liée au manque de visibilité sur les contrats, la longueur de la période d'essai, le renouvellement de CDD et le passage en CDI après 6 ans¹¹.

La possibilité de présenter le concours d'ISPV a été peu évoquée lors des entretiens. Il est ressenti comme assez sélectif. Les postes proposés au concours réservé (déprécarisation) sont jusqu'ici de 10 par an, pour un nombre moyen de 30 candidats par session.

Le risque de se voir imposer une mobilité géographique en cas de réussite constitue également un frein.

La question de la rémunération des VO contractuels, que certains jugent insuffisante, a été évoquée lors des entretiens comme elle l'a été dans le questionnaire informatique. Elle n'appelle pas de nouveau développement dans cette partie.

Formation initiale des VO

Les VO sont titulaires du diplôme de docteur vétérinaire. Ils ont acquis durant leurs études les bases techniques nécessaires à l'inspection des animaux et des carcasses à l'abattoir.

Outre des compétences en inspection, qu'il faut pour certains réactiver après plusieurs années de clientèle, la fonction de VO nécessite également des compétences réglementaires et des compétences en management qu'il leur convient d'acquérir.

13 VO sur 36 déclarent avoir bénéficié d'un tutorat par un pair, leur prédécesseur ou un cadre de la DDPP.

*« J'ai été très bien tutorée à mon arrivée par les VO présentes et les TSV en poste et j'en ferais autant pour un nouvel arrivant. »
[VO IAE 45-49 ans 12 ans d'expérience]*

*« Prise en charge par le chef de service de la DSPP plus formation VOCP plus une formation pour la protection animale. Courtes formations aux abattoirs de X et Y. »
[VO C >0,70 ETP 40-44 ans 12 ans en abattoir]*

Les autres VO déclarent n'avoir pas eu de tutorat et avoir appris, au moins au début, sur le tas ou au contact des AO.

*« J'ai ressorti mes cours, pris mon téléphone quand je ne savais pas et j'ai passé beaucoup de temps sur la chaîne. »
[VO C 30-35 ans 5 ans en abattoir]*

*« Je n'ai pas été tutorée mais les techniciens m'ont beaucoup aidée. »
[ISPV 45-49 ans 13 ans d'expérience en abattoir]*

Le tutorat permet au VO de se remettre à niveau sur l'inspection ante et post mortem. Il permet aussi de savoir comment se comporter vis-à-vis de son équipe et des professionnels. Si la technique semble revenir assez vite, le management dans un contexte administratif pose des problèmes à certains, malgré l'expérience qu'ils ont pu acquérir en clientèle.

En matière de formation 8 VO ont complété ce tutorat par tout ou partie des modules VOCP.

¹¹Notamment en raison des dispositions prévues par la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Parcours professionnels des AO

Aucune des personnes rencontrées n'a déclaré avoir fait le choix d'un poste d'inspecteur en abattoir par « vocation ». L'entrée dans les services vétérinaires est la plupart du temps consécutive à une recherche d'emploi et à un concours de circonstances, bouche à oreille, pôle emploi.

Chez les contractuels le nombre moyen d'années d'expérience en abattoir est de 3 ans avec une moyenne de 2 ans sur le même poste.

Chez les titulaires, le nombre moyen d'années d'expérience en abattoir est de 17 avec une moyenne de 12 ans sur le même poste.

Seuls 5 AO titulaires sur 58 ont occupé des postes en direction départementale au cours de leur carrière. Les 2 AO s'étant exprimés sur les raisons de leur retour en abattoir ont évoqué des raisons géographiques ou les horaires.

Sur les 58 AO titulaires rencontrés, 34 ont eu une expérience en abattoir comme contractuels et 8 ont occupé des postes d'opérateur.

D'une manière générale la population des AO rencontrés se compose de personnes qui ont choisi de rester sur un poste en abattoir, que ce soit pour le travail qu'elles effectuent, pour des raisons liées à la vie personnelle (horaires décalés, 32 heures hebdomadaires, proximité de la résidence familiale).

Seuls quelques contractuels titularisés à la faveur des premières déprécarisations n'ont pas suivi de parcours de formation à l'INFOMA.

Niveau de diplôme des personnes rencontrées :

	AO Contractuels	AO Stagiaires	AO Titulaires
Non précisé ou inférieur au bac	2	0	9
bac	4	3	7
bac+2	4	2	34
Sup bac+2	1	1	8

Une majorité des AO rencontrés a un diplôme de niveau bac ou bac+2.

À noter que depuis novembre 2014 (Instruction technique 2014-894), le recrutement de contractuels doit se faire avec un niveau d'étude conforme à celui exigé statutairement pour un agent titulaire exerçant les mêmes fonctions afin de permettre un éventuel recrutement par voie de concours (par exemple un diplôme de niveau IV ou reconnu équivalent est exigé pour pouvoir présenter le concours externe de technicien supérieur de premier grade).

La formation initiale des AO

Une dizaine d'AO se sont exprimés sur la formation dispensée à l'INFOMA. Sept d'entre eux la jugent insuffisante pour occuper pleinement un poste en abattoir à l'issue de celle-ci.

« Pour moi l'INFOMA n'est pas une bonne formation. Elle est surtout décalée avec l'actualité. »

[AO T 55-59 ans INFOMA 1992]

« L'INFOMA n'est pas suffisant comme formation, surtout pour quelqu'un comme moi (concours externe INFOMA) qui n'avait jamais vu un abattoir. »

[AO T 25-29 ans 4 ans en abattoir]

« Ingénieur agronome, formation à l'INFOMA insuffisante et non appropriée aux problèmes de terrain. »

[AO T 25-29 ans]

« Actuellement on a tous les profils en formation initiale, difficile de les rendre opérationnels. Nivellement vers le bas en matière de connaissance du métier de base (anatomopathologie...). »

[AO T 31 ans en abattoir]

C'est particulièrement criant pour les personnes occupant des postes en abattoir de volailles.

« Ma formation INFOMA est bien trop lointaine et je n'ai eu aucune formation pour l'inspection des volailles. Nous ne sommes pas suffisamment formés aux nouveaux outils informatiques. »

[AO T formé en 2002-2004]

« La formation INFOMA est très bien mais nous n'avons pas assez de stage quant à la spécialisation volaille, nous n'en avons pratiquement pas parlé à Lyon. »

[AO T 20-24 ans concours externe]

Ces avis méritent d'être tempérés car il peut y avoir une méconnaissance de la réalité du parcours de formation des T1, que certains résument à une formation de 5 à 7 semaines, tant l'attente d'un agent rapidement opérationnel est forte pour les structures.

« L'INFOMA est un peu loin des réalités. On demande que les agents soient tout de suite opérationnels, on n'a pas toujours le temps. »

[AO T (premier grade) 25-29 ans concours externe]

« Heureusement que la nouvelle T1 a été vacataire 2 ans, sinon 5 semaines de formation c'est court. »

[AO T 40-44 ans 17 ans en abattoir]

Certains reconnaissent implicitement que la formation en centre ne suffit pas à être pleinement opérationnel.

