



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Recrutement et rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir

Rapport n° 22079

établi par

Jérôme BURQ

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Philippe SEINGER

Inspecteur général de santé publique vétérinaire

Juin 2023

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. METHODOLOGIE	10
2. L'INSPECTION EN ABATTOIR : DES METIERS EN TENSION	11
2.1. Les auxiliaires officiels : des difficultés de recrutement et un turn-over trop élevé ...	11
2.1.1. Les AO contractuels	11
2.1.2. Les AO titulaires	13
2.2. Les vétérinaires : une denrée trop rare	16
2.2.1. Les VO titulaires	17
2.2.2. Les VO contractuels	17
2.3. Des conditions d'exercice particulières pour les agents en poste en abattoir	20
2.3.1. Les auxiliaires officiels	20
2.3.2. Les vétérinaires officiels	23
2.3.3. Les contractuels	24
2.4. La gestion des ETP au niveau local : un exercice un peu théorique	24
2.5. L'organisation des DD(ETS)PP : des bonnes pratiques à essayer	25
2.6. Le recrutement des contractuels : pas assez agile au MASA	26
2.6.1. La situation et les difficultés actuelles au MASA	26
2.6.2. Et les autres ministères	28
2.7. La gestion prévisionnelle des emplois : vers un déficit de 1000 postes sur le Programme 206 ?	31
2.8. Le plan d'attractivité du MASA.....	32
3. DANS D'AUTRES PAYS : DES LEÇONS A TIRER ?.....	33
3.1. Les résultats bruts	34
3.2. Les leçons pour la France.....	37
4. LES INNOVATIONS TECHNIQUES : UNE PISTE A APPROFONDIR ?.....	37
5. LES PROPOSITIONS D'AMELIORATION.....	38
5.1. Un vivier de recrutement des contractuels à élargir	38
5.1.1. Pour les AO contractuels	38
5.1.2. Pour les VO contractuels	40
5.2. Des salaires pour les contractuels à réévaluer pour être concurrentiels avec les autres secteurs.....	41
5.2.1. Pour les auxiliaires officiels contractuels, revalorisation du référentiel avec des augmentations régulières avec l'ancienneté.....	41

5.2.2. Pour les vétérinaires officiels contractuels, un salaire de départ comparable à celui d'un salarié vétérinaire débutant embauché dans un cabinet de praticiens et une progression de carrière attractive	42
5.3. Un contrat de travail et une paie dans des délais normaux ; une durée de contrat motivante	44
5.4. Pour les agents titulaires : valorisation du passage dans un SVI en abattoir ?	45
5.4.1. Les techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture	45
5.4.2. Les Inspecteurs de santé publique vétérinaire	46
5.5. Une formation initiale à améliorer pour sécuriser les agents et la qualité de leur travail mais aussi un tutorat à améliorer	47
5.5.1. AO contractuels	48
5.5.2. AO titulaires	49
5.5.3. VO contractuels	50
5.5.4. VO titulaires	51
CONCLUSION	52
ANNEXES	54
Annexe 1 : Lettre de mission	55
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	58
Annexe 3 : Questionnaire Etude Comparative Internationale	64
Annexe 4 : Liste des sigles utilisés	85
Annexe 5 : Tableau comparatif MASA-MTECT des pièces demandées pour constituer un dossier de recrutement d'agent contractuel	87
Annexe 6 : Liste des emplois MASA ouvrant droit à la carrière active	88

RESUME

L'inspection sanitaire en abattoir est un maillon essentiel dans le dispositif de sécurité sanitaire de l'alimentation, dans la surveillance des maladies animales et dans le contrôle du respect des règles de bien-être des animaux lors de leur abattage. On dénombre 233 abattoirs de boucherie et 31 abattoirs de volailles et lagomorphes d'un tonnage annuel supérieur à 15 000 Tonnes, où l'inspection vétérinaire est permanente.

1746 AO et VO titulaires et contractuels sont en poste dans ces abattoirs mais il y a 210 postes vacants (150 AO et 60 VO). 90% des 465 vétérinaires officiels à temps complet et 30% des 1471 auxiliaires officiels sont contractuels.

On rencontre aujourd'hui des difficultés importantes à recruter des personnels pour les missions d'inspection sanitaire en abattoirs et aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions ou des mobilités rapides.

Ces difficultés créent des situations tendues dans les équipes des services vétérinaires d'inspection pour la réalisation des missions quotidiennes avec un risque que la responsabilité des agents, tout comme celle de l'Etat, soit engagée. Tout cela contribue à diminuer l'attractivité des postes en abattoir. Les risques de contentieux avec l'Union européenne pour non-respect de la réglementation ainsi que les risques médiatiques et économiques, y compris à l'international, de cette carence sont considérables. Il apparaît nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s'être engagés.

La mission a donc conduit d'abord de nombreux entretiens avec l'ensemble des parties prenantes.

Les missionnés ont ensuite contribué à la finalisation puis à l'envoi à destination des DD(ETS)PP d'un questionnaire, à remplir en ligne pour chaque abattoir, élaboré par les missionnés de la mission CGAAER n°22045 d'expertise et de conseil relative aux conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs et à leurs conséquences sur la performance de l'inspection, mission avec laquelle ils ont été en parfaite synergie tout au long de leurs travaux.

Les missionnés ont pu effectuer deux parangonnages :

- Une étude comparative internationale concernant le recrutement et la rémunération des agents des services d'inspection vétérinaire dans 8 pays : Pays-Bas, Pologne, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume Uni, Canada (Québec) et Belgique.
- Une étude comparative concernant le recrutement des agents contractuels dans 6 ministères (Transition écologique, Education nationale, Armées, Justice, Intérieur et ministères sociaux).

A ce jour, l'expertise d'une agence de communication est nécessaire pour définir une stratégie de communication et fournir les bons supports de communication. Une fois les supports élaborés, tout le monde s'accorde sur la nécessité d'élaborer un plan de communication en interne et en externe, à destination des candidats potentiels à des postes d'AO ou VO. Mais tout cela a un coût et à ce jour les budgets nécessaires ne sont toujours pas disponibles au niveau de la DICOM et du Secrétariat Général du Ministère. La mission recommande donc de dégager rapidement les budgets nécessaires.

Avec la reconnaissance de la pénibilité de leur travail au titre d'un départ anticipé, l'ensemble des agents exerçant au moins à 50% en abattoir pourraient bénéficier d'un avancement de l'âge de départ à la retraite. Ceci pourrait constituer un élément potentiel pour augmenter l'attractivité pour

les AO contractuels et titulaires. La mission émet donc la recommandation d'étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active.

Compte-tenu de la situation de manque observée en clientèle et de ce qui est observé sur le terrain, il apparaît que la première action à mettre en place pour les VO est de permettre l'accès à ces postes de vétérinaires officiels contractuels en abattoirs à des vétérinaires étrangers ressortissants de l'Union européenne titulaires d'un diplôme d'un établissement d'enseignement vétérinaire accrédité d'un autre Etat membre. Un projet de décret a été rédigé en ce sens, comparable à ce qui a été mis en place pour les SIVEP. Il est urgent qu'il soit présenté rapidement au Conseil d'Etat, qu'il soit ensuite signé, publié au Journal Officiel, puis diffusé et mis rapidement en application.

Pour les vétérinaires inspecteurs non titulaires à temps complet, il est nécessaire, pour que le salaire de départ soit comparable à celui d'un jeune salarié vétérinaire embauché dans un cabinet de praticiens, de revaloriser rapidement leur référentiel de rémunération avec une progression de carrière attractive pour application en septembre 2023 ainsi que de revoir le système de rémunération des vétérinaires officiels contractuels à temps très partiel (<50% ETP).

Le développement de l'apprentissage en SVI d'abattoir pour de potentiels AO se heurte, à l'heure actuelle, à une méconnaissance des procédures par les DDI et à des idées préconçues. La mission préconise donc d'entreprendre une action vigoureuse et structurée visant à accroître le nombre d'apprentis dans les Services Vétérinaires d'inspection des abattoirs.

Une formation suffisante des agents chargés de l'inspection sanitaire est une exigence des textes européens, que ces agents soient titulaires ou contractuels. Cela concerne la formation initiale de prise de poste et la formation continue pour le maintien des compétences.

Il faut savoir recruter correctement les AO et les VO mais il faut aussi savoir les garder en les accompagnant, en les soutenant mais surtout en les armant par rapport à leur métier notamment en les formant correctement et rapidement, dès leur prise de poste. En conséquence, les missionnés font la recommandation de revoir les systèmes actuels de formation à la prise de fonction des AO contractuels, des AO stagiaires avant titularisation et des VO contractuels, qui présentent des marges de progrès potentielles.

Mots clés : Abattoir, inspection sanitaire, inspection des viandes, vétérinaire officiel, auxiliaire officiel, personnel de l'administration, recrutement, rémunération, formation, gestion des ressources humaines.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Pour le SG : Etudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite.
- R2.** Pour la DICOM, le SG et la DGAL : Dégager rapidement les budgets nécessaires au recours à une agence de communication pour la définition d'une stratégie de communication avec ses supports puis les budgets nécessaires à la construction, suivie de sa mise en place, d'un véritable plan de communication à destination des candidats potentiels à des postes d'inspecteurs sanitaires en abattoir.
- R3.** Pour le SG : Publier le plus rapidement possible le décret permettant de recruter des vétérinaires étrangers ressortissants de l'Union européenne titulaires d'un diplôme d'un établissement d'enseignement vétérinaire accrédité d'un autre Etat membre comme vétérinaires officiels contractuels en abattoir et mettre en place rapidement les conditions pour son application.
- R4.** Pour le SG et la DGAL : revaloriser rapidement le référentiel de rémunération des vétérinaires inspecteurs non titulaires à temps complet pour application en septembre 2023 puis revoir le système de rémunération des vétérinaires contractuels à temps très partiel (<50% ETP).
- R5.** Pour le SG du MASA et la DGAL : Simplifier rapidement les procédures de recrutement des contractuels, déconcentrer les contrats à durée déterminée aux SGCD et proposer des CDI aux VO et AO contractuels dans des délais raccourcis et adaptés, inférieurs à 6 ans.
- R6.** Pour le SG du MASA, la DGAL et la DGER : entreprendre une action vigoureuse et structurée visant à accroître le nombre d'apprentis dans les Services Vétérinaires d'inspection des abattoirs.
- R7.** Pour le SG, la DGAL, l'INFOMA, l'ENSV et les DD(ETS)PP : Revoir le système de formation et de tutorat à la prise de fonction des AO contractuels, des TSMA1.VA stagiaires et des VO contractuels.

INTRODUCTION

Le Directeur de cabinet du Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) par un courrier du 4 mai 2022 une mission d'expertise, de parangonnage et de conseil relative au recrutement et à la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs (vétérinaires officiels VO et auxiliaires officiels AO).

L'inspection sanitaire en abattoir est un maillon essentiel dans le dispositif de sécurité sanitaire de l'alimentation, dans la surveillance des maladies animales et dans le contrôle du respect des règles de bientraitance des animaux lors de leur abattage.

2 600 agents du MASA assurent des missions d'inspection en abattoirs. Les volumes annuels de viande produits en France sont de 5 150 000 tonnes (3 600 000 tonnes de viandes de boucherie et 1 550 000 tonnes de viandes de volailles et lagomorphes).

90% des vétérinaires officiels et 30% des auxiliaires officiels, en poste dans les 233 abattoirs de boucherie et les 31 abattoirs de volailles et lagomorphes d'un tonnage annuel supérieur à 15 000 Tonnes, où l'inspection vétérinaire est permanente, sont contractuels.

Les recrutements de contractuels et de titulaires sur ces postes sont difficiles et les rotations de plus en plus fréquentes. Plusieurs raisons sont notamment avancées que la mission a tenté d'objectiver.

Depuis que ces constats ont été posés, un plan d'action a été élaboré visant à améliorer l'attractivité du métier d'inspection en abattoir. Ce plan a été actualisé en 2021 et est l'objet de fortes attentes de la part des administrations centrales comme déconcentrées ainsi que de la part des personnels.

L'objet de la mission a été de conduire une expertise et un parangonnage auprès de pays de l'Union européenne et de pays tiers ainsi qu'auprès d'autres ministères français pour identifier des actions qui pourraient être transposées à la situation critique que vit actuellement le MASA sur ces sujets.

L'organisation des concours ne fait pas partie du champ d'investigation. En revanche, la formation post-recrutement d'adaptation au poste fait bien partie du périmètre de cette mission mais pas la formation continue.

La mission n'a traité ni des aspects relatifs aux conditions de travail et d'exercice des services d'inspection sanitaire en abattoir (conditions matérielles, réglementaires, organisationnelles, fonctionnelles et managériales), ni de la performance (efficacité, efficience) et des modalités de cette inspection, qui ont fait l'objet de la mission n°22045 du CGAAER, conduite en parallèle et en parfaite collaboration avec nos collègues.

La mission a décrit la situation actuelle concernant le recrutement et la rémunération de ces agents au MASA pour identifier notamment les freins potentiels au recrutement. Elle a comparé la situation avec d'autres départements ministériels « recruteurs » de personnels techniques. Ensuite elle a réalisé un parangonnage sur la situation d'autres pays européens et de pays tiers, en distinguant les pays où une partie des missions de contrôle était déléguée et ceux où des démarches innovantes pouvaient être expérimentées. Enfin, elle a fait des propositions d'actions d'amélioration et d'adaptation de la politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels et titulaires

en abattoir, qui pourront permettre d'alimenter le plan d'action sur l'« Attractivité des métiers d'inspection vétérinaire en abattoir ».

1. METHODOLOGIE

Cette mission s'est déroulée en veillant à une synergie la plus complète possible avec la mission CGAAER n°22 045 d'expertise et de conseil relative aux conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs et à leurs conséquences sur la performance de l'inspection. Ainsi les deux missions se sont-elles coordonnées pour réaliser les entretiens et les études nécessaires. Elles ont réalisé régulièrement des réunions d'échanges.

La mission 22 079 a d'abord réalisé une étude de la réglementation européenne et française, ainsi que des évolutions envisageables à l'horizon 2030. Elle a consulté les dernières études relatives aux missions d'inspection vétérinaire en abattoir : l'étude de mars 2019 de l'Observatoire des missions et des métiers (OMM) et l'étude OMM de mars 2021, ainsi qu'une quarantaine de documents (rapports, expertises et conseils dans les domaines économiques et techniques, inspections, audits, articles divers) rédigés depuis 2010, mais dont aucun ne traitait spécifiquement du recrutement, de la rémunération et de la formation à la prise de poste des agents des services vétérinaires d'inspection en abattoirs. Aucune étude récente portant sur un parangonnage ministériel ou international concernant ces sujets n'a été identifiée, d'où l'intérêt porté par le cabinet du ministre et les administrations centrales du MASA. Les analyses bibliographiques ont été conduites sur diverses autres productions de l'Administration, notamment au premier rang le Plan d'action Attractivité des métiers de l'inspection en abattoir et les comptes rendus de ses différents COPIL et groupes de travail.

La mission a alors conduit des entretiens avec les services de la DGAL et du SRH du MASA afin notamment de réaliser un état des lieux de la situation au MASA (processus de recrutement, grilles de rémunération, effectifs respectifs, formation post-recrutement...). Elle a obtenu un entretien auprès de membres de la Commission européenne. Elle a rencontré des représentants de l'association des directeurs et des directeurs adjoints des DD(ETS)PP, de l'association des DRAAF et de l'association des Chefs de SRAL. Elle a consulté les écoles de formation que sont l'ENSV et l'INFOMA puis les fédérations de professionnels de l'industrie de la viande ainsi que le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires.

Les missionnés ont étudié les documents fournis par les uns et les autres et ont pu alors contribuer à la finalisation puis l'envoi d'un questionnaire en ligne (Lime Survey) réalisé par les missionnés de la mission n°22 045. Ce questionnaire était à destination des DD(ETS)PP, à remplir séparément pour chacun des 233 abattoirs de boucherie et des 94 abattoirs de volailles et lagomorphes de plus de 1 500 Tonnes annuelles (au total en France 712 abattoirs de volailles et lagomorphes mais la grande majorité produit moins de 1 500 Tonnes par an).

Les deux missionnés ont ensuite élaboré un questionnaire pour une étude comparative internationale incluant des points intéressants la mission 22 045, en parfaite collaboration. Ils ont conjointement rédigé les réponses à ce questionnaire pour ce qui concerne la France. Le document est en annexe 3 du rapport. Le projet a été transmis via la DGPE au ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, pour validation et envoi aux attachés agricoles en poste dans les ambassades concernées.

