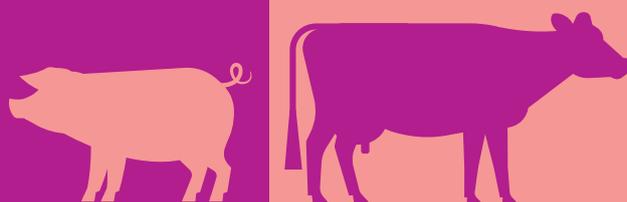




OBSERVATOIRE DES MISSIONS
ET DES MÉTIERS (OMM)

L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'INSPECTION EN ABATTOIRS

SYNTHÈSE OMM
MARS 2019



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

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.

L'étude a été conduite en deux parties. Des questionnaires ont été envoyés aux DD(CS)PP et DAAF de métropole et d'outre-mer et aux vétérinaires et auxiliaires officiels, titulaires ou contractuels, en poste dans les 259 abattoirs de boucherie et la cinquantaine d'abattoirs de volailles soumis à inspection permanente. Puis l'équipe d'enquête a rencontré 72 auxiliaires officiels et 36 vétérinaires officiels dans une sélection d'abattoirs de boucherie ou de volailles représentant au mieux la diversité des structures. L'analyse des données recueillies a conduit à formuler des recommandations pour répondre aux besoins et attentes exprimés.

LES ABATTOIRS ET L'ORGANISATION DE LEUR INSPECTION

La France a une production annuelle en abattoirs de boucherie d'environ 3,6 millions de tonnes. La tendance, depuis le début des années 2000, est à la concentration des abattages dans de grandes infrastructures privées. Le volume abattu par abattoir s'étend de moins de dix tonnes à plus de 200 000 tonnes.

Notre pays compte également 1 057 abattoirs de volailles agréés pour une production totale d'environ 1,8 millions de tonnes. Les établissements dont la production dépasse les 1 500 tonnes par an ne sont qu'une centaine. Les établissements soumis à inspection permanente ne sont eux qu'une cinquantaine, répartis pour un tiers entre abattoirs dont la production est comprise entre 10 000 t et 15 000 t/ an et deux tiers dont la production dépasse 15 000 t/ an.

On compte actuellement 606 vétérinaires officiels (VO), dont 458 contractuels, et 1 459 auxiliaires officiels (AO), dont 195 contractuels, chargés de l'inspection en abattoir de boucherie. La réglementation française impose une inspection permanente en abattoirs de boucherie, ce qui n'est pas le cas en abattoirs de volailles.

LE FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la majorité des cas les AO s'organisent entre eux pour répartir le travail à effectuer. Pour bien fonctionner ce mode d'organisation requiert une bonne entente et une solidarité entre agents.

Le temps de travail hebdomadaire en abattoir est fixé à 32 h ou 32 h 40, selon le nombre de jours d'ARTT générés. Il s'effectue souvent en horaires décalés, avec une prise de service tôt le matin. Cela ne constitue cependant pas une contrainte pour la majorité des agents. Deux inconvénients sont cités concernant le travail en abattoir : l'amplitude horaire, souvent imprévue, et le sous-effectif, réel ou ressenti.

Les équipements de protection individuelle mis à disposition sont performants et en nombre suffisant. Les conditions particulières du travail en abattoir liées au bruit, aux écarts de température et au risque de dommages corporels sont plutôt bien supportées. En revanche près d'un tiers des agents ayant participé à l'enquête se plaignent de l'organisation du poste d'inspection et des locaux mis à disposition par l'abatteur.

Dans la majorité des cas, les relations entre l'équipe du service vétérinaire d'inspection (SVI), l'abatteur et ses personnels, les éleveurs ou les négociants sont jugées plutôt satisfaisantes et chacun s'efforce d'en maintenir la qualité.

LES EXIGENCES DU MÉTIER D'INSPECTEUR EN ABATTOIR

L'inspection en abattoir nécessite de solides connaissances dans des domaines variés ainsi que des capacités managériales pour les VO ou les AO en situation d'encadrement. Les agents apprécient la variété des tâches à accomplir, au sein de l'abattoir ou en dehors de celui-ci pour ceux ayant de telles missions.

S'y ajoutent le besoin d'un savoir-faire technique pour la conduite des inspections sur les produits et sous-produits et d'un savoir-être pour se situer comme contrôleur tout en préservant de bonnes relations avec l'abatteur et ses employés, côtoyés au quotidien.

Les parcours qualifiants et la possibilité de disposer de temps pour les suivre sont aussi des enjeux forts.

LES ATTENTES

Les agents, fiers de leurs responsabilités dans la protection des consommateurs, la santé des cheptels et la prévention de la souffrance animale, déplorent que l'importance de leur métier ne soit pas reconnue à sa juste valeur par le public et insuffisamment par leur hiérarchie, voire par leurs pairs affectés au siège de la direction. Ils ont également le sentiment qu'un poste en abattoir constitue un frein à leur carrière. Certains évoquent un manque de reconnaissance financière, au regard de leurs responsabilités et de la pénibilité de leurs conditions de travail.