« Il faut environ 6 mois pour assurer sa complète autonomie au travail. »

[T 35-39 ans INFOMA 2006-2008]

« Pour la reconnaissance des lésions, même après 2-3 ans on ne reconnaît pas certaines choses. »

[AO T 40-44 ans 17 ans en abattoir]

Le tutorat reste un mode de formation indispensable, tant pour les contractuels, pour lesquels il s'agit parfois de la seule formation (aucun d'entre eux n'a indiqué avoir suivi une formation d'adaptation à l'emploi), que pour les titulaires.

Indépendamment d'une acquisition de connaissances théoriques, ce tutorat permet d'acquérir une aisance technique, rassure et permet d'apprendre à se comporter.

*« J'ai été bien tutorée par un collègue sur le premier poste, qui m'a aidée et rassurée. L'important d'un tutorat sur le premier poste c'est d'apprendre à se comporter. »
[AO T > 65 ans 20 ans en abattoir]*

*« A mon époque j'ai eu un tutorat succinct et non formalisé. Le tutorat reste important. Il y a un risque de découragement si le tutorat est absent ou sommaire. »
[AO T 55-59 ans 34 ans en abattoir]*

La formation continue des AO et VO

Le programme national de formation du MAA propose différentes actions en relation avec le métier de l'inspection en abattoir.

Dégager du temps pour suivre les formations semble plus facile pour les VO que pour les AO.

*« Les formations sont nombreuses et accessibles et je les suis le plus possible. »
[VO C 10 ans abattoir]*

*« Je ne vais à aucune formation, je n'ai pas le temps alors que j'ai de véritables lacunes en informatique. »
[AO T 4 ans en abattoir]*

Indépendamment du facteur temps certains ne perçoivent pas l'intérêt de suivre des formations.

*« J'ai fait une seule formation en 4 ans, je n'y pense pas. »
[AO C 5 ans en abattoir]*

*« J'ai voulu faire des formations, (...) Mes collègues vieillissants me disaient que les SVI n'avaient pas d'intérêt à y aller vu le contenu des formations. En fait je les apprécie, je me suis concentrée sur IPM, IAM12, il y a des échanges, on revient boostée, plein de résolutions. »
[AO T 9 ans en abattoir]*

Il faut également oser quitter son abattoir et être capable d'organiser son déplacement et son hébergement à proximité du lieu de formation.

Les échanges de pratiques sont également des vecteurs de formation appréciés.

*« Il y a des échanges de pratiques prévus : c'est très bien, pour tous les domaines.
» [AO T 17 ans en abattoir]*

*« Ce serait intéressant de faire des échanges d'une semaine avec les autres abattoirs pour voir d'autres pratiques, pour harmoniser (...). Ce serait positif, ça ferait réfléchir chacun, on pourrait bien mieux progresser. »
[AO T 17ans en abattoir]*

La rencontre des collègues est parfois aussi importante que le volet technique.

Les différentes remarques entendues ont conduit l'équipe à formuler les propositions présentées à la fin de l'étude.

¹² Inspection ante mortem, inspection post mortem.

3.5.5 Image du métier

La plupart des vétérinaires et auxiliaires officiels trouvent beaucoup d'intérêt à leur métier. Ils apprécient son importance pour la santé publique et la santé animale et les responsabilités associées. Ils en reconnaissent la spécificité et ne s'appesantissent pas sur les inconvénients et les difficultés. Beaucoup évoquent la méconnaissance de leurs missions, aussi bien de la part du grand public que de la part de leurs collègues. Certains ont des difficultés à en parler, plusieurs ont dit avoir à cœur d'expliquer ce qu'ils font.

Les VO

L'abattoir, un lieu fermé, un métier mal connu, y compris dans les écoles

Hors des abattoirs, peu de gens connaissent ce qui se passe dans ce lieu qu'ils préfèrent ignorer, même au sein de la profession.

« Le public ne sait pas ce qu'est l'abattoir, il réagit sur l'information de gens qui font « monter la mayonnaise ». Le public veut ignorer le passage de l'animal à la viande. Il ne connaît pas le rôle des services vétérinaires dans la réalité de la perte de conscience. »

[ISPV 15 ans d'abattoir]

« A l'ENSV l'image du VO en abattoir est connotée négativement alors que pour moi avoir occupé un poste en abattoir est indispensable dans une carrière. »

[ISPV 3 ans d'abattoir]

« Il y a un problème de formation à l'école vétérinaire, ils ne connaissent pas l'intérêt sociétal et la portée de ce métier. »

[VO C 37 ans d'abattoir]

Un métier dont ils parlent...ou non

Pour beaucoup, parler de leur travail permet de mieux faire connaître le travail en abattoir. Ils sentent la surprise et l'intérêt de leurs interlocuteurs. Ils regrettent une insuffisance de communication de la part du ministère.

« Je n'ai aucun problème pour en parler, je suis capable d'expliquer mon rôle et de répondre aux questions. »

[VO C 6 ans d'abattoir]

D'autres préfèrent rester discrets.

« Je ne parle pas vraiment de mon lieu de travail, plutôt de ma profession de vétérinaire. »

[VO C ancienneté non précisée]

Un métier varié et complet

Les vétérinaires officiels interrogés, aussi bien contractuels que titulaires, apprécient la variété des tâches, la conjugaison d'éléments techniques et managériaux.

« On a une vue d'ensemble de la filière ; on a des relations avec l'abatteur et avec l'amont, les élevages. L'attractivité du poste en abattoir est liée à la polyvalence, il associe management et missions techniques, des capacités à négocier. »

[ISPV 15 ans d'abattoir]

« Après douze ans en abattoir, j'apprends tous les jours. »

[ISPV 12 ans d'abattoir]

Un métier à responsabilités, avec de l'autonomie et du temps libre

Les VO parlent de leurs responsabilités comme une source d'attractivité. L'autonomie dont ils jouissent par rapport au siège est appréciée.

« Je suis une pierre angulaire dans le quotidien des consommateurs. Je suis confiant et conscient de mes responsabilités. Je représente l'État. »
[VO C 26 ans d'abattoir]

« C'est la base de notre métier. C'est en abattoir qu'on détecte en premier certaines maladies, ce travail fait partie de nos responsabilités. »
[VO C 13 ans d'abattoir]

« Le travail en autonomie est un point positif. »
[VO C 5 ans d'abattoir]

Un métier qui manque de considération

Plusieurs VO ont signalé ressentir un manque de considération.

« Au vu de nos salaires, on peut penser qu'on n'est pas reconnu. »
[VO C 5 ans d'abattoir]

Ils ne se sentent pas assez associés aux décisions qui concernent leurs équipes et à la vie de la DD et ont le sentiment que l'expérience acquise n'est pas reconnue.

« Je n'en souffre pas en externe. En interne, on nous prend pour des zozos, nous n'avons que des reproches ou des commandes. Ce que je ne pensais pas auparavant mais que je ressens aujourd'hui, c'est que nous ne sommes pas du tout considérés. » [ISPV 2 ans d'abattoir]

« L'abattoir n'apporte rien à la carrière, quelle que soit la taille de l'équipe. »
[ISPV 5 ans d'abattoir]

« La pression est différente pour le contractuel. On demande plus aux non-titulaires. » [VO C 33 ans d'abattoir]

Les AO

Une mission qu'ils aiment et dont ils sont fiers

Beaucoup d'AO ont mis en avant l'importance de leurs missions pour la sécurité des consommateurs, leur sentiment d'utilité, l'intérêt et la variété de ce qu'ils font, la nécessaire qualité du travail réalisé.