Après confrontation entre nos demandes et les capacités à répondre du réseau des attachés agricoles, les pays suivants ont été retenus : Pays-Bas, Pologne, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume Uni, Canada (Québec). Nous avons pu y ajouter la réponse de la Belgique grâce à la

bienveillance des deux CVO française et belge que nous remercions. C'est ainsi que la mission a pu étudié les retours de 8 pays pour lesquels l'étude portait sur les 4 points suivants :

- Organisation générale de l'inspection vétérinaire en abattoirs, y compris existence de délégations sur les inspections et, le cas échéant, modalités et retours d'expérience ;
- Recrutement des vétérinaires officiels et auxiliaires officiels en abattoirs ;
- Rémunération et formation de prise de poste des vétérinaires officiels et auxiliaires officiels en abattoirs ;
- Conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir et conséquences sur la performance de l'inspection y compris démarches innovantes récentes mises en œuvre en matière d'inspection sanitaire en abattoirs de boucherie ou de volailles.

Des entretiens ont été réalisés auprès des départements ministériels des ministères suivants :

- Ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion des Territoires ;
- Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse ;
- Ministère des Armées ;
- Ministère de la Justice (administration pénitentiaire).

Enfin, les différentes organisations syndicales représentatives du personnel au MASA ont été auditionnées puis la présidente du Groupement des Secrétaires Généraux Communs Départementaux (SGCD) avec pour finir un nouvel et dernier entretien avec la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération du service des ressources humaines du Secrétariat Général du MASA.

La liste complète des personnes rencontrées est en annexe 2 du présent rapport.

2. L'INSPECTION EN ABATTOIR : DES METIERS EN TENSION

Il y a 2 600 agents du MASA qui interviennent en abattoir de boucherie ou de volailles, ce qui représente 1 630 ETPT selon une étude récente de l'OMM.

1 746 AO et VO titulaires et contractuels sont en poste en inspection permanente, en abattoirs de boucherie ou de volailles mais il y a 210 postes vacants (150 AO et 60 VO).

Ces vacances de postes ont pu entrainer dans certains abattoirs de boucherie quelques heures d'abattage en moins par semaine voire la fermeture 1 jour par semaine de l'abattoir.

On enregistre des difficultés à recruter des agents d'inspection en abattoir mais aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions et ruptures conventionnelles.

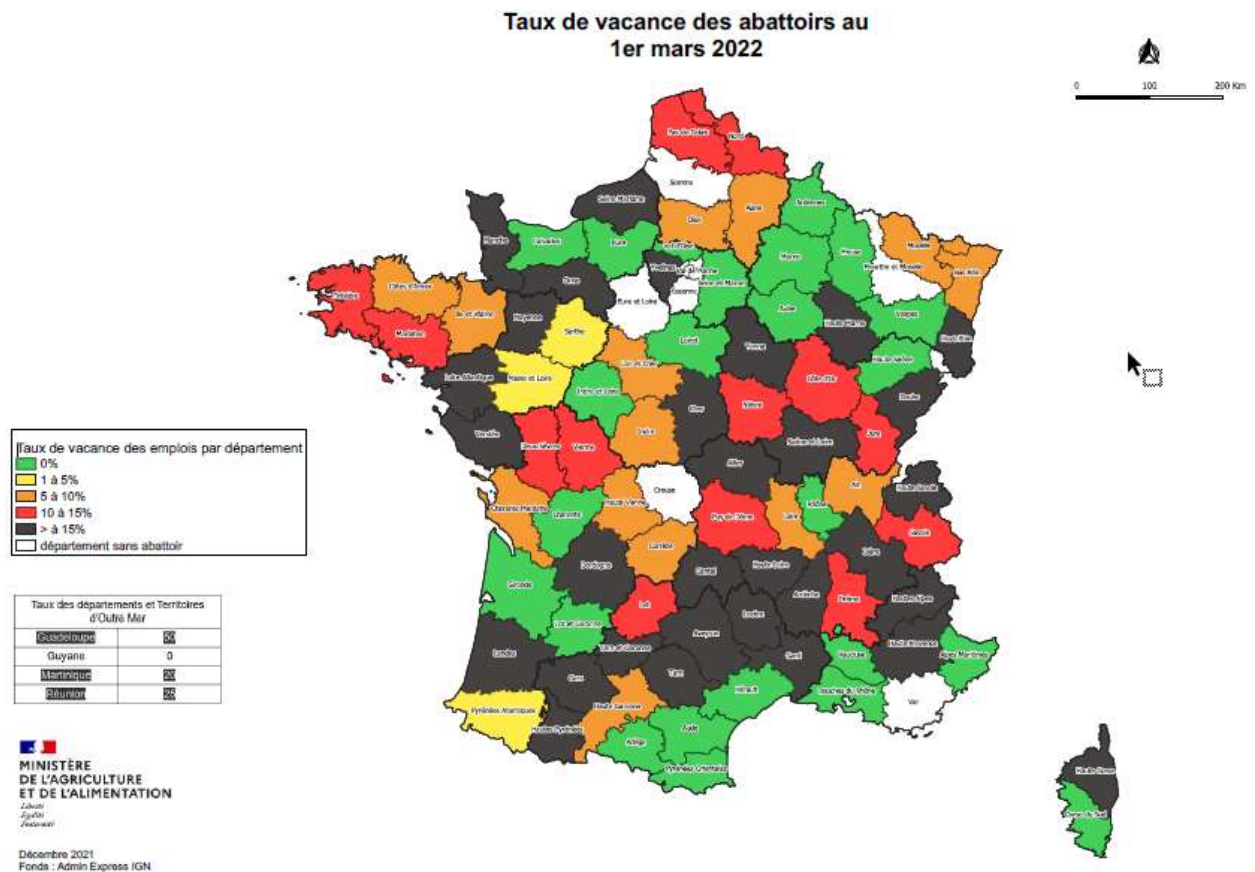
2.1. Les auxiliaires officiels : des difficultés de recrutement et un turn-over trop élevé

2.1.1. Les AO contractuels

Les AO contractuels représentent 30% (441 sur 1471) des AO en poste dans les abattoirs de boucherie, de volailles et de lagomorphes. On rencontre aujourd'hui des difficultés importantes à en recruter pour les missions d'inspection sanitaire en abattoir, surtout de boucherie mais aussi de volailles. Ces difficultés à recruter créent des situations tendues dans les équipes des services

vétérinaires d'inspection (SVI) pour la réalisation des missions quotidiennes avec un risque que la responsabilité des agents soit engagée notamment par rapport à la protection animale. Les congés et la possibilité d'assister à des formations sont également impactés. Tout cela contribue à diminuer l'attractivité des postes en abattoir.

L'importance de la difficulté à recruter est variable comme l'illustre la carte des départements français avec le taux de postes ouverts sans candidats ci-dessous avec une trentaine de départements ayant un taux de vacance supérieur à 15%.



Certains avancent l'hypothèse que la vacance de ces postes proviendrait de l'absence de candidat du fait d'annonces de postes d'inspecteur sanitaire contractuel en abattoir, mal rédigées ou ayant des voies de diffusion qui ne seraient pas optimales.

On ne mettrait pas assez en avant certains points pour valoriser les annonces : les heures de nuit qui permettent d'augmenter la rémunération (en moyenne 150 euros/mois), le travail hebdomadaire sur 4 jours, les horaires permettant de libérer du temps, la possibilité de titularisation par les concours...

Certains départements rencontrent des difficultés avec Pôle Emploi (obligation de la procédure de recrutement). Les annonces peuvent être diffusées par d'autres canaux mais le nombre des canaux de diffusion est peut-être insuffisant. Certains départements ont également recours, à des structures de recrutement plus efficaces, même si elles ne sont pas gratuites : Indeed, Le Bon Coin, Vêto-Job ... On peut trouver des candidats issus de reconversions professionnelles, venant de différents horizons (des anciens bouchers, des anciens agriculteurs, des cuisiniers, des policiers, des professeurs...).

Certains bassins d'emploi bénéficient aussi de situations de quasi plein emploi ou de niveaux moyens de rémunération bien supérieurs à ce qui peut être proposé à un AO contractuel (cf par exemple les départements frontaliers de la Suisse).

Le manque d'effectif en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles en France a fait l'objet de remarques de la Commission européenne à l'issue de l'audit DG-SANTE 2020-6926 ainsi que lors d'audits d'autorités de pays-tiers importatrices des produits français (Israël et Canada notamment). Cette situation est également dénoncée par des associations de protection animale.

Une fois recrutés les AO contractuels doivent être fidélisés sur leur poste car beaucoup ne signent pas leur contrat de renouvellement voire démissionnent.

La cause peut être financière. Certains industriels de la viande qui repèrent nos « bons contractuels » les débauchent avec de meilleurs salaires. On peut aussi considérer qu'on rentre en concurrence avec le MTECT où les salaires sont plus élevés tandis que le vivier de candidats potentiels est comparable. La fidélisation des contractuels peut également être mise à mal quand le salaire n'est pas versé en temps et en heure et que les avances ont du mal à leur parvenir, quand les heures de nuit dues sont payées en retard, quand ils voient qu'ils n'ont pas droit de percevoir l'indemnités journalières de 40€ pour remplacement (Note de service SG/SRH/SDCAR/2021-121 du 16/02/2021 relative au recensement des agents assurant des remplacements en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles) lorsqu'ils sont allés aider le service d'inspection d'un autre abattoir...

Les AO contractuels peuvent également considérer qu'ils font l'objet d'un manque de considération, d'un cantonnement aux tâches répétitives d'inspection des carcasses et abats sur chaîne sans accès à une diversification des missions au sein de l'équipe en faisant tourner les agents sur l'ensemble des postes dans l'abattoir ce qui permet également de prévenir les TMS ...

Certains rapportent également des conditions de travail ressenties comme particulièrement difficiles pour des jeunes femmes contractuelles pouvant conduire à des démissions.

Des expérimentations ont été lancées dans certains départements par rapport au possible recours à des agences d'intérim mais elles sont non concluantes. Le bilan semble mitigé car les agences d'intérim sollicitées n'ont pas réellement donné les suites attendues, ne trouvant pas de candidat correspondant au profil, n'ayant pas réussi à recruter des profils intéressants « à ce tarif-là », signalant une pénurie de candidats dans le secteur, pas de vivier d'emploi suffisant dans le secteur ou encore une impossibilité de trouver quelqu'un de suffisamment formé pour effectuer le remplacement d'un technicien sanitaire sur chaîne, des conditions de travail difficiles...

2.1.2. Les AO titulaires

Statutairement, les techniciens du ministère chargé de l'agriculture du premier grade sont recrutés :

- par voie de concours externe sur épreuves (candidat titulaire d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV),
- par voie de concours interne sur épreuves (candidat justifiant de quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année du concours),
- par voie d'un troisième concours sur épreuves -le cas échéant, (candidats justifiant de 4 ans d'activités professionnelles correspondant aux missions dévolues aux TSMA),
- par voie de promotion interne : après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire,

- par voie d'examen professionnel accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C du MASA, justifiant de 7 ans de service public.

80% des lauréats du concours externe TSMA1 VA sont des contractuels en poste dans des abattoirs qui retournent sur leur poste. Ceci traduit bien la difficulté à augmenter le vivier en externe en faisant connaître les métiers de TSMA.

Plus de trois quarts des lauréats des concours externes TSMA1 VA et TSMA2 VA sont affectés en abattoir (T1 = 80% en moyenne ces 3 dernières années ; T2 = 65% en abattoir, 15% en siège +/- abattoir, 20% en SIVEP).

Ces dernières années, 2 dispositifs ont été utilisés pour permettre le recrutement par concours externe TSMA1 VA au sein du ministère en charge de l'agriculture.

Le premier dispositif concerne le recrutement par contrat PrAB (contrat de préparation aux concours de catégorie A et B en application de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et du décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017). Celui-ci permet aux agents recrutés d'occuper pour une année un emploi de catégorie B de la fonction publique (diplôme de niveau IV) par un contrat de droit public et de bénéficier d'une formation de préparation au concours d'accès au corps des TSMA en alternance avec un poste en abattoir (75% du temps minimum).

Ce recrutement est ouvert :

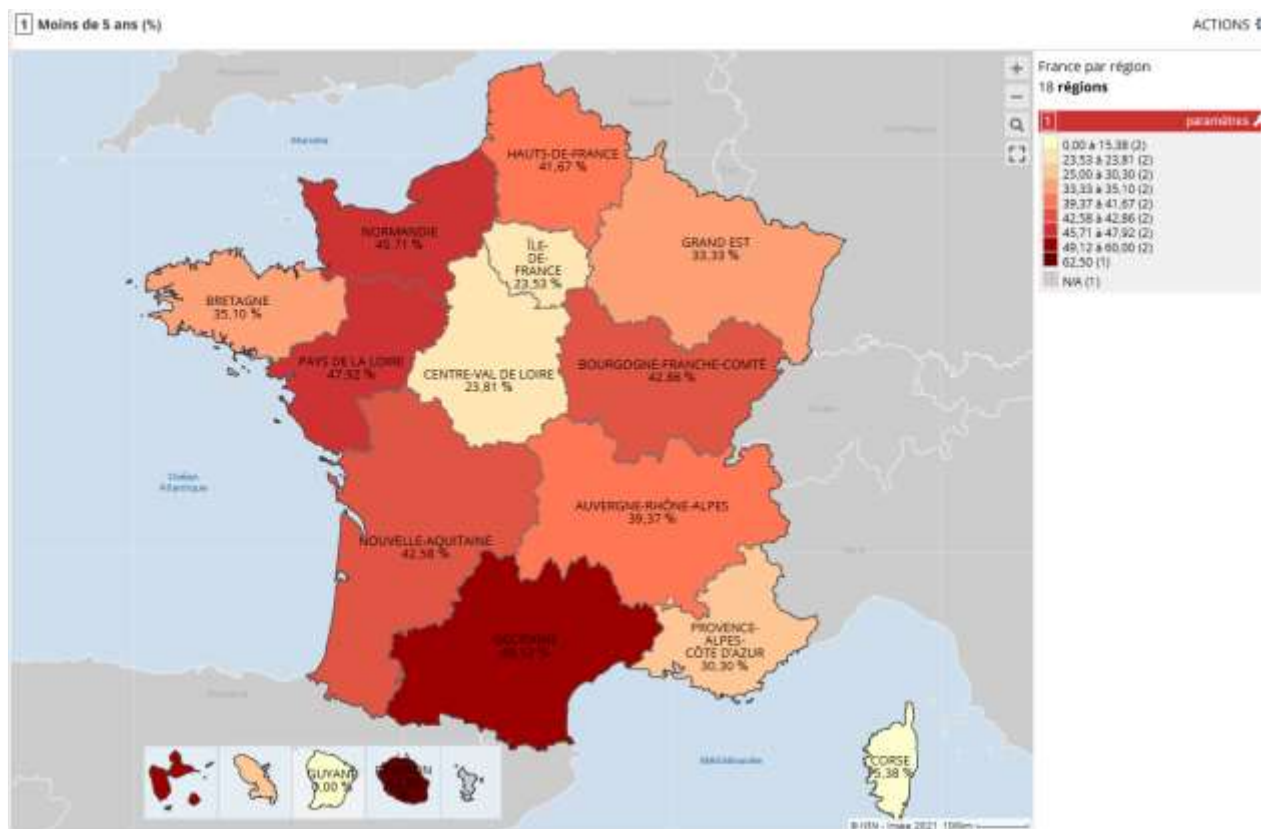
- aux jeunes gens sans emploi âgés de 28 ans au plus ;
- aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée.

Les candidats retenus seront recrutés dans des emplois permanents de niveau du 1er grade des TSMA par un contrat de 12 mois assorti d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Pour réaliser ce parcours, les agents rejoignent la classe préparatoire intégrée de l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (INFOMA) et bénéficient d'une formation adaptée, ainsi que d'un tutorat sur poste et d'un accompagnement pédagogique personnalisé. Une instruction technique SG/SRH/SDDPRS du MASA décrit le déploiement de ce dispositif chaque année pour la préparation au concours de technicien supérieur du ministère de l'agriculture, spécialité vétérinaire et alimentaire, de l'année suivante pour un effectif d'une dizaine de recrutements par an portés par le programme 206 « sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation ». La coordination des recrutements est assurée par le RAPS. Les recrutements par contrat PrAB utilisés ces 6 dernières années ont présenté un faible taux de réussite. Le dispositif reposant sur des conditions strictes a été décrit comme lourd à gérer car il implique un recrutement local et entraîne de gros soucis pour trouver des tuteurs pour réaliser l'accompagnement de personnes qui n'ont pas une bonne représentation des métiers de technicien et peuvent au final refuser d'aller en abattoir. Ce dispositif ne sera pas prolongé en 2024.