Ils souhaitent également être mieux associés aux activités des autres services de la direction et partager des moments de convivialité avec les collègues les aideraient à se sentir moins isolés.

LES RECOMMANDATIONS

L'étude formule six recommandations pour améliorer l'attractivité des postes en abattoir :

→ Mieux communiquer pour faire évoluer l'image de l'inspection en abattoir

- communiquer en direction du public, y compris hors situation de crise, valoriser le travail fait ;
- communiquer en interne, à tous les échelons, sur la qualité et l'importance du travail effectué.

→ Signifier la reconnaissance pour le travail qui se fait en abattoir

- réviser la cotation des postes de VO en abattoir ;
- garantir un traitement équitable dans les parcours professionnels avec les agents hors abattoirs ;
- mieux valoriser l'exercice des responsabilités d'encadrement, pour les VO comme pour les AO.

→ Diversifier le contenu des postes et veiller à ce que le profil des cadres affectés soit adapté aux difficultés locales

- faciliter les activités hors chaîne et hors abattoir pour les AO qui le souhaitent, le passage régulier en abattoir pour les agents du siège qui le souhaitent ;
- dans la mesure du possible attribuer les postes de VO les plus délicats (fort enjeu managérial, fonctionnement de l'abattoir) à des agents ayant de l'expérience.

→ Évaluer et réviser les formations, élargir les recrutements

- pour les VO, rédiger un livret pour aider le manager de proximité et un document technique de synthèse illustré (Vademecum du VO en abattoir) ;
- pour les AO, évaluer les recrutements T1 / T2 pour éviter une disparité au sein du corps des TSMA, attribuer aux AO issus du dispositif d'accès T1 des postes adaptés à leurs connaissances ;
- mieux informer et accompagner les AO qui souhaitent passer les concours ;
- faciliter le recrutement local de personnes n'ayant pas de diplôme de niveau IV en ouvrant la voie du 3^e concours et en offrant la possibilité de contrats permettant d'atteindre 4 ans de service ;
- favoriser les mobilités inter-abattoirs.

→ Renforcer les relations du siège avec les abattoirs

- assurer la venue au moins une fois par an des directeurs dans les établissements d'abattage et les SVI, dans le double objectif d'une connaissance des agents et du métier ;
- créer des occasions de convivialité associant des agents du siège et de l'abattoir, en veillant à la disponibilité du SVI ;
- veiller à la qualité des échanges SVI / pôle sécurité sanitaire de l'alimentation (SSA) / pôle santé et protection animales (SPA) / pôle environnement et à la qualité de l'accueil lors des venues au siège des agents du SVI ;
- organiser l'inspection permanente en associant si besoin les agents du siège volontaires et encourager les postes mixtes entre abattoirs et siège.

→ Améliorer les conditions matérielles de travail des SVI

- veiller à la rédaction des protocoles-cadres en matière de locaux mis à disposition et d'ergonomie des postes d'inspection, ainsi qu'à leur respect, en y associant les SVI ;
- étendre systématiquement ces protocoles-cadres aux abattoirs de volailles soumis à inspection permanente ;
- améliorer l'équipement informatique (nombre et qualité des postes, connexion) ;
- assurer les conditions d'une formation efficace des agents à la bureautique et à l'utilisation des applications métier.

L'étude sur « l'attractivité des métiers
de l'inspection en abattoirs »
a été pilotée par :

Marie-Anne Richard
membre du CGAAER

Le chef de projet :
Pascal Ripault
chef du centre de ressources de l'INFOMA

L'équipe projet était composée de :
Youcef El Meddah
délégué régional à l'ingénierie
de formation à la DRAAF-Auvergne Rhône-Alpes

Daniel Fort
chargé d'étude au bureau des établissements
d'abattage et de découpe, DGAL

Odile Mulnet
membre du CGAAER

Pour en savoir plus
<http://www.omm.agriculture.gouv.fr>

L'équipe de l'OMM

Service des ressources humaines
mission du pilotage de l'emploi
et des compétences (MIPEC)
78, rue de Varenne 75 349 Paris SP

Bernard Boyer,
président du conseil d'orientation de l'OMM
bernard.boyer01@agriculture.gouv.fr

Jean-Louis Grenouilloux,
adjoint à la cheffe de la mission du pilotage
des emplois et des compétences
jean-louis.grenouilloux@agriculture.gouv.fr

Marnia Belhadj,
coordonnatrice des études
marnia.belhadj@agriculture.gouv.fr

Claudine Rizza,
assistante
claudine.rizza@agriculture.gouv.fr

AGRICULTURE.GOUV.FR



ALIMENTATION.GOUV.FR