« Je suis fière, je n'hésite pas à en parler autour de moi. »
[Titulaire 50-54 ans plus de 20 ans d'abattoir]

« C'est gratifiant de garantir la salubrité. »
[Titulaire 40-44 ans 19 ans d'abattoir]

« Je n'ai pas peur de dire que je travaille en abattoir cependant l'image de notre métier n'est pas bonne, ceci est dû en partie aux media. »
[Titulaire 40-44 ans 15 ans d'abattoir]

« J'aime ce que je fais, c'est intéressant, il n'y a rien d'inutile, on est important. À l'extérieur il y a des a priori, on me pose beaucoup de questions. »
[Contractuelle 25-29 ans 1an et demi d'abattoir]

*« L'abattoir est un nœud, il est important d'y passer pour être formé. »
[Stagiaire 25-29 ans 1 an d'abattoir]*

Ils savent que leur métier n'est pas connu, en externe et en interne

Les agents ont souvent dit la méconnaissance de leur métier, tant du public que de la DD. Ils déplorent l'a priori et le manque de communication :

*« Le monde de l'abattoir est tabou, on ne parle pas de son travail à l'extérieur. »
[Titulaire 55-59 ans 36 ans d'abattoir]*

*« L'abattoir est un monde inconnu. C'est un métier très spécifique, très technique, très spécial. »
[Titulaire 40-44 ans 17 ans d'abattoir]*

*« Nous ne communiquons pas assez sur notre métier, personne ne nous connaît. En interne, j'ai l'impression que les personnels du siège nous prennent pour des inférieurs. »
[Titulaire 45-49 ans 8 mois d'abattoir]*

*« Les gens de la DD sont venus voir ce qui se passe en abattoir, c'est bien car ils n'en avaient aucune idée. »
[Titulaire 45-49 ans 26 ans d'abattoir]*

Ils connaissent la difficulté de leur positionnement...

Ils savent qu'ils ont intérêt à garder de bonnes relations avec les personnels de l'abattoir. Ils doivent les préserver tout en menant leurs missions. C'est un équilibre qu'ils trouvent en restant vigilants.

*« C'est un milieu spécial, on est là en permanence, il y a un équilibre à trouver, on n'est pas collègues, ce n'est pas évident. »
[Titulaire 55-59 ans 9 ans d'abattoir]*

*« Le relationnel est un point important pour la qualité du service public rendu »
[Titulaire 60-64 ans 43 ans d'abattoir]*

Et les aspects négatifs de leurs postes

Les horaires de travail sont décalés par rapport aux horaires habituels de la vie quotidienne. Par ailleurs les agents sont tributaires des horaires et du rythme de production décidés par l'abatteur.

*« Je suis démotivé par l'amplitude horaire et l'absence de soutien. Personne n'a demandé pourquoi je pars, ils s'en moquent, je serai remplacé. »
[Contractuel 25-29 ans 2 ans d'abattoir]*

*« On doit suivre les horaires de l'abatteur, on ne choisit pas. On travaille ici 4 jours fixes, parfois 5. Il y a 5 jours dans le protocole-cadre. Il y a une différence entre planification et réalité »
[Titulaire 55-59 ans 9 ans d'abattoir]*

La répétition des gestes d'inspection parfois à une cadence élevée est à l'origine de TMS, avec parfois des répercussions psychologiques.

« La répétition des gestes professionnels est un sérieux problème. La diversification des missions est plus que nécessaire. Je me sens plus à l'aise dans un abattoir de petite taille avec une cadence moins importante. »
[Contractuelle 20-24 ans 3 ans d'abattoir]

« Je me sens bien à l'abattoir. Ce qui me ferait changer, ce sont les problèmes physiques. »
[Titulaire 50-54 ans 2 ans d'abattoir]

Ils apprécient le travail d'équipe, de concilier vie professionnelle et vie familiale, le plus souvent l'ambiance

L'atmosphère de travail est très différente par rapport au siège. Le SVI forme une équipe, les postes peuvent tourner, le travail de l'un a une répercussion sur le travail de l'autre. La difficulté soude les agents. Des équipes sont pourtant en souffrance et les conflits doivent être rapidement résolus, au besoin avec l'intervention de tiers.

« Je fais un travail en totale complémentarité avec mon collègue, j'apprécie la confiance du VO et la bonne ambiance. »
[Titulaire 60-64 ans 43 ans d'abattoir]

« Je travaille en autonomie, dans une bonne ambiance, 3 ou 4 jours par semaine, ce qui me permet une vie sociale riche. »
[Titulaire 40-44 ans 20 ans d'abattoir]

Ils souhaitent que le regard sur leur travail change

L'étude a suscité des espoirs : qu'elle mette les choses au clair, qu'elle fasse connaître leur métier et qu'ils se sentent reconnus. Ils ont apprécié de pouvoir s'exprimer.

« L'enquête est bien si elle peut aider les gens à s'intéresser à notre métier. On a un bon métier, qui a de l'intérêt, qui protège la santé. Les gens ne le savent pas, ils se font des idées. »
[Titulaire 35-39 ans, 14 ans d'expérience]

« J'ai la sensation que la reconnaissance par la hiérarchie du travail n'existe qu'en cas de crise, le reste du temps... »
[Titulaire 55-59 ans 20 ans d'expérience]

« C'est bien cette enquête. Il y a une perte d'attractivité quand on se sent laissé de côté. »
[Titulaire 40-44 ans 16 ans d'expérience]