Le deuxième dispositif est le passage par une classe préparatoire "Prépa talents" pour la préparation au concours externe des TSMA1 spécialité vétérinaire (15 à 20 places offertes par an). L'INFOMA a été "habilité" par la DGAFP à ouvrir ce dispositif pour 2022/23 et 2023/24. Il s'agit, via ce type de classe préparatoire, d'élargir l'accès à la fonction publique, en accompagnant des candidats qui ne seraient pas forcément spontanément intéressés à des emplois dans la fonction publique, mais qui bénéficient, via le dispositif de formation et l'octroi d'une bourse de 4 000 €, d'une incitation forte et de bonnes chances de réussite au concours.

Ce dispositif a donné de bons résultats pour le concours externe de recrutement de techniciens supérieur du ministère du premier grade dans la spécialité vétérinaire et alimentaire (TSMA1 VA) en 2023.

Les agents affectés en abattoir à l'issue de leur réussite au concours TSMA1VA ou TSMA2 VA restent désormais en poste en abattoir peu de temps comme l'atteste la carte ci-dessous du pourcentage d'agents en poste en abattoir depuis moins de 5 ans. Un TSMA1 sur 2 partirait de l'abattoir au bout de 3 ans.



Il apparaît nécessaire de faire en sorte (diversification des tâches, formations, tutorat ...) que les lauréats des concours d'accès au corps des TSMA restent dans leur poste d'affectation en abattoir au moins 3 ans car sinon cela devient compliqué à gérer pour les équipes en place. En effet, ce turn-over important qui est mis en évidence sur la carte ci-dessus entraîne notamment des difficultés de fonctionnement des SVI des abattoirs avec notamment un besoin continu de former de nouveaux arrivants. Les éventuels certificats médicaux d'aptitude physique au travail en abattoir sont à expertiser très attentivement.

Une mobilité au bout de 5 ans peut se comprendre dans le cadre d'un parcours professionnel diversifié, ou en cas de ressenti d'un risque de perte de la posture neutre et impartiale par l'AO. Le recrutement devra alors avoir bien évalué les compétences et les capacités à évoluer du futur TSMA1VA stagiaire afin qu'il puisse prendre en charge de nouvelles missions, par exemple au siège de la DD(ETS)PP dans le cadre de son parcours professionnel.

Pour les AO titulaires en poste en abattoir, on rencontre désormais, tout comme pour les AO contractuels, un vrai problème de compétence. En effet, la durée du cursus de formation des TSMA du premier grade, très majoritairement affectés en abattoirs, est passée de deux ans à six semaines entre 2010 et 2018 puis à 16 semaines depuis 2018, en présentiel à l'INFOMA (et 8 mois en situation

dans leur future affectation). Les deux tiers des AO titulaires ayant quitté l'abattoir dans les 9 premières années d'exercice, une très grande partie des TSMA1 formés en deux ans n'est plus aujourd'hui affectée en abattoir. Le niveau global de formation des agents titulaires aujourd'hui présents en abattoir a donc diminué de façon très significative.

Pourtant, chaque stagiaire a un référent à l'INFOMA et un tuteur dans sa structure d'affectation. Il a un parcours de formation. Une note d'information de l'INFOMA décrit l'organisation du tutorat (les principes généraux, le déroulement du stage statutaire sur le poste de pré-affectation, la formation ouverte à distance sur la plateforme Sophia, la formation en présentiel, le rôle du chargé de suivi pédagogique, la fonction de coordinateur hiérarchique, le travail des tuteurs, les modalités de mise en œuvre et les documents demandés, le livret de tutorat ...). Il existe un vade-mecum du tuteur de la structure d'accueil, divers formulaires comme le formulaire d'évaluation préalable des compétences, le document Parcours du tutorat INFOMA etc. Des réunions d'information des tuteurs sont organisées ...

Mais le tutorat des stagiaires est souvent insuffisant faute de temps. Les stagiaires n'arrivent pas à dégager du temps dans leurs structures d'affectation. L'acquisition des compétences pour les nouveaux arrivants est souvent décrite comme une activité « usante » pour les AO tuteurs.

Par la suite, les jeunes TSMA1VA ont également du mal à pouvoir assister en présentiel à des formations complémentaires, faute de temps le plus souvent.

On rencontre des renoncements au bénéfice du concours des lauréats aux concours externes des TSMA1 VA et TSMA2 VA (surtout pour les vrais externes, qui ne sont pas des contractuels déjà en poste en abattoir), le plus souvent pour des raisons géographiques quand leur classement au concours ne leur a pas permis d'obtenir le poste proche de chez eux qu'ils convoitaient.

On rencontre également de plus en plus de démissions de TSMA VA en poste en abattoir. Il y a eu 33 démissions ou ruptures conventionnelles, sur ces 4 dernières années. Les raisons sont multiples. Sont évoqués un soutien insuffisant des agents par leur hiérarchie face aux professionnels de l'abattoir mais aussi face aux associations de protection animale comme l'association L214. Il y a également une pression sociétale ou des réseaux sociaux. On a donc un ressenti de pression psychologique trop forte par certains agents.

Toutefois, il semblerait très récemment que l'augmentation des primes des AO titulaires en poste en abattoir (RIFSEEP) ainsi que des tarifs des heures de nuit contribuent au fait que désormais des AO désirent rester dans l'abattoir plutôt que de faire une mobilité sur un poste au siège.

2.2. Les vétérinaires : une denrée trop rare

Les difficultés de recrutement de vétérinaires officiels en abattoir sont parfois telles qu'un vétérinaire du siège est conduit à se rendre sur place pour réaliser la saisie de carcasses. C'est en général le vétérinaire officiel d'un autre abattoir du département qui vient réaliser ces saisies mais cela peut être le chef du service sécurité sanitaire des aliments (SSA) voire parfois même le directeur adjoint de la DD(ETS)PP. On se trouve alors souvent face à un vrai problème d'encadrement dans les services vétérinaires d'inspection en abattoirs. Les textes européens, qui demandent que les AO soient en permanence sous la supervision d'un VO, ne sont pas respectés notamment en matière d'inspection permanente. Ainsi près de 60 abattoirs ne disposeraient pas d'un vétérinaire officiel attitré.

2.2.1. Les VO titulaires

Les 46 vétérinaires officiels titulaires sont majoritairement des ISPV en premier poste en sortie d'ENSV. Ils correspondaient à 42 ISPV et 4 IAE avec diplôme vétérinaire au 31/12/2022 soit 10 % des effectifs de vétérinaires officiels en abattoir (465 VO fin 2022).

Un tiers en moyenne des postes attribués aux ISPV lauréats des différents concours annuels de recrutement le sont désormais en abattoir compte-tenu des nombreux postes vacants en abattoirs, parfois de taille très importante. Il s'agit de postes au moins côtés 2 avec au moins 10 personnes à encadrer.

Mais, depuis plusieurs années, la désaffection des candidats pour les concours de recrutement ISPV va grandissante (33 admis en 2020, 23 admis en 2021, 26 en 2022 et 16 en 2023 pour 38 places offertes chaque année, tous concours confondus).

Les principales raisons de cette désaffection semblent être notamment :

- des déceptions fréquentes des sortants ENSV pour ce qui concerne leurs postes de première affectation (célibat géographique, poste sous-dimensionné ou surdimensionné selon le profil des collègues, obligation pour d'anciens vétérinaires contractuels ayant des années d'ancienneté en abattoir de retourner sur des postes en abattoir) ;
- des difficultés ensuite pour obtenir les mobilités souhaitées dans des délais raisonnables ;
- un manque de perspective et d'intérêt en terme de déroulé de carrière (problèmes de cotation et de classement des postes...).

Il apparaît ainsi nécessaire, afin d'éviter notamment des démissions ou des burn out, d'améliorer encore la réflexion sur l'adéquation au poste avant l'affectation en sortie d'école et d'améliorer ensuite l'accompagnement par l'ENSV et par la structure d'affectation. L'organisation de visites d'abattoirs lors de scolarité à l'ENSV va dans ce sens et doit être poursuivie car elle permet d'avoir la vision réelle de ce que sont vraiment les abattoirs aujourd'hui. Malgré les entretiens personnalisés réalisés fin janvier à mi-parcours, des arbitrages entre 2 étudiants sont parfois nécessaires et les postes attribués peuvent être alors mal acceptés, sachant que le facteur géographique reste le facteur primordial.

Par ailleurs, il s'avère souvent que les « Sorties d'ENSV » ne souhaitent pas réaliser d'encadrement, mais préfèrent des postes de chargés de mission. S'ils sont affectés en abattoir, ils aspireront à faire une mobilité rapide même si cette affectation est formatrice.

2.2.2. Les VO contractuels

Dans les abattoirs de boucherie ou de volailles/lagomorphes, les vétérinaires officiels sont essentiellement des agents non-titulaires (90 % des VO, 419 sur 465 fin 2022).

Les 419 vétérinaires contractuels ou vétérinaires inspecteurs non titulaires (VINT) sont en CDD ou en CDI, à temps complet ou à temps incomplet (<70% d'un temps plein) selon les besoins des services.

275 VO (titulaires ou contractuels) employés en abattoir sont à 50% ou plus d'un équivalent temps plein. Il y a donc 41% des VO (465-275= 190 par rapport 465 VO au total) qui sont employés à temps très partiel, inférieur à 50% d'un temps plein. Ce sont des vétérinaires contractuels assurant le suivi de petits abattoirs ou des remplacements ponctuels dans un abattoir pour assurer la continuité de service.

2.2.2.1. VINT à temps complet (>70% d'un temps plein).

Les postes de vétérinaires officiels en abattoirs publiés dans le cadre des campagnes de mobilité

sont très rarement pourvus par des titulaires lors de ces mobilités (94% des postes de VO en abattoir ouverts sont restés sans candidats lors des 3 dernières campagnes de mobilité). Ils sont donc proposés à des vétérinaires avec lesquels le MASA va signer un contrat.

Seuls les vétérinaires de nationalité française peuvent aujourd'hui candidater pour un poste de vétérinaire officiel chef du service vétérinaire d'inspection pour un abattoir.

Il est actuellement difficile d'attirer de jeunes vétérinaires contractuels français à temps plein, car le salaire qui leur est proposé est très inférieur à celui qui est proposé à un salarié vétérinaire débutant embauché dans un cabinet de vétérinaires praticiens en clientèle mixte. Les recrutements de vétérinaires dans le cadre du Brexit ont également contribué à diminuer encore la taille du vivier potentiel, qui n'était déjà pas très importante.

De plus, le modèle classique du VO à temps complet en abattoir se heurte désormais à l'évolution de la société (nouvelles valeurs, montée en puissance des préoccupations relatives au bien-être animal, réflexions sur la consommation de viande, réflexions sur la fin de vie des animaux...).

Il reste cependant encore possible de recruter des vétérinaires praticiens libéraux ou salariés d'un cabinet vétérinaire qui décideraient d'arrêter la clientèle après plusieurs années d'exercice (de 2 ans jusqu'à 20 ans par exemple). Ils sont nombreux à 40 ans, voire même plus tard, à faire le choix d'arrêter la clientèle. D'autres opportunités s'offrent néanmoins également à eux. On peut également penser à solliciter de jeunes vétérinaires retraités de la clientèle.

La DGAL et le SRH valident les recrutements des agents contractuels réalisés localement. Ces deux directions du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire sont régulièrement confrontées à des demandes de recrutement d'agent ne disposant pas de la nationalité française sur des missions relevant du vétérinaire officiel en abattoir. Sauf absolue nécessité avec impossibilité de recruter localement un VO de nationalité française, les recrutements de VO étranger sont refusés, car ils ne peuvent pas réaliser certaines actions relevant de prérogatives de souveraineté nationale comme la saisie de carcasse ou la rédaction de procès-verbaux.

Aussi, une dérogation à l'obligation de nationalité française pour les vétérinaires officiels travaillant en abattoir permettrait de pourvoir les postes vacants et d'assurer la réalisation de missions de contrôles essentielles à la sécurité sanitaire des aliments et à la protection animale. Cela a été réalisé par décret pour des vétérinaires travaillant dans des services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire (SIVEP) dans des postes de contrôle aux frontières (PCF) dans le cadre du Brexit et cela existe déjà pour les médecins européens dans les services d'urgence des hôpitaux.

Par ailleurs, le recrutement de vétérinaires ressortissants d'un autre pays européen est possible dans les autres pays que nous avons étudiés (cf paragraphe :3.2)

2.2.2.2. VINT temps incomplet

L'analyse des données mises à notre disposition par le bureau du BOP 206 montre que la majorité des SVI en abattoirs sont constitués d'équipes de moins de 5 AO et les 4/5 des équipes ont de moins de 10 AO. Pour ces équipes, les VO sont souvent des VINT à temps partiel voire très partiel (moins de 0,50 ETP) assurant parfois aussi uniquement les remplacements pour assurer la continuité de service durant les congés du VO en charge de l'équipe. Ce sont des VO VINT pour ces abattoirs petits et moyens dont on manque le plus, même si, comme le rappellent certains professionnels, ils peuvent présenter des problèmes de disponibilité.

L'attractivité financière est également au cœur de ce sujet.

Des travaux avec des collectivités locales sont en cours, notamment en Île-de-France, pour améliorer le maillage vétérinaire en « greffant » sur des cabinets de vétérinaires praticiens des compétences rurales à temps partiel, en mixant ainsi canine et rurale. La facilitation de l'implantation et du développement de l'activité de vétérinaires compétents en filières d'élevage, essentiellement en grande couronne, pourrait se faire en utilisant des financements publics comme par exemple les possibilités offertes par la Loi DDADUE (Loi n°2020-1508 du 3 décembre 2020 portant diverses

dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière).

Le site internet du MASA décrit un exemple de « reconversion partielle au service de l'intérêt général » de Marie-Hélène Barthelemy, entrée en fonction en tant qu'inspectrice vétérinaire en abattoir en 2015, à temps partiel.

Toutefois, le travail de ces vétérinaires officiels contractuels à temps partiel se concentre essentiellement sur l'inspection ante mortem et l'inspection post mortem. Les AO attendent principalement d'être sécurisés sur ces points du fait d'une vraie compétence technique.

Ces VO VINT réalisent rarement les « inspections complètes annuelles établissement » et ont peu d'appétence pour l'organisation du service et les tâches administratives (organisation des plannings, comptage du temps de travail des AO ...) ou managériales (réunions de service, entretiens professionnels...). L'appui d'un cadre du siège coordonnateur des abattoirs du département ou chef de service SSA est souvent indispensable. Les potentiels problèmes de management, de déontologie ou encore de conflits d'intérêt (animaux de clients) doivent être suivis attentivement.

Les réunions d'harmonisation des pratiques entre abattoirs d'une même région sont très utiles et très appréciées dans tous les domaines.

Les difficultés de recrutement actuelles sont également intimement liées à l'effectif de la population des vétérinaires français formés chaque année. Ces vétérinaires sont aujourd'hui issus de quatre écoles publiques françaises historiques avec un *numerus clausus* d'environ 600 élèves par an ou d'écoles vétérinaires étrangères de divers pays européens. La durée de formation d'un vétérinaire étant de 5 ans, quelles que soient les mesures prises aujourd'hui pour augmenter le nombre de vétérinaires français disponibles sur le marché du travail (ouverture de l'école privée UniLasalle à Rouen avec recrutement post BAC, augmentation éventuelle du nombre d'étudiants dans les 4 écoles nationales ...), les effets ne seraient observables qu'après un délai minimum de cinq ans. Il faut également garder en tête qu'en France on manque aussi de vétérinaires praticiens pour exercer en clientèle alors que les salaires y sont plus attractifs que pour des emplois de vétérinaires contractuels employés en abattoir. On n'a plus beaucoup de vétérinaires disponibles sur le marché de l'emploi aujourd'hui. Tout cela explique pourquoi il a été envisagé de déroger à l'article 3-1 du décret du 17 janvier 1986 pendant une période initiale de cinq à dix ans.

En 2022 et en 2023, l'augmentation du coût des matières premières, de l'énergie, des salaires et l'inflation ont mis à mal de nombreux abattoirs. Cette pression économique conduit donc les abatteurs, disposant désormais également de cadres bien formés, à être particulièrement vigilants sur leurs coûts de fonctionnement, y compris les coûts liés aux activités d'inspection. Les contestations de décisions des services vétérinaires d'inspection en abattoir sont ainsi de plus en plus en plus fréquentes car jugées trop pointilleuses, certains abatteurs demandant même des gages de compétences pour les agents en charge de les inspecter (niveau de formation en bien-être animal par exemple).

Les agents des SVI en abattoirs n'ont jamais été aussi peu nombreux sur le terrain et si peu formés pour réaliser les missions régaliennes de contrôle en matière de santé publique vétérinaire. La conjoncture actuelle incite les abatteurs à interpeller ces équipes jusqu'à les mettre en difficulté. La crédibilité et la légitimité même des services de contrôle en abattoir sont gravement exposées, et leur responsabilité pénale, tout comme celle de l'Etat, n'a jamais été autant engagée, à un moment où les actions mettant en cause l'Etat sont devenues régulières. De nombreuses saisies pourraient être annulées par les tribunaux. Les risques de contentieux avec l'Union européenne pour non-respect de la réglementation ainsi que les risques médiatiques et économiques, y compris à l'international, de cette carence sont considérables. Il est temps d'ouvrir une large réflexion sur le recrutement et la pérennisation des compétences vétérinaires au sein du MASA car, associé à la

déprise de la médecine vétérinaire « rurale », le déficit des compétences vétérinaires de l'Administration fait courir un risque majeur de défaillance du système de prévention et de gestion des risques sanitaires en élevage et de l'alimentation. Il apparaît nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s'être engagés.

2.3. Des conditions d'exercice particulières pour les agents en poste en abattoir

L'amélioration des conditions de travail des agents du MASA dans les abattoirs est une des préoccupations majeures du CHSCT Ministériel depuis de nombreuses années.

La priorité est évidemment la prévention des accidents de service notamment à l'entrée en poste des agents nouvellement recrutés. Mais la prévention concerne également la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psycho-sociaux (RPS).

Les conditions d'exercice des agents affectés en abattoir présentent un certain nombre de spécificités que nous allons décrire en distinguant les AO et les VO.

2.3.1. Les auxiliaires officiels

Les conditions de travail des auxiliaires officiels en abattoir (et dans une moindre mesure des vétérinaires) sont singulières dans la fonction publique d'Etat :

- Les conditions matérielles d'exercice et les horaires sont en grande partie dépendantes de l'abattoir opérateur : si ces aspects ont vocation à être gérés dans le cadre du protocole-cadre, celui-ci-ci n'existe pas toujours ou n'est pas parfaitement respecté ;
- Plus largement, ce métier s'exerce sous la pression de plusieurs prescripteurs : l'Europe et sa réglementation, la performance en matière de qualité et les cadences imposées par l'opérateur industriel ;
- Le métier en lui-même est cadencé, physique et compliqué ; il requiert des compétences et des capacités importantes, en particulier en matière de rapidité de détection au regard et donc une attention soutenue (être soigneux et attentif dans l'urgence) ;
- Enfin, ce métier s'exerce dans des conditions de pénibilité indiscutables : humidité, température, tâches physiques répétitives, travail de nuit, caractère non télétravaillable. On peut ajouter de manière plus récente la pression médiatique exercée par les associations wellfaristes.¹

Cette pénibilité provoque une fréquence des accidents du travail supérieure à celle observée dans les corps de fonctionnaires comparables ainsi qu'un nombre élevé de TMS.

Sur le sujet des risques psychosociaux, il semble difficile d'obtenir un état des lieux précis concernant les agents des SVI : si le bilan social spécifique aux agents du MASA concerne les agents des SVI, les données sont agrégées et ne permettent pas de distinction entre les DD et encore moins entre les services d'une DDI.

¹ A l'image de l'intrusion d'un militant de L214 dans le SVI – DDPP71 à l'abattoir de Cuiseaux en octobre 2021

Les agressions subies au travail par les agents des SVI sont importantes : 6 sur 31 pour l'ensemble des agents du MASA en 2022 et cette proportion est à peu près stable entre 2020 et 2022. Le chiffre ne permet pas une analyse statistique plus poussée.

Ces constats relatifs aux particularités du métier ont été partiellement pris en considération par l'Etat employeur de différentes manières :

- Des études ont été conduites depuis 2015 sur le métier pour mesurer les TMS et pour inciter les opérateurs à aménager les locaux d'inspection dans un but de prévention. Des espaces d'échanges professionnels ont été mis en place pour permettre les échanges entre pairs sur la réalité du travail : la mission suggère que ce travail de constitution et d'animation de réseaux sur le travail soit clairement confié aux SRAL et intensifié ;
- La pénibilité est prise en compte par les particularités du statut des techniciens en poste dans les abattoirs avec une semaine de travail limitée à 32 heures 40.

Sur le temps de travail : la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2010-1160 du 18 août 2010 prévoit une durée hebdomadaire du travail particulière pour les agents en poste dans les SVI : 1467 heures. Cette particularité est justifiée par « des sujétions liées au travail en horaire décalé et d'une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et au travail posté en station debout ».

Cet horaire annuel se traduit par des cycles de 32h40 par semaine, ce qui permet, en particulier dans les abattoirs importants, de travailler sur 4 jours.

Sur le régime indemnitaire : la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-491 du 28/07/2020 concernant le régime indemnitaire des techniciens du ministère prévoit une cartographie et des barèmes spécifiques aux abattoirs et prend en compte ainsi les problèmes d'attractivité de ces postes.

Ainsi si l'on compare le niveau de RIFSEEP (avec la part modulable) d'un agent T1 ou T2 en poste en centrale, au siège de la DD(ec)PP et en abattoir :

	T1	T2	
Centrale – G2	10750	11250	
DD(ec)PP hors IdF – G2	9390	9840	+500 € si encadrement
Abattoir hors IdF G2-G21	9990	10440	+500 € si encadrement
Abattoir hors IdF G2-G22	9690	10140	

Source : Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-491 du 28 juillet 2020

Le régime indemnitaire en abattoir est inférieur à celui de la centrale et légèrement supérieur (+600€ soit environ 6%) à celui d'un poste au siège de la DD.

Le RIFSEEP marque donc bien une différence en faveur des postes en SVI pour les techniciens mais cela ne suffit pas à rendre les postes concernés complètement attractifs.

Sur la rémunération du travail de nuit : l'arrêté du ministre de l'agriculture du 2 mai 2002 fixant la compensation et le montant de l'indemnisation du travail normal fixe à 14,93 € l'indemnité horaire de travail de nuit pour les agents des services d'inspection sanitaires (et les SIVEP), alors qu'elle est fixée à 7,62€ dans les autres services.

L'ensemble des interlocuteurs de la mission ont souligné les retards importants et récurrents du paiement de ces indemnités.

Sur l'accidentologie : une étude récente commanditée par la DGAL et le CHSCT-M en 2022 sur la sécurité des agents de SVI en secteur vif en abattoir de boucherie a permis de mettre en évidence

le grand nombre d'accidents (sur 170 répondants 52 accidents sur 25 sites sur 5 années) et la nécessité de négocier l'aménagement des locaux avec l'opérateur.

Sur l'ergonomie et la prévention : Le ministère dispose d'un marché de prestation d'assistance permettant d'apporter un conseil en ergonomie lors des opérations de conception ou de reconception de chaîne d'abattage. Sur la période 2019-2022, il a été mobilisé sur 22 abattoirs et a donné entière satisfaction aussi bien pour les SVI (amélioration qualitative des postes), pour les opérateurs (réflexions sur leurs propres postes) que pour la DGAL (remontée de sujets transversaux). Le marché est en cours de reconduction. L'appel d'offre a été lancé en juin 2023.

Un travail important est aussi réalisé depuis plusieurs années sur la prévention qui est un point primordial, qui s'applique aussi bien à l'IPM qu'à l'IAM. Elle concerne les TMS mais aussi les RPS. Il s'agit en effet de métiers physiques et compliqués dans un domaine où les prescripteurs sont multiples et où les agents doivent à la fois savoir travailler vite voire dans l'urgence et à la fois être très « soigneux ». La qualité du geste professionnel y est indissociable de la qualité de l'inspection sanitaire.

Enfin, il semble qu'en 2023, seulement 60% des agents des SVI bénéficient de la médecine de prévention².

Ce sujet relève maintenant de la compétence des SGCD et les missionnés en rappellent l'importance, en particulier pour les agents des SVI en abattoir et suggèrent que, dans un cadre interministériel, le MASA le rappelle au Ministère de l'intérieur.

Sur la reconnaissance de la pénibilité : C'est une mesure qui apparaît, pour la mission, légitime et justifiée par les conditions particulières de travail des techniciens en abattoir (horaires décalés, exercice dans un milieu froid et humide, travail posté, port de charges lourdes, ...).

Mais la fonction d'inspecteur en abattoir (technicien ou vétérinaire) ne fait actuellement pas partie des fonctions reconnues au niveau du MASA comme ouvrant droit à la catégorie active pour la détermination de l'âge de départ en retraite (cf annexe 7).

Le Code du travail (Article L4161-1) précise les facteurs de risque constitutif de la pénibilité au travail :

I.- Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;*
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;*
- c) Vibrations mécaniques ;*

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;*
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;*
- c) Températures extrêmes ;*
- d) Bruit ;*

Dans le secteur privé, les salariés des abattoirs bénéficient de la prise en compte de plusieurs critères de pénibilité pour alimenter leur compte pénibilité.

Toutes les organisations syndicales rencontrées portent la revendication d'une reconnaissance de la catégorie active même si elles conviennent que la modulation du temps de travail qui concerne ces fonctions participent déjà de la reconnaissance de la pénibilité.

² Rapport CGAAER n°22045

Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Par risque particulier ou fatigues exceptionnelles, il faut entendre les risques inhérents de façon permanente à un emploi et conduisant à une usure prématurée telle, qu'elle justifie un départ anticipé à la retraite. Les emplois relevant de la catégorie active sont classés par décret pour la fonction publique d'État.

Globalement, l'effectivité de la pénibilité des emplois en abattoir est l'objet d'un consensus au regard des différents facteurs ci-dessous :

- Le port de charges lourdes
- La position postée debout prolongée
- Le travail en horaire décalé
- La confrontation à la vue du sang et au comportement des animaux devant la mort imminente.
- Exposition au bruit
- Exercice en milieu humide et froid

Ces facteurs de pénibilité sont de nature à entraîner une usure prématurée des agents intervenant en abattoirs.

Après la reconnaissance de la pénibilité au titre d'un départ anticipé (la pénibilité est déjà reconnue par la durée de travail ramenée à 32h40 au lieu de 35h pour les agents ayant au moins 50% de leur temps de travail posté), l'ensemble des agents exerçant au moins à 50% en abattoir pourraient bénéficier d'un avancement de l'âge de départ à la retraite. Ceci pourrait constituer un élément potentiel pour augmenter l'attractivité pour les AO contractuels et titulaires.

2.3.2. Les vétérinaires officiels

Le cadre d'exercice des vétérinaires officiels est évidemment le même que pour les auxiliaires officiels mais il comporte certaines particularités (pression de l'industriel plus forte par exemple).

De nombreux VO, comme des AO, peuvent également ressentir un mal-être car ils vivent moralement très mal le fait d'être exposés et mis en cause par des actions militantes spectaculaires d'organisations activistes de défense des animaux, alors qu'ils ont le sentiment de faire de leur mieux.

La mission émet donc la recommandation suivante :

R1. Pour le SG : Etudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite.

En ce qui concerne la rémunération des ISPV, la comparaison porte sur le niveau du régime indemnitaire (RIFSEEP) en fonction du poste occupé (centrale, DD(ETS)PP et abattoir) mais le régime indemnitaire ne comporte pas, comme pour les TSMA, une particularité « abattoir » :

	ISPV	ICSPV
Centrale –management G2-G22	24600	28500
DD(ec)PP Siège Chef d'unité – G3-G31	22600	27000
Abattoir VO – G3-G32	22600	27000

Source : Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-16 du 4 janvier 2022

Le régime indemnitaire ne comporte pour les ISPV aucun caractère incitatif : le passage en abattoir reste uniquement un passage conseillé pour les jeunes et pour une durée limitée (3 ans).

2.3.3. Les contractuels

Compte-tenu des difficultés de recrutement rencontrées et des écarts de rémunération observés avec les techniciens contractuels du MTECT (INM 475), il a été réalisé une revalorisation du référentiel de rémunération des techniciens contractuels du MASA (appelés aussi PSNT « préposés sanitaires non titulaires ») au 1er septembre 2022, validée par le CBCM, comme suit :

Référentiel	Classification	IM au 01/09/2022	
		Indice minimal	Indice maximal
Agents exerçant en ABATTOIR (hors Ile de France)	Expérience - entre 0 et 10 ans	420	460
	Expérience -sup à 10 ans	460	500
	Zone en déficit d'attractivité*	440	480
	Expérience - entre 0 et 10 ans		
	Zone en déficit d'attractivité*	480	520
	Expérience -sup à 10 ans		

NB : La zone en déficit d'attractivité (éligible au bonus attractivité) regroupe, en 2022-2023, les 15 départements suivants : Haute-Marne, Landes, Gers, Haute-Loire, Ardèche, Vendée, Mayenne, Tarn et Garonne, Dordogne, Allier, Cantal, Tarn, Hautes Alpes, Lozère et Orne.

Cette distinction entre les départements suscite de nombreuses incompréhensions chez les interlocuteurs de la mission. Sans remettre en cause le bien-fondé de cette répartition, et compte tenu du fait qu'elle sera forcément évolutive et que cette évolution posera des questions sociales locales importantes, la mission suggère que cette distinction entre les départements soit levée et que la fourchette de rémunération soit rendue unique, alignée sur celle des départements en déficit d'attractivité.

Globalement cette augmentation du niveau de rémunération était attendue, est appréciée par les responsables chargés du recrutement dans les DD(ETS)PP et fait consensus quant à son effet possible sur le recrutement de techniciens contractuels.

En ce qui concerne les vétérinaires, la situation est la suivante :

- Le salaire mensuel brut actuel d'un vétérinaire contractuel débutant est de 3 336,82€ brut (indice majoré 688) correspondant à 1.91 SMIC et de 3 501,72€ brut après 3 ans.
- Le salaire d'un vétérinaire dans le privé peut atteindre 4 102 à 4 487 € brut par mois après 2 à 3 ans selon certains représentants de la profession consultés.

Ainsi le salaire proposé à un vétérinaire contractuel est très largement en deçà de celui pratiqué dans le privé.

2.4. La gestion des ETP au niveau local : un exercice un peu théorique

Les SVI sont gérés comme des services des DD(ETS)PP et disposent d'une sous-dotation d'objectif (sous-DO) déterminée au niveau départemental en fonction de critères objectifs (tonnages, espèces

abattues, nombre de chaînes d'abattage ...) liés à l'activité d'abattage du département et de la prise en compte de certaines spécificités par le niveau régional piloté par les SRAL.

Les besoins en agents contractuels peuvent apparaître de deux manières distinctes:

- La différence entre la sous-DO et les effectifs présents ;
- Les besoins liés aux absences des personnels en place (congrés longue maladie, formation).

Globalement, la sous-DO ne semble pas être, aujourd'hui, pour les DD(ETS)PP, une contrainte réelle car elle n'est souvent pas atteinte, faute de candidats sur les postes de contractuels.

Par contre, une inquiétude semble poindre avec la parution de la circulaire du premier ministre portant sur le « redéploiement des 3% » sur le périmètre ATE, qui ouvre la possibilité pour un préfet de réaffecter les ETP « vides » sur d'autres missions et donc de supprimer temporairement des postes restés vacants un certain temps. Sa mise en œuvre pourrait provoquer une érosion de la sous-DO des SVI des abattoirs et compromettre d'éventuels recrutements ultérieurs.

Certains prônent l'importance de sensibiliser les préfets de départements sur la nécessité de pourvoir les postes en abattoirs en cohérence avec les priorités gouvernementales et les enjeux locaux, en lien avec le plan de relance abattoirs. La vacance momentanée d'un emploi spécifique d'auxiliaire officiel en abattoir, quand bien même cette vacance serait de plus d'un an, ne doit pas être un critère de redéploiement.