3.6 Les autres sources d'information

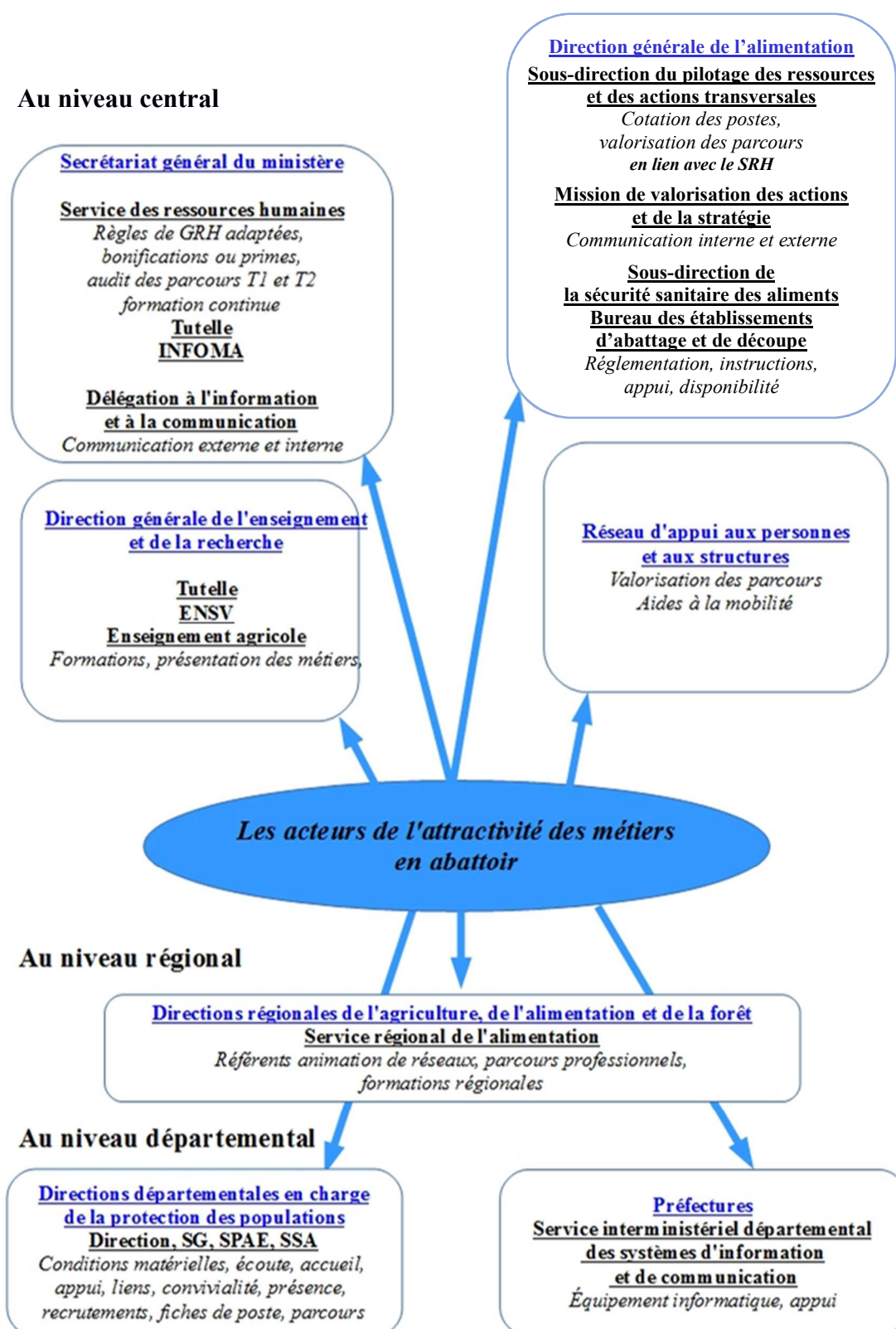
L'équipe d'enquête a constaté que les remarques des représentants des organisations syndicales recoupaient pour une très large part les réponses aux questionnaires ou celles entendues lors des entretiens.

Les échanges avec le groupe miroir, composé de 2 AO titulaires, 2 VO titulaires et 3 VO contractuels ont permis à l'équipe d'affiner les propositions qui figurent dans la dernière partie de ce rapport et de s'assurer que celles-ci répondraient au mieux aux attentes des agents en abattoir.

Les différents services, sous-direction et bureaux rencontrés au cours de l'étude, ont toujours accueilli les demandes de rencontres ou de renseignements avec bienveillance et les échanges témoignaient de l'attention portée par le ministère aux services vétérinaires d'inspection.

4. Recommandations et préconisations

L'étude a permis de mettre en évidence plusieurs leviers à actionner par les acteurs concernés, présentés ci-dessous.



Les acteurs de l'amélioration de l'attractivité des métiers d'inspection en abattoir

4.1 Recommandation 1 : améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir

L'action des services vétérinaires d'inspection dans les abattoirs reste méconnue et leur lieu de travail mystérieux et même inquiétant pour certains.

4.1.1 Communication en externe

Sur le terrain médiatique la voix et les images des détracteurs du travail fait en abattoir ne vont à l'encontre d'aucune émission ou article, ou de si peu, informant le public de la réalité des contrôles, des mesures prises en France et dans l'Union européenne pour garantir la sécurité de l'alimentation, préserver la santé animale et assurer la protection animale et environnementale. Ce qui se passe quotidiennement dans les abattoirs reste quasi inconnu du grand public. Celui-ci n'est donc pas assez correctement informé pour réagir de façon responsable et éclairée en cas de scandales.

La communication externe doit viser deux cibles et porter deux messages

- L'information du grand public :

Il est nécessaire, aujourd'hui où la communication médiatique a pris tant d'importance, que le ministère communique en dehors des temps de crise et valorise le travail fait par ses agents dans les abattoirs. Il montrera la place stratégique de l'inspection en abattoir dans la sécurité des aliments, il rappellera l'intérêt des produits d'origine animale dans l'alimentation.

- Le recrutement de vétérinaires et d'auxiliaires officiels :

La mise en avant des connaissances scientifiques nécessaires, autant dans le domaine du vivant que dans le domaine technologique, du travail d'équipe, de l'autonomie, du sens de ces emplois devrait favoriser les recrutements.

Le ministère doit élaborer une nouvelle stratégie de communication. Il pourra s'appuyer sur des messages courts, centrés sur l'image, efficaces. Un audit est un outil utile dans le cadre d'une démarche de progrès.

4.1.2 Communication interne

Les agents des SVI sont à juste titre fiers de leur métier. Pourtant ils ont le sentiment d'être oubliés ou non reconnus de leur hiérarchie et de leurs pairs. L'isolement géographique de certaines structures contribue à accentuer ce sentiment.

Il est regrettable que les tonnages inspectés en abattoir n'apparaissent pas systématiquement dans les bilans d'activité et que le rôle des inspecteurs ne soit reconnu qu'en cas de crise.

Des messages d'encouragement réguliers reconnaissant la qualité et l'importance du travail effectué doivent être portés. Les métiers en abattoir doivent être présentés aux jeunes.

Toute la chaîne hiérarchique, du directeur général de l'alimentation au chef de service, et les responsables d'enseignement en particulier d'enseignement agricole doivent se mobiliser.

4.2 Recommandation 2 : accroître la reconnaissance

La reconnaissance des postes en abattoir dans le parcours professionnel est directement en lien avec l'image du métier de l'inspection en abattoir. L'utilisation de la part de la hiérarchie d'expressions telles que « Il n'a fait que de l'abattoir », « Il est trop bien pour l'abattoir » laisse penser que les abattoirs offrent des postes pour des agents sous-qualifiés, peu aptes à remplir d'autres missions.

Les VO gèrent parfois des équipes supérieures en nombre à celles de certains chefs de service en DD, et ceci en situation particulière (éloignement de la DD, pression permanente du professionnel et des opérateurs et effet d'équipe qui amplifient les erreurs de management). Ils doivent également être polyvalents et techniquement compétents.

Le classement au titre du parcours professionnel des postes de VO en abattoir devrait être revu. La distinction entre poste classé 1 et poste classé 2 se fait de manière globale à l'effectif, seuls sont classés 2 les postes où il y a plus de 10 ETPt. Aucun poste en abattoir n'est classé 3.

Les AO en abattoir se sentent pénalisés dans le déroulement de leur carrière par rapport aux agents de DD. Ils souhaitent un traitement équitable et une meilleure reconnaissance de la spécificité de leurs postes : importance du savoir-faire et du savoir-être, pour réagir rapidement et de manière appropriée, compétences pédagogiques mises à profit dans le tutorat des contractuels, contraintes horaires.

Le fait d'occuper un poste en abattoir pendant un temps à déterminer devrait être un accélérateur de carrière plutôt qu'un frein.