Il nous semble que la grande majorité des préfets l'a bien compris. De même, il s'avère que les SGAR, qui sont chargés, de l'évaluation des réaffectations éventuelles, sont sensibles aux problématiques d'attractivité en particulier lorsqu'il s'agit de missions régaliennes. Si des ETP sont prélevés sur le BOP 206, les préfets de région les prennent sur les effectifs des DRAAF et pas sur l'échelon départemental, qui est « sanctuarisé ». Cette inquiétude ne semble donc pas avoir de début de confirmation pour l'instant.

2.5. L'organisation des DD(ETS)PP : des bonnes pratiques à essayer

Les SVI sont toujours des services des DD(ETS)PP et leur organisation est à la main des directeurs départementaux.

La gestion des postes occupés par les agents est donc l'objet d'organisations locales dont certaines peuvent être qualifiées de bonnes pratiques :

- La diversification des tâches des AO (PSPC, ateliers de découpe, entrepôts frigorifiques, contrôles de véhicules,) pour enrichir les emplois occupés à la condition de formations préalables ;
- La fusion des petites équipes d'inspection affectées dans un petit abattoir avec l'équipe d'un abattoir proche de préférence de grande taille pour faciliter les suppléances quitte à mettre une voiture de service à disposition pour effectuer les suppléances voire en plus les inspections des établissements de remise directe ou de restauration collective du secteur ;
- Le soutien de gré à gré entre abattoirs proches ;
- La création de postes mixtes siège/ remplacement en abattoir en cas de besoin (estimation à 20% d'ETP) pour des TSMA ;

- L'affectation d'AO en fin de carrière sur des postes moins exposés physiquement (abattoirs de volailles, remise directe, restauration collective) même si ces postes peuvent être plus « compliqués ».

Les effets d'autres initiatives semblent plus mitigés. Ainsi, dans le cas de la mutualisation d'agents au niveau régional sous forme de brigade régionale de remplacement, les inconvénients (déplacements, anticipation) sembleraient l'emporter sur les avantages inhérents à la mutualisation.

2.6. Le recrutement des contractuels : pas assez agile au MASA

2.6.1. La situation et les difficultés actuelles au MASA

- **La procédure actuelle au MASA**

La doctrine et les modes opératoires concernant le recrutement des agents contractuels sont définis dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2021-317 du 23/08/2021. Lors de l'élaboration d'un nouveau contrat, un dossier de recrutement doit être constitué conformément à la fiche 9 de cette note de service. Ce dossier est également à renouveler lorsque l'agent contractuel change de contrat (changement de fondement juridique du contrat, nouveau numéro de poste, nouveau recrutement après une période d'interruption...).

Le dossier doit obligatoirement comporter les pièces indiquées parfaitement lisibles et cohérentes entre elles. Les pièces ³sont déposées sur NUXEO.

Le MASA est maintenant labellisé « égalité professionnelle et diversité » et il s'est engagé à garantir les principes de transparence et d'équité de traitement énoncés dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Cette engagement implique la traçabilité des modalités de recrutement (annexe n°10).

Les contrats sont donc préparés en centrale et signés en département. La procédure est longue et s'applique aussi bien à un contrat de 3 jours qu'à un contrat de 3 ans. Quels que soient les contrats le BPCO reste responsable de la rédaction des contrats.

Afin de permettre l'instruction, à la fois de la partie relative à la gestion administrative et celle relative à la paie, il est essentiel que le dossier soit transmis complet :

- au RPROG/RBOP avant le 3 du mois M-1 (ou avant le 21 du mois M-2 pour le mois de décembre)
- au BPCO avant le 10 du mois M-1 pour que l'agent puisse être payé avant la fin du mois M (ou avant le 28 du mois M-2 pour le mois de décembre).

- **Les difficultés rencontrées**

Nous n'avons pas obtenu à ce jour de statistiques précises concernant les délais réels d'élaboration des contrats mais tous les interlocuteurs de la mission font état de difficultés récurrentes sur le sujet :

- Des délais supérieurs à 3 mois entre le premier envoi des pièces et l'obtention du contrat

³ Annexe n°6 : liste des pièces des dossiers de recrutement contractuel MASA-MTECT

- Une dizaine de pièces à fournir (alors que certains ministères en demandent moins) comme en témoigne le tableau comparatif en annexe n°6. Toutes les pièces contractuelles doivent être remontées au niveau national avant la signature du contrat.
- Une obligation fréquente de mettre en place des avances sur traitement : systématique pour la première paie et pour un contractuel sur 5 sur les deux premières paies.
- Au MASA, les contrats sont à signer vite souvent car suite à un arrêt maladie les collègues du département ne peuvent compenser très longtemps. Ce délai long de signature d'un contrat pose problème car il y a des agents qui peuvent être affectés sur des postes sans avoir de contrat signé. En cas d'accident de travail, la responsabilité de l'employeur serait engagée.
- Pour les gestionnaires en région, cette situation impose l'organisation d'une permanence constante, le SG ne pouvant se permettre aucun retard dans la validation des contrats. Cette mission mobilise parfois la moitié de l'équipe du SG à la DRAAF.
- Les renouvellements de contrat nécessitent une parution d'ouverture de poste à chaque fois.
- Les contractuels sont rarement informés avant le délai réglementaire minimal de 2 mois du renouvellement ou de la fin de leur contrat.
- Les difficultés de paiement se répètent lors du renouvellement d'un contrat, pour lequel le dossier et la procédure engendrent de nouveaux retards de paie, pouvant conduire à des démissions notamment chez les VO, lors d'un renouvellement de contrat le contractuel pouvant se retrouver sans salaire pendant 3 mois.

Par ailleurs, les nombres de contrats de courte durée en abattoir est élevé comme en témoigne le tableau suivant :

	Nombre de contrats	Contrats < ou = à 1 mois en %	Contrats < 15j En %	Contrats < 8j En %
2020	623	14	3.5	1
2021	683	18	4	1
2022	732	16	3	1

Le nombre de contrats en abattoir augmente sur les 3 dernières années et la part des contrats dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois est constante et autour de 20%

- **Les solutions envisagées par le SRH**

Le SRH, sur sollicité, est conscient de la nécessité de revoir le processus de recrutement : un groupe de travail a été mis en place en septembre 2022 et une étude a été commanditée au RAPS en fin d'année 2022.

Malgré nos demandes, nous n'avons pas été destinataires du rapport de cette étude.

Pour autant, le processus devrait être revu à partir de janvier 2024 de la manière suivante :

- Déconcentration aux SGCD des contrats inférieurs à 6 mois⁴ (soit plus de 75% des contrats) pour la partie contrats (hors paie) ;

⁴ La durée maximale des contrats déconcentrés évolue en fonction de l'état d'avancement du projet : 6 mois au 5 juillet 2023

- Pas de changements sur les pièces demandées car les seules réductions possibles portent sur le label ou la déontologie ;
- Suivi strict des délais pour assurer la transparence et permettre d'optimiser l'organisation ;
- Souhait de limiter les contrats courts, à voir avec les DD(ETS)PP ;
- Sur la durée, pas de recrutement ou de passage anticipé en CDI ;
- Sur la rémunération, utilisation des fourchettes validées par le CBCM avec possibilité de sortir de la fourchette sous visa du CBCM.

La question de la paie reste posée : les SGCD n'ont pas donné leur accord sur le sujet et les DRAAF n'ont plus la compétence RH nécessaire pour le faire.

2.6.2. Et les autres ministères

- **A l'éducation nationale : un recours important aux contractuels et une organisation déconcentrée**

Le recours aux personnels contractuels existe depuis longtemps à l'éducation nationale et s'est accru sur les dernières années du fait des difficultés de recrutement sur les concours d'enseignants. Il n'y a pas de recrutement de contractuels sur des emplois d'inspecteur et de personnels de direction.

La procédure est entièrement déconcentrée, soit au niveau Rectorat pour les personnels du 2nd degré, soit au niveau DSDEN pour le 1^{er} degré (beaucoup moins nombreux).

Le schéma d'emploi est l'objet du dialogue de gestion entre le MEN et chaque rectorat mais dans le contexte actuel la DO n'est pas un vrai sujet.

La pression sur l'effectivité des remplacements (exercée indirectement par les opérateurs pour les SVI) est exercée à l'EN indirectement par les parents d'élèves.

Pour le recrutement d'un contractuel du 2nd degré, la procédure est la suivante :

- Inscription des candidats potentiels sur le site du rectorat ;
- Entretiens avec les inspecteurs pour avis ;
- Procédure complète au rectorat : rédaction et signature du contrat, détermination de la rémunération dans une fourchette qui reste inférieure aux titulaires (mais qui a été améliorée en 2016) et mise en paiement DRFIP.

Il n'y a pas d'intervention dans le processus d'un autre échelon administratif (autre que le rectorat).

Le processus est identique pour le 1^{er} degré avec les DSDEN.

Enfin, en ce qui concerne la durée des contrats :

- Dans le premier degré, les contrats ont souvent une durée d'un an ;
- Dans le second degré, on commence par la durée de la suppléance ou un contrat d'un an si le poste est vacant à l'année. On peut faire des trois ans dans les disciplines très déficitaires ;
- Après 6 ans, on transforme en CDI.
- **Au MTECT : un cadre analogue à celui du MASA et un process plus déconcentré.**

La comparaison avec le MTECT est intéressante car les deux ministères sont proches et que leurs agents cohabitent fréquemment dans les DDI (en DDT(M) en particulier).

De manière générale, la procédure concernant les contractuels affectés en centrale ou dans les services régionaux (DREAL, DEAL, DIR et DIRM) reste centralisée. Tous les CDI ou les CDD dont la rémunération ne respecte pas les référentiels établis par la DRH sont soumis à autorisation de la DRH. Par contre, la gestion des agents contractuels en CDD affectés en DDI est déconcentrée vers les préfets.

Le process de gestion des contractuels affectés en DDI est le suivant :

- Le type de contrat : lorsque le poste correspond à des fonctions relevant d'un poste de fonctionnaire, si le poste est difficile à pourvoir, la DRH préconise un CDD de 3 ans et un renouvellement ou une prolongation en CDI ;
- La rémunération et son évolution : elles sont décidées au niveau du préfet (SGCD) lorsqu'elle respecte le référentiel et lorsque l'agent est en CDD ;
- La rédaction des contrats : en SGCD pour les CDD.
- **Au Ministère des armées, une marque-employeur et un recours important aux apprentis.**

De manière générale, 3 600 personnes civiles sont recrutées par an : 1/3 concours, 1/3 contractuels (en augmentation) et 1/3 « 41-39-12 » (anciens militaires). L'importance du recours aux contractuels n'est pas un sujet de friction important avec les OS.

Beaucoup de métiers sont concernés par les emplois de contractuels et toutes les grilles de rémunérations sont centralisées.

Les hiérarchies de proximité sont les sites de l'armée. 7 centres de gestion territoriaux ont en charge la gestion administrative. Les opérations de recrutement sont engagées localement puis le dossier est transmis à la DRH.

La DRH élabore la fiche financière qui prend en compte l'ancienneté ou un alignement sur l'emploi privé correspondant. La durée du contrat est de 3 ans (avec passage en CDI après 3 ans ou 6 ans). Le renouvellement éventuel se fait par avenant.

La DRH suit les délais et produit des indicateurs qui seront bientôt publiés. Ils sont actuellement les suivants :

- Délais entre publication fiche de poste et début du poste : 120 à 150 jours ;
- Délais entre demande de la fiche financière et contrat prêt à signer : 42-45 jours (dont enquête relative à la sureté).

L'attractivité est un problème important, aggravé par une augmentation du turn-over des contractuels.

Plusieurs actions sont mises en place :

- Création d'une « marque employeur » (Civil de la défense) pour travailler sur le sourcing et la communication avec les jeunes en général et les étudiants en particulier ;
- Création à venir d'une prime en échange d'un engagement à servir (durée et montant à voir) ;
- Recours important à l'apprentissage : 2300 apprentis par an, prime payée tous les 6 mois, convention avec CFA pour gérer les coûts mais seulement 10 à 15% des apprentis poursuivent après leur contrat d'apprentissage ;
- Mise en place d'un parcours d'acculturation pour les nouveaux arrivants (cadres) ;
- Maintien d'une pratique ancienne et spécifique à l'armée : les lettres de félicitations.

- **Au ministère de la justice (administration pénitentiaire) : une reconnaissance de la pénibilité et un recours nouveau aux contractuels.**

De manière générale, les emplois de surveillants pénitentiaires sont tous occupés par des fonctionnaires d'Etat ; la loi n'autorise pour le moment pas le recrutement de contractuels.

Compte tenu de la pénibilité et la dangerosité de ces emplois (5500 blessures en service avec ITT par an pour 28 000 agents), plusieurs dispositifs ont été mis en place :

- Rémunération indiciaire et régime indemnitaire indicé (PSS) (représentant 28% du brut) ;
- Bonification du 5^{ème} : 5 ans travaillés = 6 ans cotisés ;
- Reconnaissance en catégorie super-active (retraite à 57 ans après réforme).

Malgré ces éléments du statut qui peuvent sembler incitatifs, les emplois de surveillants souffrent d'un manque d'attractivité important depuis longtemps et les postes ne sont pas tous pourvus. Lorsqu'il est en déficit de surveillants, chaque centre pénitentiaire doit se réorganiser pour fonctionner en privilégiant évidemment la sécurité (fonctionnement en mode dégradé).

La perception dans la société de ces métiers (surveillants et dans une moindre mesure les emplois de la filière « Prévention, Insertion et Probation ») reste fortement négative et des campagnes nationales de communication sur le sens de ces métiers sont mis en place.

Il y a moins de difficultés à recruter des personnels de catégorie A, qui sont aussi moins nombreux. Pour augmenter les viviers de candidats aux concours, l'administration pénitentiaire envisage deux évolutions importantes :

- Une modification législative pour ouvrir la possibilité de recruter des agents contractuels, rémunérés au SMIC pour une durée maximale de 6 ans, avec une forte incitation à passer le concours de titulaire en s'adressant à des personnes qui cherchent du travail dans leur bassin de vie ;
- Une évolution de l'image du métier en insistant davantage sur la dimension « acteur de la détention » que sur la conception historique « gardien des clés » ainsi que sur les valeurs constitutives de ce métier.

L'accent va être mis également sur la formation qui va passer de 6 à 8 mois et sur les perspectives d'évolution de carrière.

- **Aux ministères sociaux : un process centralisé mais peu de contrats**

Les contrats sont rédigés au niveau central mais sont beaucoup moins nombreux qu'au MASA. Ceci ne semble pas générer de problèmes comparables car les situations et circonstances sont manifestement très différentes. Les CDD sont classiquement de 6 mois mais désormais possiblement plus longs, une fois que la DREETS donne son accord, notamment pour des postes publiés plusieurs fois et toujours sans candidat titulaire. Le SGCD aide à la constitution du dossier adressé à la centrale au pôle d'expertise et de service (PESE). La mise en paie se fait au niveau de la DRFIP.

- **Au ministère de l'intérieur : une déconcentration déjà bien rodée**

Les CDD d'une durée inférieure à 3 ans qui ne sont pas soumis au visa préalable du contrôleur budgétaire (CBCM) et qui sont conformes au référentiel de rémunération du secrétariat général du ministère de l'intérieur sont déconcentrés. Des contrôles a posteriori sont effectués de manière aléatoire. Les offres d'emploi ont fait l'objet d'une publication préalable d'un mois minimum sur la

place de l'emploi public. L'étude des candidatures ne peut se faire qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un titulaire. La paie est réalisée par les SGAMI.

• **Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique (DGAFP),**

Il ne nous a malheureusement pas été possible d'avoir un entretien avec la DGAFP.

• **En synthèse : des idées pour améliorer la gestion des contractuels :**

	MASA	MTECT	Armées	Ministère Intérieur	Ministères sociaux	Education nationale	Justice Administration pénitentiaire
Déconcentration	Non	CDD sauf cas particuliers CDI Non	Non	CDD sauf cas particuliers CDI Non	Non	Oui : rectorat ou DSDEN	Oui : Centres pénitentiaires
Types de contrats	CDD	CDD ou CDI	CDD ou CDI	CDD ou CDI	CDD	CDD	CDD 1 an Maxi 6 ans Pas de CDI
Durée		3 ans CDD puis CDI	3 ans puis CDI	3 ans	6 mois à 2 ans	Annuel ou 3 ans sur discipline déficitaire	
Rémunération	Référentiel ministériel	Référentiel ministériel	Référentiel ministériel	Référentiel ministériel	Référentiel ministériel	Référentiel ministériel	SMIC
Elaboration du contrat	DDI puis DGAL	SGCD-Préfet	Centre de gestion territorial	SGCD-Préfet	Administration Centrale	Rectorat ou DSDEN	Inter-région
Signature	DGAL puis préfet	Préfet	Site concerné	Préfet	Administration Centrale	Recteur	Inter-région
Paiement	National	Pôle support intégré de la DREAL	DGFIP	SGAMI	PESE puis DRFIP	DRFIP	Inter-région DRFIP plutôt
Indicateurs (délais...)			Oui sur les Délais		Oui		
Apprentis	Environ 600 par an	Environ 500 par an	2300 par an		Oui	Environ 7500 par an	Non
Particularités			Ambassadeurs pour la communication Marque employeur : civil de la défense Projet de prime-engagement à servir Lettres de félicitation				GT sur les conditions de vie

De cette comparaison, nous pouvons retenir les points suivants :

- Seule une organisation déconcentrée semble permettre de recruter un grand nombre de contractuels de manière efficace ;
- Tous les ministères rencontrent des problèmes d'attractivité ;
- Le recours à l'apprentissage est très variable suivant les ministères mais permet toujours d'accroître les viviers et de communiquer vis-à-vis des jeunes ;
- Certaines pratiques des autres ministères (décentralisation du process de recrutement, marque employeur, prime en échange d'un engagement à servir, appui à la recherche d'un logement en proximité) sont suffisamment intéressantes pour être suggérées au MASA.

2.7. La gestion prévisionnelle des emplois : vers un déficit de 1000 postes sur le Programme 206 ?

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC), le Conseil d'orientation des ressources humaines du MASA est destinataire des perspectives en matière d'emploi à horizon 2028 à partir de l'inventaire des emplois, missions, activités et compétences des agents en abattoirs puis de projections réalisées par la MIPEC. Ces études font apparaître les éléments suivants :

- *pour le regroupement de familles d'emploi « santé, Protection des végétaux et animaux » qui comprend Santé et protection des végétaux/ Elevage, santé et protection des animaux/ Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation/ Inspection des installations classées pour la protection de l'environnement, il pourrait manquer en 2028 72 agents et le stock 2028 couvrirait 99% des besoins actuels mais avec une augmentation des besoins compte-tenu de la création récente de la police sanitaire unique qui intègre la sécurité sanitaire des denrées alimentaires végétales ou d'origine végétale ;*
- *si l'on considère la famille d'emploi « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation », qui inclus majoritairement les emplois en abattoir la couverture des besoins pourrait être préservée en 2028 par les primo-entrées (+1839) par concours ou par contrats qui couvriraient les flux de départs importants⁵ (-1841) ;*
- *Pour les TSMA, la projection, (toutes choses égales par ailleurs), induirait une baisse de -22% des effectifs en 2028 ; les emplois-types à pourvoir sont ceux de chargé d'inspection sanitaire en abattoir et de chargé d'inspection en sécurité et qualité de l'alimentation. Une augmentation du nombre de places aux concours est donc nécessaire chaque année et se pose la question de la réingénierie des compétences ;*
- *Pour les ISPV, la projection anticipe une baisse de -24% des effectifs en 2028. Pour demeurer attractif et fidéliser les agents de manière à disposer d'un vivier suffisant doté des compétences techniques de haut niveau, le nombre de places aux concours doit être augmenté chaque année et se pose également la question de la réingénierie des compétences.*
- **Globalement, le maintien des effectifs en 2028 passe par un effort constant concernant les ouvertures aux concours (en particulier TSMA) et le maintien des recrutements de contractuels à hauteur de 200 ETP nets par an**

Les autres préconisations de la MIPEC sont les suivantes :

- Augmenter les flux concours et les recrutements de contractuels ;
- Modifier et enrichir les profils TSMA ;
- Réfléchir à un nouveau corps d'inspection SSA de catégorie A.

Dans un contexte général marqué par la diminution du taux de chômage, l'atteinte de ces objectifs et en particulier le recrutement de contractuels passe par le développement de l'attractivité des métiers du MASA, par rapport à ceux des employeurs concurrents privés et/ou publics.

2.8. Le plan d'attractivité du MASA

Le plan d'action national « attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs » lancé en 2019 et suspendu durant la crise COVID, a été réactivé en 2021. Il se base sur 2 études de l'OMM, sur divers rapports et sur différents groupes de travail. Il s'agit d'un document qui porte sur les leviers majeurs à actionner et qui fait l'objet d'un suivi collégial très attentif par le biais notamment d'un comité de pilotage (COPIL) qui se réunit régulièrement pour faire le point sur l'état d'avancement

⁵ La pyramide des âges des agents en abattoir est telle qu'il devrait y avoir beaucoup de départs à la retraite dans les 4-5 ans à venir

des 45 actions identifiées. Recentré sur 3 axes (mieux recruter, mieux former, améliorer les conditions d'exercice du métier), il comporte 10 chantiers prioritaires.

L'axe « mieux recruter » vise à travailler sur l'anticipation des besoins (mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois de VO et AO avec préparation de fiches GEPEC sur les familles d'emploi et réflexion sur la stratégie de recrutement à adopter pour les futures années: chantier n°1), et sur la communication interne et externe sur les métiers de l'inspection en abattoir avec un budget pour recourir aux services d'une agence de communication afin de définir une stratégie de communication et de la décliner en campagne de communication (chantier n°2).

L'axe « mieux former » vise à adapter la formation dispensée par l'INFOMA et par l'ENSV ainsi que le tutorat pour les agents contractuels (chantiers n°3, 4 et 5). Il est nécessaire de mieux accompagner ces agents lors de leur prise de poste. Le développement des mallettes pédagogiques devrait se poursuivre avec mise en place de modules de « formation distancielle asynchrone ». Une réflexion est également initiée sur la mise en place de l'apprentissage dans les SVI des abattoirs.

L'axe « améliorer les conditions d'exercice du métier » comporte 4 chantiers. Dans le cadre du chantier n°6 (valoriser les parcours professionnels), le travail engagé pour le recrutement de VO contractuels étrangers (ressortissants de l'Union européenne) devrait aboutir en 2023. Le chantier n° 7 concerne la rémunération et les règles de gestion des contractuels ; des arbitrages ont été rendus en septembre 2022 pour les AO contractuels. La revalorisation du référentiel de rémunération des VINT fait également partie de ce chantier. Les lignes directrices sur la CDIisation sont en cours de révision. Le chantier n° 8 concerne le renforcement des relations en AC, DDI et abattoirs (Newsletter, formations en e-learning, site intranet des DDI...). Il est à noter que la DICOM a ouvert fin septembre 2022 une rubrique intranet spécifique au plan d'attractivité pour permettre aux services de prendre connaissance de l'ensemble des travaux en cours et de suivre l'évolution des actions. Cette rubrique est accessible au lien suivant :

<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/attractivite-des-metiers-en-abattoir-r8114.html>].

Un « guide de rappel des bonnes pratiques de management vis-à-vis des abattoirs » a été réalisé par les IGAPS. Il est en cours de validation avant diffusion. Le chantier n°9 concerne la prévention des inaptitudes en début de carrière. Il est à l'arrêt pour l'instant. Le plan attractivité comporte enfin une action relative à l'amélioration du suivi médical des agents en abattoir, suivi qui doit être annuel (chantier n°10). Des fiches métier, respectivement pour les abattoirs de boucherie et les abattoirs de volailles/lagomorphes à destination des médecins du travail ont été produites pour décrire l'activité de ces agents, rappeler les dangers et les nuisances auxquels ils sont soumis et par voie de conséquence les pathologies qu'ils sont susceptibles de présenter y compris suite à un accident de travail. Elles devraient être diffusées prochainement.

L'ensemble de ces chantiers est en phase avec nos constats et les entretiens que nous avons pu réaliser en collaboration avec la mission du CGAAER n°22 045.

3. DANS D'AUTRES PAYS : DES LEÇONS A TIRER ?

La commande du cabinet comportait un parangonnage portant sur l'organisation de l'inspection en abattoir et permettant de comparer plusieurs pays. Les missionnés ont donc conçu un questionnaire soumis, par l'intermédiaire de la DGPE et de la direction du Trésor aux correspondants dans les

ambassades de France. Ils ont finalement reçu 8 réponses concernant les pays suivants : Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Pologne, Espagne, Italie, Québec et Royaume-Uni.

3.1. Les résultats bruts

- **Sur le paysage général des abattoirs :**

	France	Allemagne	Belgique	Espagne	Italie	Pays-Bas	Pologne	Québec	Royaume-Uni
Abattoirs boucheries	237	317	38	530	1437	144	782	12	254
Abattoirs volailles	32		17	120	188	23	150	19	
Tonnage moyen Boucherie	15700	3107	35000	6273			<3000		
Tonnage moyen volailles	12350		25000	14829			18000		

Les données sont un peu disparates mais permettent de noter une grande variabilité du nombre d'abattoirs et des tonnages moyens avec des pays avec plutôt des gros abattoirs (Belgique, Royaume Uni, France) ; plutôt des abattoirs plus petits (Espagne) et enfin plutôt des abattoirs de très petite taille (Italie, Allemagne).

- **Sur les autorités compétentes :**

Les autorités compétentes présentent des différences : fédérales, nationales ; dépendant du Ministère de l'Agriculture (Pays-Bas, Pologne), du Ministère de la Consommation (Agence AESAN en Espagne) ou du Ministère de la Santé (Italie) mais aussi parfois des agences indépendantes (cas du Royaume Uni avec la FSA, de la Belgique avec l'agence fédérale AFSCA, du Québec avec l'agence fédérale de l'ACIA)

- **Sur la délégation à des structures privées :**

Il y a peu de délégation de l'inspection dans les pays étudiés à quelques exceptions près :

- Au Royaume Uni, l'inspection est réalisée par les agents de la FSA ;
- En Belgique, l'IAM en abattoir de volailles est réalisée par des vétérinaires conventionnés ;
- Aux Pays-Bas, une agence accréditée KDS réalise des inspections IPM en boucherie pour le compte de l'autorité nationale représentée localement.

- **Sur la délégation aux opérateurs :**

- Dans plusieurs pays (Belgique, Pays-Bas...), certaines tâches peuvent être réalisées par l'opérateur avec supervision des services (enregistrements, collectes d'échantillons et retraits de carcasses en volailles) mais globalement la délégation de l'inspection aux opérateurs n'est pas possible compte-tenu des textes européens pour les abattoirs de boucherie.
- Pour les abattoirs de volailles, dans la plupart des pays, les VO peuvent être aidés par le personnel de l'abattoir (appelés « assistants d'établissement » en Belgique par exemple), conformément à la réglementation européenne.

- **Sur les suites :**

- Elles sont partout mises en place par l'autorité compétente vétérinaire (ministère ou agence).

- **Sur l'embauche des personnels d'inspection**

- Au Royaume-Uni, une partie importante des personnels (la moitié des auxiliaires et la totalité des vétérinaires) sont recrutés par Eville and Jones, une entreprise privée disposant d'un contrat de « gestion de services » avec la FSA, qui s'est spécialisée dans le recrutement du personnel vétérinaire pour des missions officielles. Elle emploie plus de 900 salariés. Elle fournit des services comme les contrôles officiels en abattoirs ou établissements de découpe et de transformation ou encore la délivrance de certificats sanitaires à l'export. Eville and Jones a été retenue dans le cadre d'un appel d'offres de la FSA organisé en 2017. Cette société doit respecter les critères du règlement contrôles officiels (2017/625, règlement européen repris en droit britannique) s'agissant des exigences relatives aux vétérinaires et auxiliaires vétérinaires officiels.
- Aux Pays-Bas, c'est l'organisme de contrôle indépendant et accrédité KDS qui « fournit » les auxiliaires officiels, qu'ils ont formés et qui vont assister les vétérinaires officiels fonctionnaires qui supervisent les abattoirs une fois par semaine.
- En Belgique, il n'y a qu'une catégorie d'inspecteur officiels en abattoirs : des vétérinaires privés à temps partiel qui ont signé une convention annuelle avec l'agence. Ils sont évalués par les vétérinaires fonctionnaires (85%) ou contractuels (15%) des Unités Locales de Contrôle (ULC) de l'AFSCA, qui eux ont été recrutés par concours. Il n'y a pas d'auxiliaire officiel en Belgique.
- En Espagne, les compétences en matière de contrôle vétérinaire en abattoir sont dévolues au niveau des régions. On a des agents fonctionnaires au niveau de l'Agence AESAN et des auxiliaires vétérinaires contractuels agréés et recrutés par les communautés autonomes.
- En Italie, on a également des variations importantes de l'organisation administrative suivant les régions (autorités de santé locales - ASL).

- **Sur le statut des vétérinaires et des inspecteurs en général :**

- Seules la France et la Belgique distinguent les titulaires de la fonction publique sous statut et les contractuels. Cette distinction ne semble pas exister dans les autres pays où le CDI avec l'autorité compétente est généralisé.

En Allemagne, dans chaque Land chaque administration emploie sous contrat ses propres agents et on a beaucoup de très petits abattoirs avec des vétérinaires sous contrat à temps très partiel. En Italie, 94% des vétérinaires enregistrés auprès du Service National de Santé sont en contrat à durée indéterminée et donc de statut semi-public. Ils sont le plus souvent recrutés par les Régions elles-mêmes, tout comme les auxiliaires, qui sont cependant peu nombreux.

- Aux Pays-Bas, les vétérinaires à temps partiel signent une « convention » et doivent parfois fournir une déclaration d'intégrité. En Pologne, en l'absence de vétérinaire de district, fonctionnaire ou contractuel, au GIW, l'Etat peut recourir à des « vétérinaires désignés », qui peuvent être des vétérinaires libéraux à temps partiel.
- Espagne, plus de 95% des vétérinaires sont titulaires de la fonction publique régionale, recrutés par concours. Il n'y a pas de vétérinaires libéraux à temps partiel.

- Au Québec, les « médecins vétérinaires » (VO) et les « inspecteurs » (techniciens) sont quasiment tous (une exception) des fonctionnaires à temps plein, fédéraux ou provinciaux suivant le niveau d'agrément de l'abattoir. Ils sont recrutés sur entretien d'embauche.

- **Sur l'attractivité des métiers d'inspection :**

- Pays-Bas, Belgique et Italie rencontrent des difficultés de recrutement à l'instar de la France. Dans les autres pays, la situation semble moins tendue mais pour des raisons différentes : l'Espagne forme beaucoup de vétérinaires et le Royaume Uni a confié le recrutement à une entreprise privée, retenue sur appel d'offre, qui recrute quasi exclusivement des vétérinaires européens.
- L'Italie recrute de nombreux vétérinaires en CDI .
- En Pologne, les faibles salaires et le manque de soutien et de considération sont des freins importants pour susciter des vocations, ce qui explique le nombre important de poste vacants.

- **Sur la nationalité des vétérinaires officiels :**

La majorité des pays étudiés n'imposent pas leur nationalité aux vétérinaires officiels, à l'exception de la France et de la Pologne. Le recrutement de vétérinaires au Royaume-Uni concerne presque exclusivement les étrangers (95%) Dans les autres pays, la proportion est variable. Certains pays, comme les Pays-Bas, offrent même des cours de langue en amont. Les pays d'origine sont le plus souvent européens et le diplôme des vétérinaires doit être reconnu dans le pays.

- **Sur la rémunération des vétérinaires et des auxiliaires:**

Les salaires moyens des vétérinaires et des auxiliaires en inspection sont généralement comparables à ceux pratiqués dans les autres secteurs, à l'exception de la Pologne où ils sont plus faibles et du Royaume Uni où ils sont beaucoup plus faibles. Mais les comparaisons ne sont pas faciles à faire sur ce sujet.

- **Sur la formation des vétérinaires et des auxiliaires :**

Dans beaucoup de pays, la formation externalisée ne semble pas systématique et la formation sur poste est laissée à l'initiative de l'employeur. Lorsqu'elle existe, la durée de la formation externe est autour de 6 mois pour les vétérinaires de l'administration et 3 mois pour les auxiliaires.

En Belgique, l'AFSCA réalise une formation à l'embauche de 15 jours et 10 jours de formation par an. Elle insiste beaucoup sur la formation et la supervision. Pour les vétérinaires sous convention aux Pays-Bas il est exigé au moins 12 heures de formation par an.