Afin de motiver les plus engagés, les fonctions d'encadrement exercées par des AO dans les abattoirs où le VO est peu présent et les fonctions de tuteur devraient être mieux reconnues dans les parcours professionnels et aussi sur le plan financier.

4.3 Recommandation 3 : varier les caractéristiques des postes

Pour les AO titulaires, le côté inévitablement répétitif de la chaîne génère un sentiment de lassitude et augmente le risque de TMS.

La diversité des missions proposées permet de répondre à ces deux difficultés. Elle est également un facteur d'attractivité non négligeable pour certains AO.

Les fiches de poste pourraient prévoir, pour les AO qui le souhaitent, une ou plusieurs journées par semaine dédiées à des missions hors chaîne ou hors abattoir.

Des postes mixtes associant missions à l'abattoir et missions d'inspection en sécurité sanitaire des aliments ou en élevage pourraient être proposés aussi bien aux agents des services vétérinaires d'inspection qu'aux agents du siège. Cela faciliterait les remplacements et la création d'une communauté de travail unique dans les directions déconcentrées.

Il serait également possible de tirer parti de l'implantation particulière des abattoirs pour les utiliser comme antennes pour certaines missions telles que celles touchant aux conditions de transport d'animaux ou au contrôle à l'exportation de denrées ou d'animaux.

Pour les VO, certains postes objectivement difficiles en raison du mode d'exploitation de l'abattoir ou de la taille des équipes à manager ne devraient pas être ouverts à des ISPV ou des contractuels débutants. Un tutorat adapté doit être systématiquement organisé.

La cotation des postes, évoquée plus haut, fait aussi partie des caractéristiques des postes de VO : la révision de ces cotations pourra inciter des ISPV à occuper les postes en abattoir sans risquer de pénaliser leur déroulement de carrière.

4.4 Recommandation 4 : renforcer la formation et optimiser les recrutements

4.4.1 Renforcer la formation

La formation des VO

Le programme de formation des vétérinaires officiels cadres de proximité en abattoir est bien perçu. Il permet aux VO, en particulier aux nouveaux recrutés, une mise à jour de leurs connaissances notamment techniques. Il constitue le socle minimal des connaissances nécessaires.

Compte tenu de l'éloignement de la DD, qu'il soit ou non géographique, le VO est souvent un interlocuteur privilégié des AO en matière de gestion des ressources humaines, parcours professionnel, concours. Les erreurs ou les insuffisances de management ont des conséquences souvent plus lourdes en abattoir qu'en direction.

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

La formation initiale des AO titulaires

Les techniciens supérieurs (T1) de la spécialité vétérinaire et alimentaire avaient initialement pour vocation l'inspection en abattoir de boucherie ou de volailles. Actuellement, certains sont affectés sur des postes mixtes alliant inspection en abattoir et inspection hors abattoir (restauration, établissements de transformation agro-alimentaire...).

Le cursus de formation des T1 a maintenant 5 ans. Le temps est venu de procéder à son évaluation et de s'interroger sur quelques points tels que :

- la pertinence de proposer à des techniciens T1 nouvellement recrutés des postes nécessitant des compétences élargies, plus compatibles avec un profil de technicien principal

- l'augmentation de la part consacrée en centre de formation à la théorie et à la pratique autour de l'inspection en abattoir, de façon à privilégier la capacité des techniciens nouvellement recrutés à être plus rapidement opérationnels dans leur première affectation
- la durée et la répartition dans le temps des périodes de formation en centre et des périodes de tutorat, ainsi que leurs modalités de mise en œuvre.

Indépendamment des réponses qui y seront apportées, ces interrogations militent dès à présent en faveur d'un renforcement la formation initiale des T1.

Le premier poste en abattoir pourrait également servir à la mise en place d'un parcours de formation « contractuelisé » avec la structure pour préparer à des missions hors abattoir

Cela suppose pour la structure d'affectation de garantir à un technicien en premier poste une durée minimale de formation et pour le technicien qui souhaite entrer dans ce dispositif de s'engager à rester sur son poste un temps minimal.

En matière de formation continue, les AO attendent des formations orientées sur des aspects pratiques, à proximité de leur lieu d'affectation. **Les échanges de pratiques permettent de répondre à ces attentes et devraient être organisés de manière régulière.** Indépendamment des aspects techniques ils permettent aux agents du SVI d'élargir leur réseau et de rompre un éventuel isolement.

Les préparations aux concours

Certains AO ont fait part de leur regret d'avoir découvert trop tard l'existence de formations gratuites pour préparer des concours. La diffusion des informations jusque dans les abattoirs doit être systématiquement assurée.

Certains AO en abattoir manquent d'aisance dans l'expression écrite ou orale lorsqu'il s'agit de parler en public. **Des formations spécifiques plus particulièrement destinées à préparer les agents en abattoir aux différents concours pourraient être mises en place.**

Pour tous les agents :

Le tutorat préalable à la prise d'un premier poste ou durant les premiers mois de celle-ci permet aux nouveaux d'acquérir ou de conforter leur savoir-faire. Il est très aidant pour apprendre le savoir-être spécifique dans les relations avec les inspecteurs, les opérateurs et les responsables d'abattoir.

Le tutorat devrait être systématiquement prévu et mieux organisé : tuteurs sélectionnés en raison de leur capacité à transmettre, mission de tutorat reconnue, prise en compte dans la fiche de poste de ce temps consacré au tutorat.

Ces tuteurs devraient pouvoir s'appuyer sur un vade-mecum générique d'inspection à l'abattoir. Une fois décliné localement il servirait d'aide-mémoire à l'ensemble des agents du SVI.

Les départs des agents en formation devraient être anticipés et organisés de façon à ce qu'il n'y ait pas de problème de suppléance ou de surcroît de travail pour le reste des agents de l'équipe. L'appel à des agents affectés au siège de la DD ou dans un autre abattoir du département devrait devenir habituel.

4.4.2 Optimiser les recrutements

Chez les VO l'obligation de formation à l'ENSV, le manque de visibilité sur le poste à la sortie de cette école et le risque de devoir déménager sont des freins pour présenter les concours d'entrée dans le corps des ISPV.

Le retour des VO contractuels nouvellement titularisés sur leur poste devrait être facilité, sous certaines conditions. Leur formation à l'ENSV pourrait être organisée en alternance.

Les AO contractuels ou les anciens AO contractuels titularisés ont souvent un ancrage territorial fort. **Continuer de bien prendre en compte les aspirations géographiques des AO est un des moyens pour limiter le turn-over.**

Les postes proposés aux lauréats du concours de recrutement des T1 répondent à cette attente : postes connus dès la réussite au concours, possibilité pour les contractuels ou les lauréats du concours interne de revenir sur le poste qu'ils occupaient ou un poste géographiquement proche. Ce n'est pas le cas des concours T2.

Les lauréats du concours T2 devraient connaître les postes qui leur seront proposés dès l'entrée en formation et non à mi-parcours afin d'avoir davantage de temps pour organiser leur vie personnelle.

Les mutations entre abattoirs pour des motifs géographiques avérés pourraient être facilitées en dérogeant à la règle non écrite des 3 ans sur un poste. Une autre piste serait de recenser et de centraliser les vœux de mobilité pour favoriser les échanges poste à poste.