En Italie, les vétérinaires officiels de statut semi-public ont une formation longue et les vétérinaires indépendants doivent effectuer 200 heures de stage sous la supervision d'un vétérinaire de l'autorité sanitaire locale (ASL). Pour les auxiliaires, les compétences sont apportées par la formation initiale. Il n'y a pas de formation organisée à la prise de poste.

- **Sur la gestion des carrières des agents d'inspection :**

Cette question ne semble concerner que quelques pays (France et Italie principalement) ; dans les autres pays, les agents sont recrutés uniquement pour travailler en abattoir et la question de leur carrière et de son déroulement n'est pas un sujet de l'employeur.

3.2. Les leçons pour la France

La situation de la France se caractérise de la manière suivante :

- Des agents d'inspection appartenant à deux corps de fonctionnaires (Techniciens et ISPV) ;
- Une problématique double de recrutement (titulaires et contractuels) ;
- Une interdiction du recrutement de vétérinaires ressortissant d'un autre pays de l'Union ;
- Un problème d'attractivité important sur tous les postes ;
- Peu de missions (inspection ou recrutement) déléguées.

L'étude de parangonnage réalisée permet de dégager les idées suivantes, qu'il conviendra d'expertiser plus finement :

- Rendre plus fluide le recrutement des agents contractuels (en généralisant le CDI) ;
- Permettre le recours à des contractuels étrangers (VO) ;
- Améliorer la formation des contractuels avant la prise de poste ;
- Maintenir une proportion importante de vétérinaires contractuels car cela apporte de la souplesse ;
- Rapprocher les salaires de ceux proposés dans d'autres secteurs comparables ;
- Réfléchir à un accroissement des tâches déléguées à des entreprises accréditées et choisies sur appel d'offre (inspections et/ou recrutement).

4. LES INNOVATIONS TECHNIQUES : UNE PISTE A APPROFONDIR ?

La piste des innovations technologiques a été explorée sous l'angle d'une diminution possible du nombre d'AO ou de VO nécessaires pour réaliser une inspection performante en abattoirs respectant l'ensemble des prescriptions réglementaires qui s'appliquent à ces établissements.

Par rapport aux AO, on pense principalement au recours à l'intelligence artificielle (IA) pour l'inspection post mortem, notamment l'identification des souillures fécales pour réaliser un pré-tri des carcasses de porcs et de volailles. Pour la Commission européenne, l'IA est un outil complémentaire possible en plus de ce qui est demandé par la réglementation mais ne saurait se substituer aux inspections prévues par la réglementation européenne.

La réglementation européenne (Règlement 2017/625 notamment) est pour l'instant stabilisée. Il n'est pas prévu de la modifier à court terme car le compromis a déjà été difficile à obtenir et une révision de la réglementation conduirait sans doute à une difficulté à trouver une nouvelle harmonisation entre les différents pays. En effet, certains pays membres et de nouveaux pays adhérents pourraient politiquement prôner un allègement de règles, qui n'est techniquement pas souhaitable. Un allègement des règles conduirait également à alléger les conditions d'importation en provenance des pays tiers (Nouvelle Zélande, Brésil ...) et donc à une distorsion de concurrence par rapport à ce qui est actuellement réalisé dans les établissements européens. A l'inverse, l'inspection permanente pérenne est demandée par les pays tiers clients.

L'utilisation d'exosquelettes pour les inspecteurs est en revanche envisageable afin notamment de diminuer les TMS des AO.

Pour ce qui concerne les VO, le recours à la télé inspection pour les VO comme cela a pu être réalisé au Québec à cause de la Covid reçoit un avis défavorable de la Commission car l'inspecteur n'a pas les éléments relatifs au toucher et à l'odeur. Elle ne pourrait être envisageable qu'en mode très dégradé en cas de grave pandémie pour des situations très particulières, comme les Iles Kerguelen par exemple.

Il semble que les pays européens soient peu engagés dans ces réflexions pour leurs services d'inspection à ce jour, mis à part les projets d'innovation technologique étudiés en Europe du Nord, au Danemark et en Suède notamment. La Suède aurait par exemple recours à des indicateurs épidémiologiques harmonisés pour la maîtrise du danger salmonelle en abattoir.

Globalement la Commission n'est pas opposée à ces expérimentations mais elle considère que ce ne sont que des outils supplémentaires. Ces outils ne peuvent être utilisés qu'en plus des modalités réglementaires actuelles d'inspection. Ils ne peuvent en aucun cas les remplacer. On ne peut donc à court, voire à moyen terme, envisager de diminuer le nombre d'AO et de VO chargés de missions d'inspection en abattoir.

5. LES PROPOSITIONS D'AMELIORATION

5.1. Un vivier de recrutement des contractuels à élargir

5.1.1. Pour les AO contractuels

Les différents documents que nous avons évoqués précédemment mettent clairement en évidence qu'il est nécessaire de réaliser un travail de communication générale par rapport à l'image des abattoirs auprès de l'opinion publique et de la société. Il faut faire comprendre aux citoyens, qui sont aussi des consommateurs, que les abattoirs ne sont pas ce que certains leur montrent dans des vidéos sur Internet ou sur les réseaux sociaux.

La communication générale sur ces métiers d'inspection en abattoir doit être améliorée et se concentrer sur le recrutement d'AO contractuels car on voit que le recrutement de TSMA1 VA par concours externe se fait principalement parmi ces personnels. Ceci présente l'avantage d'avoir des lauréats qui ont moins de risques de démissionner lors du choix de l'affectation ou lors de l'année de stage. En effet, ils connaissent déjà l'abattoir, ses conditions de travail, la finalité des missions etc.... De plus, ceci permet de réaliser la formation sur une période plus courte en passant plus vite sur certaines parties déjà expérimentées et à l'inverse d'avoir des échanges enrichis sur des aspects déjà vécus, posant questions ou nécessitant un approfondissement. L'augmentation du vivier de candidats est nécessaire pour pouvoir mieux choisir ces contractuels et avoir une pression de sélection suffisante lors des concours de recrutement de TSMA1.

Pour la communication en « interne au ministère », il faudrait ainsi assurer une présentation des métiers de technicien supérieur du ministère de l'agriculture aux élèves de niveau BAC, BTS et Licence professionnelle des établissements d'enseignement technique agricole dépendant du MASA, mais aussi dans les établissements privés (en particulier les maisons familiales rurales (MFR)). « S'ils n'étaient pas tentés à la fin de leur année scolaire, ils sauraient au moins que ces métiers existent pour le cas où, un jour, ils souhaiteraient réorienter leur carrière », nous dit-on souvent. Des techniciens expérimentés et motivés mais aussi des chefs de service pourraient venir

présenter les métiers de TSMA en lycées agricoles et proposer des stages en abattoir aux étudiants. Cela pourrait déjà constituer une première porte d'entrée. Les DRAAF respectives pourraient utilement appuyer ces démarches départementales car les étudiants en lycées agricoles ne connaissent pas les métiers des services du MASA. Cette communication en direction des lycées agricoles pourrait déboucher sur des stages voire sur de l'apprentissage.

La communication ciblée en direction des candidats potentiels à la classe préparatoire « Prépa talents » doit également être maintenue.

La communication interne en direction des AO contractuels peut également être améliorée. L'Intranet du MASA mais aussi des DD(ETS)PP doit continuer à faire circuler toutes sortes d'informations utiles aux AO contractuels, y compris les dates des concours de TSMA1 VA et les modalités d'inscription. Ensuite, bien sûr, il faudra les préparer localement aux épreuves écrites et aux épreuves orales.

En « externe », lors des salons et forums métiers, des techniciens VA du MASA pourraient venir présenter leur métier et répondre aux questions des étudiants (faculté de biologie...) et des lycéens de leur région. L'initiative mise en œuvre de communiquer sur les métiers des techniciens supérieurs au salon de l'agriculture sur le stand du ministère de l'agriculture est à mentionner. La fourniture d'un kit complet de présentation pour les y aider a déjà été préconisée dans un rapport du CGAAER. L'INFOMA participe à son amélioration.

Une communication forte, concertée entre le niveau national (DICOM, SG, INFOMA, DGAL, RAPS...) et les niveaux régional (DRAAF, SRFD) et départemental (DD(ETS)PP ...) pourrait permettre de toucher un public plus large encore, en utilisant les outils les plus performants (divers médias, réseaux sociaux, Internet ...). Elle pourrait s'inscrire dans le cadre de la campagne générale de communication sur les métiers de la fonction publique avec des fonds importants. Une brochure illustrée de 4 pages, une plaquette, des flyers... concernant le métier d'auxiliaire officiel en abattoir pourraient être finalisés et diffusés aussi dans les centres de formation professionnelle pour adultes, dans les organismes de formation liés à la biologie ou relevant de la spécialité agroalimentaire, dans des organismes de recrutement (agences d'intérim...), à Pôle emploi, dans les missions locales pour l'emploi, en mairie, etc. On peut bien sûr partir des documents déjà élaborés au ministère et les actualiser.

Par ailleurs, le travail avec Pôle Emploi doit être poursuivi pour mieux faire connaître le travail en abattoir, les besoins et les profils les mieux adaptés et notamment améliorer les fiches de poste dans les annonces. Le travail doit porter également sur la formulation des annonces pour éviter le rejet d'emblée par les candidats et les faire au moins se rendre sur place pour prendre contact avec le SVI, échanger et visiter.

Certains suggèrent de mettre des annonces en permanence et tous azimuts (lycées agricoles, réseaux sociaux, pôle emploi, le bon coin ...) afin de disposer d'un lot de CV pour que lorsqu'un poste d'AO en abattoir devient vacant on puisse embaucher rapidement un contractuel.

Outre les populations très jeunes, évoquées ci-dessus, et qui ont souvent des aspirations bien différentes d'une carrière en abattoir, une communication habilement ciblée permettrait de toucher des candidats potentiels en départements ruraux, ayant un parcours professionnel diversifié avec une ou des expériences professionnelles antérieures par exemple dans des établissements agro-alimentaires privés mais pas uniquement. La communication locale des DD(ETS)PP pourrait s'appuyer sur les supports décrits ci-dessus. Ces derniers pourraient être très utiles pour compléter la communication large réalisée au niveau du département et des départements limitrophes

permettant de concrétiser des recrutements au bon moment (fermeture d'entreprises, difficultés industrielles, intérimaires, reconversion d'agriculteurs...). Leurs diverses expériences professionnelles permettraient aux contractuels potentiels, par comparaison avec les entreprises privées qu'ils ont connues, d'apprécier la noblesse et le sens des missions d'inspecteur sanitaire en santé publique ainsi que les perspectives diversifiées de carrière possibles ensuite. Elles permettraient également d'enrichir la communauté de travail de parcours diversifiés.

A ce jour, il a été identifié que l'expertise d'une agence de communication était nécessaire pour fournir les bons supports à toutes ces potentielles actions de communication et définir une stratégie de communication. Une fois les supports élaborés, tout le monde s'accorde sur la nécessité d'élaborer un plan de communication en interne et en externe. Mais tout cela a également un coût et à ce jour les budgets nécessaires ne sont toujours pas isolés au niveau de la DICOM et du Secrétariat Général du Ministère pour élaborer ce plan de communication avec notamment le kit complet de communication et les ambassadeurs qui vont avec.

R2. Pour la DICOM, le SG et la DGAL : Dégager rapidement les budgets nécessaires au recours à une agence de communication pour la définition d'une stratégie de communication avec ses supports puis les budgets nécessaires à la construction, suivie de sa mise en place, d'un véritable plan de communication à destination des candidats potentiels à des postes d'inspecteurs sanitaires en abattoir.

5.1.2. Pour les VO contractuels

Pour les vétérinaires officiels contractuels en abattoir, on peut également améliorer la situation de la taille du vivier potentiel en améliorant la communication à tous les niveaux d'une manière comparable à ce qui est décrit ci-dessus pour les auxiliaires officiels contractuels. Mieux communiquer permettrait de faire connaître l'intérêt de ces métiers aussi pour des vétérinaires.

Une soixantaine de poste de VO seraient actuellement non pourvus et une vingtaine de vétérinaires européens se seraient portés candidats mais auraient été refusés car n'étant pas de nationalité française. Compte-tenu de la situation de manque observée en clientèle et de ce qui est observé sur le terrain, il apparaît que la première action à mettre en place est de permettre l'accès à ces postes de vétérinaires officiels contractuels en abattoirs à des vétérinaires étrangers ressortissants de l'Union européenne titulaires d'un diplôme d'un établissement d'enseignement vétérinaire « accrédité » d'un autre Etat membre. Un projet de décret a été rédigé en ce sens, comparable à ce qui a été mis en place pour les SIVEP. Il est urgent qu'il soit signé, publié au Journal Officiel, diffusé puis mis rapidement en application. Une présentation rapide au Conseil d'Etat est évoquée pour une publication en septembre 2023. Dès signature du décret, il faudra communiquer largement et être vigilant à ce qu'aux compétences techniques s'ajoutent une maîtrise minimale de la langue, nécessaire en interne (encadrement de l'équipe ...) comme en externe (relations avec les abatteurs et les groupements de producteurs ...) voire la connaissance de la culture administrative de notre pays (management compris).

R3. Pour le SG : Publier le plus rapidement possible le décret permettant de recruter des vétérinaires étrangers ressortissants de l'Union européenne titulaires d'un diplôme d'un établissement d'enseignement vétérinaire accrédité d'un autre Etat membre comme vétérinaires officiels contractuels en abattoir et mettre en place rapidement les conditions pour son application.

Néanmoins, la seule signature du décret ne suffira pas. Il est aussi absolument nécessaire de travailler sur d'autres leviers pour augmenter l'attractivité du métier de VO en abattoir.

La communication dans les 5 écoles vétérinaires françaises en permettant de présenter les métiers de vétérinaire inspecteur sur une tranche de cours obligatoires et dès les premières années d'école pourrait permettre d'attirer davantage de futurs vétérinaires contractuels ou des ISPV, de même que proposer à tous des stages en Santé Publique Vétérinaire en abattoir et en DD(ETS)PP, en Ambassade ... (qui pourraient être rendus obligatoires pour les étudiants des 5 écoles), se donner les moyens pour davantage participer aux forums des métiers, multiplier les actions pour parler des d'ISPV, faire de la publicité sur le concours ISPV au moment le plus stratégiquement approprié....

Il est nécessaire de continuer à faire des articles dans la presse vétérinaire papier et non pas simplement numérique (Semaine vétérinaire ou autre ...) pour attirer de jeunes vétérinaires mais aussi des moins jeunes qui peuvent avoir déjà exercé de nombreuses années dans des clientèles rurales difficiles par exemple. Des témoignages de vétérinaires de clientèle qui sont devenus contractuels en abattoir peuvent aussi offrir des perspectives à certains vétérinaires libéraux.

5.2. Des salaires pour les contractuels à réévaluer pour être concurrentiels avec les autres secteurs

Des salaires corrects sont nécessaires pour l'ensemble des agents pour pouvoir recruter des personnels de qualité et en nombre suffisant. C'est également une nécessité pour assurer leur indépendance par rapport aux professionnels comme nous l'ont rappelé des membres de la Commission européenne.

5.2.1. Pour les auxiliaires officiels contractuels, revalorisation du référentiel avec des augmentations régulières avec l'ancienneté

Les candidats potentiels à un poste d'AO contractuel en abattoir peuvent prétendre à différents types d'emploi correspondant à leur formation et à leurs aspirations. Les postes d'AO contractuels rentrent donc en concurrence avec d'autres emplois, dans l'industrie agro-alimentaire par exemple mais pas uniquement.

L'aspect financier est un aspect majeur pour attirer les candidats potentiels dans un marché de l'emploi de plus en plus tendu, surtout dans certains secteurs géographiques (secteur avec beaucoup d'emplois proposés dans le secteur de l'agro-alimentaire, départements avec taux de chômage très faible voire en plein emploi, proximité avec des pays limitrophes à salaires élevés...).

La revalorisation du référentiel de +17% en septembre 2022 pour le premier contrat d'AO a été bien accueillie par les AO en place et donne déjà des effets sur le terrain pour les recrutements de nouveaux agents, surtout dans les 15 départements. L'argument d'une semaine de 4 jours, de week-end toujours libres et d'après-midi souvent libérées est également audible, compte-tenu de son impact sur la vie personnelle.