Les instructions sur le recrutement des contractuels du programme 206 prescrivent de recruter des agents ayant un niveau de diplôme équivalent à celui exigé pour le concours externe. Pour le concours de technicien supérieur, il s'agit du niveau IV. Cette mesure conduit à écarter certains candidats titulaires de CAP ou de BEP notamment dans les métiers de la viande qui pourraient être intéressés par des emplois de proximité.

Il serait intéressant d'élargir les recrutements à des contractuels titulaires d'un diplôme de niveau V. Ils pourraient accéder au corps des TSMA par la voie du troisième concours, à condition de pouvoir bénéficier de contrats successifs leur permettant d'atteindre les 4 ans de service nécessaires. La réglementation nationale n'est pas avare en dérogations bien définies.

Un autre dispositif à évaluer est celui des contrats PrAB¹³. Les services disposeraient d'agents contractuels bénéficiant d'une préparation au concours de T1 spécialité vétérinaire. Les lauréats du concours auraient l'avantage de posséder une expérience professionnelle avérée dès leur entrée dans la fonction publique.

Les VO devraient être plus systématiquement associés au recrutement des AO contractuels. Ils connaissent leur équipe et sont à même d'apprécier la capacité d'intégration d'un nouveau venu.

¹³ : Dispositif en cours de déploiement. Instruction technique SG/SRH/SDDPRS/2018-359 du 02/05/2018, avec 7 recrutements en 2018 pour 10 postes ouverts.

4.5 Recommandation 5 : renforcer les relations entre le siège et les abattoirs

Un sentiment d'isolement est souvent apparu dans les échanges, isolement qui n'est pas seulement géographique. Mais il n'est pas général et plusieurs VO ou AO ont décrit des relations régulières, de confiance, avec le siège. Plusieurs éléments apparaissent contribuer au rapprochement des agents en abattoirs et des équipes au siège d'une même direction. Ils intéressent aussi bien l'écoute et la facilitation du travail quotidien que l'information, la formation, les signes de reconnaissance ou l'association à la vie sociale du service et aux décisions qui concernent le SVI. Sont des points d'attention :

- la connaissance des agents des services vétérinaires d'inspection, grâce à la qualité de l'accueil des nouveaux arrivants et à des venues régulières à l'abattoir du directeur lui-même, mais aussi du secrétaire général, du chef de service, du responsable qualité, de l'assistant de prévention, voire la réalisation au siège ou à l'abattoir d'entretiens professionnels.
Plus largement, la gestion RH de proximité, dans toute ses composantes (temps de travail, santé et sécurité, formation continue...), revêt une importance particulière pour les équipes en abattoirs qui doivent pouvoir disposer au siège d'interlocuteurs "de proximité".
- la connaissance des missions de l'État dans les abattoirs. La rédaction et la mise à jour régulière d'un livret d'accueil local, pratique, attractif et convivial, préfacé par le directeur, rappelleraient la variété des tâches et faciliteraient les prises de poste
- la reconnaissance du travail fait. Un poste en abattoir ne doit pas pénaliser le déroulement des carrières. La pénibilité du travail et les conditions particulières de son exercice pourraient être reconnues d'une manière spécifique. Sans oublier au quotidien une collaboration entre les différents services du siège, par des échanges d'informations et un suivi des signalements faits par le SVI
- le soutien des équipes en cas de difficultés. Écoute, réactivité, fermeté dans les réponses apportées aux problèmes participent au maintien de la motivation au travail
- la rédaction et le suivi de la mise en œuvre du protocole-cadre, cosigné par le préfet et l'exploitant. C'est une base de dialogue. Le SVI apprécie d'être associé à l'élaboration de ce protocole et que des points soient faits sur les difficultés rencontrées dans son application. L'obligation de mise en œuvre d'un tel protocole-cadre devrait être étendue aux abattoirs de volailles
- la prévention des troubles musculo-squelettiques. La fréquence très supérieure d'accidents du travail en abattoirs par rapport au siège incite à s'attacher à améliorer l'ergonomie des postes de travail et la connaissance par les agents des gestes à faire ou à éviter. Les interventions sur sites de professionnels de la santé sont appréciées et bénéfiques
- les remplacements et le recrutement. La constitution au siège d'une équipe de remplaçants facilite le maintien de l'effectif du SVI en cas d'absence et le maintien des compétences des agents en poste au siège. Elle favorise la sortie de l'abattoir pour des formations ou des réunions. Consulter le SVI pour les recrutements, en particulier de contractuels, c'est aussi tenir compte de sa connaissance du travail à faire et des profils intéressants pour l'équipe
- la transmission systématique des informations, par exemple en matière de formations, de préparation aux concours, de types de contrats possibles
- la convivialité. Les horaires décalés ne doivent pas être un obstacle à des moments de convivialité partagée. Il faut veiller à y associer le SVI et à rendre possible sa participation. Les lieux choisis peuvent se situer à proximité d'un abattoir.

4.6 Recommandation 6 : améliorer les conditions matérielles

Moyens informatiques

L'enquête révèle une certaine insatisfaction en matière d'équipement informatique puisque, tous abattoirs confondus, près de 30 % des agents se déclarent non satisfaits de l'équipement mis à leur disposition. Il en est de même pour la qualité de la connexion.

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

Postes d'inspection et locaux mis à disposition du SVI

L'enquête montre également que 17 % des agents jugent les postes d'inspection non adaptés voire dangereux. Cette inadaptation expose les agents à des TMS ou à des risques anormaux de blessures ou d'accidents.

Dans le même registre, 30 % des agents jugent non satisfaisants ou inadaptés les locaux mis à disposition du SVI.

Horaires d'abattage et temps de travail

Le non-respect par l'abatteur des plannings et horaires d'abattage est une remarque relativement récurrente de la part du SVI et parfois source d'une réelle souffrance au travail.

Tous ces éléments sont prévus dans les **protocoles-cadres** des abattoirs de boucherie et des ateliers de traitement du gibier. Ils mériteraient sans doute d'être **plus détaillés en termes de moyens mis à disposition par l'abatteur** (locaux, organisation des postes d'inspection ante et post mortem) et établis **par la DD** (effectif minimal d'agents devant assurer l'inspection). Ils pourraient également être **rendus obligatoires pour tous les abattoirs, abattoirs de volailles inclus**.

Le service d'inspection devrait être systématiquement associé à la négociation et à la rédaction de ce protocole ainsi que les agents de prévention, en fonction des conditions locales.

Parallèlement les DD devraient sans doute veiller plus rigoureusement à l'application de ces protocoles en sanctionnant de manière plus ferme les dérives.

4.7 Recommandation 7 : s'inspirer de quelques bonnes pratiques enregistrées au cours des entretiens pour les généraliser

Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir

Il est possible d'organiser une visite en abattoir pour les agents de la DD afin qu'ils découvrent la réalité du travail qui y est effectué.

Un AO en abattoir pourrait présenter à l'ensemble des personnels le déroulement d'une journée de travail en abattoir, par exemple lors d'une assemblée générale.

Favoriser les relations avec les collègues d'inspection itinérante en les incitant à passer à l'abattoir quand ils sont sur le secteur.

Les cadres de la DD devraient prendre le temps de rencontrer les AO sur leur poste et de les interroger sur leur travail.

Proposer des postes polyvalents

Veiller à la rotation des postes de travail au sein de l'équipe du SVI : « tout le monde fait tout ».

Associer les inspecteurs en poste en abattoir de volailles à la programmation des inspections en SPA. Ils ont connaissance des pratiques d'élevages en amont de l'abattoir. Leurs inspections sont effectuées selon une analyse de risques qu'ils établissent eux-mêmes au vu des résultats de leurs inspections ante et post mortem.

Proposer à des AO en poste en abattoir de boucherie d'être inspecteurs à 20 % de leur temps en remise directe, en collectivité ou chargés du contrôle des conditions de transport d'animaux et de l'agrément des transporteurs.

Favoriser les échanges d'AO et de VO entre abattoirs. Cela permet d'éviter la solitude dans le travail, d'échanger, de ne pas tomber dans la routine.

En filière volaille partager le temps d'inspection entre un abattoir en inspection permanente et des structures plus petites, non soumises à inspection permanente.

Pour pallier les soucis d'effectifs en abattoir, certains départements ont opté pour un nombre de postes dits « volants ». Les inspecteurs ont un véhicule à disposition et se déplacent d'abattoir en abattoir selon les besoins d'effectifs. Ces inspecteurs, en résidence administrative au siège, paraissent très satisfaits de leur position d'affectation. Pour la plupart ils sont volontaires.

Accroître la reconnaissance

Lorsque le VO est présent avec un nombre de vacations très réduit, un AO pourrait être reconnu dans un rôle d'encadrement et bénéficier d'une NBI.

Optimiser le recrutement

Sur un département de Normandie, le recrutement d'auxiliaires a été effectué localement, il s'agissait de personnes installées dans la région et qui ne souhaiteront pas à l'avenir une mobilité.

Ils ont effectué la formation T1 INFOMA et sont très heureux que leur emploi soit pérennisé localement.

Développer les formations de proximité et les échanges de pratiques

Les échanges de pratiques permettent de partager les problèmes avec les collègues et de se créer un réseau. Ils sont organisés à l'échelle d'un département ou d'une région ou entre abattoirs appartenant à un même groupe industriel, notamment en filière volaille.

La mise en place de référents chargés de l'animation d'un réseau d'abattoirs pourrait favoriser la mise en œuvre de ces échanges de pratiques

Conclusion

Cette étude a mis en évidence la forte attente des services vétérinaires d'inspection pour que l'importance de leur travail dans la sécurité des aliments et dans le maintien de la confiance des consommateurs soit reconnue. La somme de compétences qu'ils doivent acquérir, maintenir et faire évoluer en fonction de l'actualité sanitaire, des réformes institutionnelles et réglementaires est encore très sous-évaluée. Le poids croissant de la charge administrative reste sous-estimé. Tout au long des travaux, la volonté de la direction générale de l'alimentation de répondre à cette attente a été manifeste.

Au sein même des corps d'appartenance des vétérinaires officiels et des auxiliaires officiels ou dans leur environnement, les missions de ces services sont peu valorisées. Elles restent mal connues, eu égard tant à leur diversité qu'au contexte très spécifique dans lequel elles sont accomplies. Et pourtant l'abattoir est, pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, le seul lieu de contrôle dans lequel le premier responsable de la qualité du produit est l'État.

Les services vétérinaires d'inspection forment une communauté soudée, engagée, consciente de ses responsabilités dont elle est fière. Pourtant les agents en poste dans les abattoirs doivent souvent faire face à des critiques et à des jugements de valeur négatifs. Ils se sentent isolés et ressentent un manque de reconnaissance de leurs actions et un déroulement de carrière plus lent lorsqu'ils ne prennent pas de postes hors abattoirs.

Redonner aux métiers des services vétérinaires en abattoirs une attractivité alors qu'ils sont insuffisamment considérés dans le discours interne, maltraités dans les media et quasi inconnus du grand public, c'est s'attacher à améliorer les conditions de travail du tiers des effectifs du ministère chargé de la sécurité de l'alimentation. Pour prévenir l'isolement des équipes d'inspection sanitaire en abattoir, valoriser et diversifier les missions des agents concernés et renforcer l'attractivité de ces postes, plusieurs recommandations sont formulées :

- mieux communiquer pour faire évoluer l'image de l'inspection en abattoir
- signifier visiblement la reconnaissance pour le travail qui se fait en abattoir
- diversifier le contenu des postes et veiller à ce que le profil des cadres affectés soit adapté aux difficultés des postes
- évaluer et réviser les formations, élargir les recrutements
- renforcer les relations du siège avec les abattoirs
- améliorer les conditions matérielles de travail des SVI.

C'est un engagement collectif, à mener simultanément sur les différents fronts qui participent à la difficulté du pourvoi des postes. Il va permettre de manifester l'importance du travail en abattoir et de donner aux services vétérinaires d'inspection les témoignages de considération mérités.. Mais cet engagement va aussi participer à éclairer des débats passionnés ou des prises de position insuffisamment fondées. Plus largement, faire évoluer les discours et les pratiques autour de l'abattoir, c'est conforter l'élevage français, l'aménagement des territoires, l'emploi local, innover si besoin. C'est enfin permettre à notre pays de conserver avec efficacité cette partie de sa culture et de ses savoir-faire.

ANNEXES

- Cahier des charges
- Liste des sigles utilisés



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

Secrétariat Général - Service des ressources humaines
Mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC)

Observatoire des missions et des métiers (OMM)

CAHIER DES CHARGES

ÉTUDE SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'INSPECTION EN ABATTOIR

Mars 2017

1- ELEMENTS DE CONTEXTE ET MOTIVATION

Pour les services de contrôle officiel de la sécurité sanitaire des aliments, l'abattoir est une entreprise agro-alimentaire spécifique en raison de :

- la présence d'animaux vivants ;
- la situation de l'abattoir, à l'interface avec d'autres contrôles officiels réalisés soit en amont en élevage ou durant le transport des animaux par d'autres équipes d'inspection, soit en aval dans les entreprises de transformation, ou au regard de la protection de l'environnement ;
- la présence permanente des services de contrôle au sein même de l'entreprise et sur un site souvent distant du siège administratif de la direction départementale ;
- des conditions spécifiques de travail à l'abattoir (travail posté, dans une ambiance bruyante, de froid et d'humidité, horaires variables en fonction des apports, travail de nuit).

Ces conditions impliquent un rapport particulier du service vétérinaire d'inspection (SVI) avec le responsable de l'abattoir et ses salariés, dans le cadre d'une cohabitation professionnelle quotidienne et d'un éloignement de la direction départementale, structure hiérarchique de rattachement.

L'isolement des équipes, combiné à la cohabitation au quotidien avec le personnel de l'abattoir, peuvent influencer sur le jugement quant à la gravité des non conformités constatées, a fortiori lorsqu'elles deviennent récurrentes dans les domaines de la sécurité alimentaire et de la santé et protection animales.

Par ailleurs, les abattoirs se retrouvent aujourd'hui au cœur de débats de société portant sur le bien-être animal et plus largement sur la consommation de viande. La médiatisation de ces questions met en lumière le travail en abattoir et contribue à la pression ressentie par les agents.

C'est la raison pour laquelle la DGAL a souhaité que soit conduite une étude sur les solutions déjà existantes ou à mettre en œuvre pour prévenir l'isolement des équipes d'inspection sanitaire en abattoir, valoriser et diversifier les missions des agents concernés et renforcer ainsi l'attractivité de ces postes.

2 - CADRAGE DE L'ETUDE

2.1 Objectifs et livrables

L'étude aura pour objectif de proposer toute recommandation opérationnelle qui permettra de :

- renforcer l'attractivité des postes en abattoir et la motivation des agents, en particulier en diversifiant les missions des agents par des activités en amont et/ou en aval de l'abattoir ;
- éviter l'isolement des équipes d'inspection ;

Pour cela, l'étude :

- dressera un état des lieux des métiers de l'inspection en abattoirs comportant en particulier
 - une typologie des abattoirs
 - une typologie des profils des inspecteurs
- recensera les "bonnes pratiques"
- étudiera les parcours professionnels des agents
- et proposera les modifications qu'il pourrait être utile d'apporter aux fiches emplois-types du RMM, en cohérence avec le RIME.

2.2 Périmètre

L'étude portera sur le périmètre suivant :

- populations : auxiliaires officiels (AO) et vétérinaires officiels (VO) ;
- structures : abattoirs d'animaux de boucherie et de volailles ;
- périmètre géographique : services départementaux en métropole et outre-mer.

2.3 Destinataires des préconisations

- La direction générale de l'alimentation (DGAL)
- Le secrétariat général et plus particulièrement son service des ressources humaines (SG / SRH)
- Les directions régionales de l'agroalimentaire, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)
- Les SRAL
- Les directions départementales (de la cohésion sociale et) de la protection des populations (DD(CS)PP)
- L'Infoma
- Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

3 - RÉALISATION DE L'ÉTUDE

3.1 – Equipe projet

Présidente de l'étude :

Marie-Anne RICHARD (CGAAER)

Chef de projet :

Pascal RIPAULT (INFOMA)

Chargé(e)s d'étude :

Youcef ELMEDDAH (DRIF Auvergne Rhône-Alpes)

Daniel FORT (DGAL BEAD)

Odile MULNET (CGAAER)

Coordination des travaux de l'OMM :

Marnia BELHADJ (SRH/ MIPEC)

3.2 - Méthode de travail

L'étude sera conduite de la manière suivante :

- constitution d'un fonds documentaire ;
- rédaction d'un cahier des charges ;
- pré-enquêtes :
 - questionnaire à destination des SVI en abattoirs (AO et VO),
 - questionnaires à destination des chefs de service (CS) et des directeurs départementaux (DD) ;
- conduite d'entretiens avec des agents des SVI ou des acteurs concernés ;
- si nécessaire, organisation d'un groupe métier pour vérifier certaines hypothèses ou informations recueillies au cours des entretiens
- rédaction du rapport et de sa synthèse.

3.3 - Déroulement prévisionnel

- Présentation de l'avancement de l'étude au Conseil d'orientation de l'OMM : le **mercredi 14 décembre 2016** ;
- 1^{re} réunion du COPIL en **mars 2017**, examen et validation du cahier des charges et présentation des premiers résultats
- 2^e réunion du COPIL, point d'étape à mi-parcours (**juin ou septembre 2017**) et ajustement de l'étude si besoin
- 3^e réunion du COPIL : présentation des résultats de l'étude (**novembre/décembre 2017**) avant la remise du rapport final, et ajustements ultimes si besoin
- remise du rapport au plus tard fin 2017.

4 - PILOTAGE DE LA DÉMARCHE

4.1 Rôle du comité de pilotage

Le comité de pilotage de l'étude a pour rôle de :

- valider le cahier des charges ainsi que la méthode de travail qui sera utilisée par l'équipe projet ;
- valider le déroulement d'ensemble des travaux ;
- examiner les conclusions des travaux.

Le premier COPIL étant un peu décalé par rapport au lancement de l'étude pour permettre d'enrichir les échanges, les projets de contenu du cahier des charges et de déroulement des travaux seront présentés lors du Conseil d'orientation de l'OMM le 14 décembre 2016.

Il revient au COPIL de l'étude de les valider lors de sa première réunion.

4.2 Composition du comité de pilotage

- Le chef du SRH ou son représentant;
- Le président du conseil d'orientation de l'OMM;
- La présidente de l'étude;
- Le directeur général de l'alimentation ou son représentant;
- Le président de l'association des directeurs de DRAAF ou son représentant;
- Le président de l'association des directeurs des DD(CS)PP,
- Le président de l'association des chefs de SRAL ou son représentant;
- Le directeur de l'INFOMA ou son représentant;
- Le chef du bureau de la formation continue ou son représentant;
- L'IGAPS référent pour l'étude;
- Un vétérinaire officiel,
- Un auxiliaire officiel,
- Le chef de projet;
- Les chargé(e)s d'étude OMM;
- La cheffe de la MIPEC ou son représentant ;
- La coordonnatrice des études de l'OMM.

Liste des sigles utilisés

AO	Auxiliaire officiel. Ce terme regroupe les agents contractuels et les agents titulaires, techniciens supérieurs et techniciens principaux
C	Contractuel
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
DAAF	Direction de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt. En charge notamment de l'inspection des abattoirs
DD	Direction départementale. Dans cette étude il s'agit des directions en charge de la protection des populations dans les départements d'outre-mer
DD(CS)PP	Directions départementales de la protection des populations (DDPP) et directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP)
DGAL	Direction générale de l'alimentation
EPI	Équipement de protection individuelle
ETP	Équivalent temps plein
GAO	Gestion des affectations opérationnelles
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement. Dans le contexte il peut s'agir de vétérinaires officiels contractuels titularisés dans ce corps
INFOMA	Institut national de formation des personnels du ministère chargé de l'agriculture
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire. Dans le contexte de l'enquête ces agents sont titulaires du diplôme de docteur vétérinaire
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MRS	Matériels à risque spécifiés
PC	Protocole cadre
PNF	Programme national de formation continue du MAA
RI	Règlement intérieur
RNA	Référent national abattoirs
SSA	Sécurité sanitaire des aliments
SVI	Service vétérinaire d'inspection (en abattoir). Constitué par les AO et les VO affectés sur l'abattoir
T	Titulaire
T1	Technicien supérieur (premier grade)
T2	Technicien principal (deuxième grade)
TMS	Troubles musculo-squelettiques
VO	Vétérinaire officiel. Ce terme regroupe les vétérinaires officiels contractuels, des ISPV et des IAE. Tous doivent être titulaires d'un diplôme de docteur vétérinaire.

AGRICULTURE.GOUV.FR



ALIMENTATION.GOUV.FR

Présidente de l'étude :

Marie-Anne Richard, IGSPV, CGAAER

Chef de projet :

Pascal Ripault, ICSPV, Chef du centre de ressources,
INFOMA Corbas

Chargé(e)s d'étude :

Youcef Elmeddah, PLPA, DRIF,
SRFD/DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes

Daniel Fort, IDAE, Chargé d'étude,
Bureau des établissements d'abattage et de découpe,
SDSSA - DGAL

Odile Mulnet, ICSPV, CGAAER