De même, il est nécessaire de donner des perspectives d'évolution salariale, avec des augmentations régulières clairement affichées dès le début, qui s'appliquent automatiquement avec

l'ancienneté, et à des intervalles de temps appropriés. Ces points sont notamment pris en compte dans les entreprises privées de l'agroalimentaire comme nous l'ont rappelé les représentants des différentes fédérations. Il n'a pas été remonté d'observations sur le délai d'application de la première puis de la deuxième revalorisation des salaires des préposés sanitaires non titulaires, ni sur la progression salariale.

Un paiement plus rapide des indemnités pour travaux de nuit (ITN) dites « heures de nuit » dues est en revanche réclamé. Il correspond à 150 euros par mois en moyenne pour augmenter la rémunération de base, ce qui n'est pas négligeable pour des contractuels.

De même, le versement d'indemnités pour remplacement dans un abattoir (40 euros par jour) a été unanimement demandé dès le premier jour de remplacement et pour les contractuels aussi, alors qu'elle ne se fait qu'à partir du 5^{ème} et uniquement pour les techniciens titulaires. Sur la limite des 55 heures maximum de remplacement, les avis sont partagés. ...

Les heures supplémentaires, générées notamment du fait des sous-effectifs, non récupérables et faisant l'objet d'un écrêtage mensuel, ont donné lieu à des revendications pour le paiement d'une partie de ces heures avec un plafond, notamment en tant que levier d'attractivité.

5.2.2. Pour les vétérinaires officiels contractuels, un salaire de départ comparable à celui d'un salarié vétérinaire débutant embauché dans un cabinet de praticiens et une progression de carrière attractive

Comme nous l'avons vu, nous rencontrons un problème de recrutement à la fois pour des vétérinaires officiels à temps complet (>70% d'ETP) et à la fois pour des vétérinaires à temps très incomplet (<50% d'ETP). Pour ces deux catégories, la question de l'attractivité financière apparaît comme le point principal (mais pas unique) pour améliorer le recrutement. De même, il faut garder à l'esprit qu'une fois recrutés, il faudra aussi garder ces vétérinaires contractuels un certain temps en poste dans leur abattoir, notamment pour créer de la cohésion d'équipe.

Il apparaît nécessaire de réserver des ISPV sur des postes de chef de service vétérinaire d'inspection (SVI) d'abattoir de taille importante au-dessus d'un certain tonnage et avec des équipes avec un nombre d'AO important (à définir mais a priori au-dessus de 15 AO). Pour la plupart de ces postes importants dès lors qu'ils ne sont pas à enjeu particulier (classement Parcours Professionnel A3), il faut trouver un VO VINT à temps complet pour lequel le recrutement devient de plus en plus difficile. Pourtant, nous sommes désormais de plus en plus amenés à mobiliser sur ces postes des ISPV recrutés par concours, faute de candidature de contractuels.

Le décret ouvrant la possibilité de recruter des vétérinaires européens seul ne suffira pas à combler tous les postes de VO à temps complet aujourd'hui vacants. Il faudra aussi augmenter l'attractivité financière, des postes de vétérinaires officiels contractuels en abattoir.

Pour attirer de jeunes vétérinaires contractuels à temps plein, il est nécessaire de leur proposer un salaire de début se rapprochant de ce qui est proposé à un jeune salarié vétérinaire embauché dans un cabinet de vétérinaires praticiens en clientèle mixte. Ces cabinets peuvent par ailleurs ajouter des avantages en nature comme voiture, ordinateur, smartphone etc.

Il est indispensable que le salaire d'embauche d'un vétérinaire contractuel à temps plein soit au minimum de 3 100 euros net mensuels soit 3 975 euros brut mensuels, pour attirer des vétérinaires français mais aussi européens sans oublier d'éventuelles reconversions de praticiens. L'absence de gardes les nuits et les week-end ne pourront pas suffire à attirer l'ensemble de ces publics.

Pour le recrutement de jeunes vétérinaires en abattoir, le premier salaire devrait donc a priori être revalorisé d'au moins +500€ net par mois pour un temps plein. La Loi de transformation de la fonction publique permet d'augmenter les salaires des vétérinaires contractuels.

L'étude des procédures en place dans d'autres ministères notamment au ministère de l'intérieur nous conduit à proposer les points suivants :

- Indice majoré défini au regard des fonctions que le contractuel est amené à occuper et du niveau de difficulté du poste ;
- Indice majoré fonction des qualifications et diplômes antérieurs ;
- Rémunération fonction de l'expérience professionnelle préalable de l'agent dans le métier concerné (0 à 5 ans d'expérience = niveau débutant, 5 à 10 ans = niveau maîtrise, 10 ans d'expérience et plus = niveau expert). Ceci permettrait de constituer une augmentation significative de l'attractivité du métier de VO pour des vétérinaires qui souhaiteraient avoir un deuxième temps professionnel ;
- Indemnité de résidence en fonction de la ville d'affectation ;
- Complément de rémunération selon les fonctions occupées, prime de résultat dans la limite de 5% de la rémunération brute annuelle hors indemnité de résidence ou supplément familial de traitement (SFT) ;
- Revalorisation de la rémunération tous les 3 ans (obligatoire).

La mission rejoint également totalement l'analyse réalisée en 2022 par le groupe de travail du RAPS concernant les données relatives aux VO en abattoirs et notamment celles relatives à la rémunération des VINT à savoir :

- Pour un VINT sur un poste classé au titre du Parcours Professionnel (PP) en A1 la comparaison de rémunération est à faire par rapport au 1er grade des IAE, et elle se doit d'être supérieure pour valoriser le diplôme de vétérinaire (108,28% en 2022 mais à augmenter).
- Pour un VINT sur un poste classé au titre du PP en A2 la comparaison de rémunération est à faire par rapport au 1er grade des ISPV (88,01% en 2022 à monter au moins à 90%), tout en restant inférieure pour continuer à assurer l'attractivité du corps des ISPV.

Par ailleurs, la mission a clairement identifié également des difficultés pour attirer des VINT à temps très partiel sur des postes de VO pour des abattoirs petits ou moyens.

Il est à noter que la coordination de plusieurs abattoirs de taille petite ou moyenne peut se faire par un non vétérinaire (IAE par exemple) qui prendra en charge des aspects plus organisationnels et plus managériaux dès lors que des VO VINT seront en poste, le plus souvent à temps très partiel.

Pour ces vétérinaires contractuels à temps très partiel, il pourrait être intéressant de réfléchir à un autre système de rémunération plus attractif pour les vétérinaires en clientèle (intégration d'une partie du temps de transport en tant que temps de travail comme pour les titulaires du siège, paiement des km parcourus, paiement en AMO ...). La rémunération des vétérinaires contractuels semble supérieure dans les pays enquêtés.

Compte-tenu de tous ces éléments, la mission fait donc la recommandation suivante :

R4. Pour le SG et la DGAL : revaloriser rapidement le référentiel de rémunération des vétérinaires inspecteurs non titulaires à temps complet pour application en septembre 2023 puis revoir le système de rémunération des vétérinaires contractuels à temps très partiel (<50% ETP).

5.3. Un contrat de travail et une paie dans des délais normaux ; une durée de contrat motivante

Comme cela a été examiné au paragraphe 2.5.1, le SRH travaille actuellement sur un projet de déconcentration d'une partie des contrats.

Il apparaît aussi aux yeux de la mission que les priorités en matière de recrutement des contractuels devraient viser principalement à déconcentrer davantage le processus, conformément aux instructions du premier ministre⁶.

Les propositions de la mission sont donc les suivantes :

- Déconcentration totale des CDD vers les préfets ;
- Elaboration d'une doctrine d'emploi construite en partenariat SRH et DGAL prévoyant des critères concernant la reprise d'ancienneté et des lignes directrices pour la durée des contrats, pour les conditions de passage en CDI (pour le rendre plus rapide) et pour la durée de la période d'essai ;
- Publication des postes vacants en permanence, pour éviter d'avoir à attendre la preuve de la vacance ;
- Par analogie à ce qui se fait dans d'autres ministères (cf annexe 6 du rapport), identification d'un lot de pièces indispensables à la rédaction du contrat puis pour envoi à la DDFIP pour la réalisation de la paie ;
- Déconcentration de la paie au niveau départemental (à terme plus lointain car les SGCD ne semblent plus avoir les moyens en compétences et en effectif nombre pour le faire à court terme).

L'objectif est d'atteindre un délai de 120 jours entre l'expression du besoin et la 1^{ère} paie.

A ce jour, il est le plus souvent réalisé en département l'embauche du contractuel dès signature du contrat avec mise en place d'une avance sur salaire systématique de 80 % pour compenser les délais incompressibles de réalisation de la paie. Cela nous paraît difficilement évitable.

R5. Pour le SG du MASA et la DGAL : Simplifier rapidement les procédures de recrutement des contractuels, déconcentrer les contrats à durée déterminée aux SGCD et proposer des CDI aux VO et AO contractuels dans des délais raccourcis et adaptés, inférieurs à 6 ans.

A la lisière du processus de recrutement et du renforcement du vivier, la mission s'est intéressée à l'apprentissage dans les services du MASA :

- 58 apprentis étaient accueillis dans les services du MASA au 31 décembre 2022 ;
- Parmi eux, 8 concernaient le programme 206 (donc en DD(ETS)PP).

⁶ Circulaire du 1^{er} ministre du 10 mars 2021

Ces statistiques ne sont pas élevées et seuls les recrutements des opérateurs du MASA (ONF en particulier) permettent d'atteindre les objectifs d'accueil d'apprentis en 2022 (620 accueils réalisés pour un objectif de 470).

Le développement de l'apprentissage en SVI d'abattoir, se heurte à une méconnaissance des procédures par les DDI (fiches de postes adéquates à fournir aux lycées ...), aux idées préconçues, aux difficultés d'encadrement et à des taux de contractualisation au terme de l'apprentissage qui pourraient être décevantes (15% aux ministères des armées par exemple).

Pour lever les contraintes, le dispositif a été complété :

- Une prime de 500€ par an pour le maître d'apprentissage ;
- Une aide de 3000€ pour la prise en charge des frais de formation.

La mission suggère que soit maintenant entreprise une action structurée visant à accroître le nombre d'apprentis dans les SVI :

- L'apprentissage dans la fonction publique est une priorité du Gouvernement ;
- Ces recrutements permettent d'augmenter le nombre d'ETP présents hors DO ;
- Les formations préparant au BTSA Bioqualim (Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire) et au BTSA Productions animales (Métiers de l'élevage) semblent appropriées aux postes de techniciens susceptibles d'être occupés dans les SVI, sans qu'il y ait besoin de créer un certificat de spécialisation spécifique aux métiers de technicien en abattoirs ;
- Le développement passe par un travail sur mesure à conduire par le SRH entre les DD(ETS)PP et les EPLEFPA disposant de cette formation : par exemple, il y a au moins un site de formation préparant au BTSA Productions animales par l'apprentissage dans toutes les régions de France métropolitaine (hors PACA).

Pour rendre les contrats d'apprentis encore plus attractifs, la mission suggère qu'un CDI puisse être proposé à l'apprenti à l'issue de sa période d'apprentissage de 2 ans.

R6. Pour le SG du MASA, la DGAL et la DGER : entreprendre une action vigoureuse et structurée visant à accroître le nombre d'apprentis dans les Services Vétérinaires d'inspection des abattoirs.

5.4. Pour les agents titulaires : valorisation du passage dans un SVI en abattoir ?

La note de service SG/SRH/SDCAR/2019-448 du 03/07/2019 Classement des postes au titre du parcours professionnel et la note de service SG/SRH/SDCAR/2022-16 du 04/01/2022 sur les catégories RIFSEEP doivent être revues et mises en cohérence.

5.4.1. Les techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture

La grande majorité (3/4) des lauréats des concours externes TSMA1VA et TSMA2VA sont affectés en abattoir de boucherie ou de volailles. Ils correspondent majoritairement aux meilleurs contractuels qui ont réussi les concours externes et commencent ainsi leur carrière dans le corps des TSMA.

Les autres restent contractuels puis passent en CDI ou, s'ils le souhaitent après 4 ans de contrat, se présentent au concours interne qui leur permet d'accéder alors au corps des TSMA.

Si on a réussi à rapprocher les lieux de recrutement des bassins de vie, on augmente les chances de fidéliser les TSMA récemment recrutés sur leur poste en abattoir et d'éviter qu'ils ne partent au bout de 3 ans voire moins.

On réfléchit ainsi actuellement à organiser pour les concours externes de TSMA1 VA des concours nationaux à affectation locale (CNAL) comparables à ceux qui ont été créés en 2023 pour les SIVEP avec 3 CNAL respectivement en Hauts de France, Normandie et Bretagne.

Cela s'ajoute à d'autres leviers déjà évoqués qui vont faire que ces TSMA vont pouvoir dérouler une carrière en abattoir.

Les organisations de représentation du personnel demandent à ce que les TSMA puissent alors passer technicien principal et chef technicien en abattoir, quitte à changer d'abattoir. L'expertise particulière acquise par les TSMA en abattoir devrait être reconnue par la commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE), au moins au premier niveau.

Pour l'établissement de la liste de proposition d'avancement aux grades de principal et chef technicien, les IGAPS interclassent les dossiers des agents proposés par les structures en prenant en compte l'appréciation du directeur mais aussi la richesse et la diversité du parcours et la nature et le niveau de responsabilité du poste actuel occupé.

Au niveau interrégional donc au niveau des MAPS, les IGAPS veillent à l'équilibre des propositions entre départements et types de structure, en fonction du nombre de promouvables.

Depuis 2022 (avancement 2022 au titre de 2023) et afin de mieux veiller à valoriser un parcours en abattoir, les IGAPS ont introduit un nouveau paramètre dans l'examen des dossiers à savoir identifier ceux qui :

- pour l'accès au deuxième grade, ont été affectés en abattoir pendant une durée supérieure ou égale à 6 ans au cours de leur carrière ;
- pour l'accès au troisième grade, ont été affectés en abattoir pendant une durée supérieure ou égale à 11 ans au cours de la carrière.

Ceci a permis de proposer un pourcentage global d'agents à promouvoir identique au pourcentage d'agents promouvables en poste en abattoir.

Ce critère est apprécié à la lecture des CV. En effet, la NS avancements de grade N° 2022-412 du 30/05/22 mentionne en page 4 dans les points de procédure importants, l'obligation d'accompagner le dossier de proposition du CV de l'agent pour les catégories A, B et C.

Il devrait permettre à terme d'objectiver un déroulement de carrière au mieux identique et possiblement plus attractif pour les agents en abattoir.

La reconnaissance en matière de primes a été améliorée, même si on peut toujours améliorer les montants de primes et les conditions d'affectation dans les groupes RIFSEEP supérieurs (G1 ou G2.1.).

5.4.2. Les Inspecteurs de santé publique vétérinaire

Il nous apparaît nécessaire de faire évoluer la NS relative à la Catégorie des RIFSEEP. En effet, la responsabilité de chef de service vétérinaire d'inspection en abattoir et la coordination de l'inspection de plusieurs abattoirs sont 2 notions très différentes qui ne sont pas liées. On peut être chef de SVI pour un abattoir au tonnage important et avec plus de 15 AO à encadrer sans être nécessairement le coordonnateur d'autres abattoirs du département. C'est notamment le cas de chefs de SVI d'abattoirs à fort enjeu (cf classement A3).

Seuls les postes de chef de SVI d'abattoir classés en A3 ou encadrant a minima 15 AO devraient pouvoir être attribués à des ISPV. Les autres postes (A1 et A2) devraient être occupés par des VINT puisqu'un diplôme de vétérinaire est nécessaire sauf s'il est possible de les regrouper à au moins 3 abattoirs pour au moins 20 AO dont un ISPV pourrait alors prendre la coordination.

Ces postes A3 et coordonnateurs d'au moins 3 abattoirs pour au moins 20 AO devraient pouvoir être aisément valorisables dans la carrière d'un ISPV, du fait notamment d'une cotation adéquate du poste permettant le passage au grade supérieur.

Nous rejoignons ainsi totalement l'analyse du groupe de travail concernant l'analyse des données relatives aux VO en abattoirs qui s'est réuni le 15 février 2022, à savoir :

- Concernant les postes de VO en abattoir et de coordination des abattoirs :
 - Intégrer le fait que ce sont des diplômés vétérinaires qui sont recherchés pour pourvoir des postes de VO et que le diplôme vétérinaire n'est pas requis pour les missions de coordination des abattoirs ;
 - Travailler la définition des différents postes de VO et de RSIV en quantifiant les critères qui permettraient d'établir des seuils porteurs de sens et d'attractivité ;
 - Travailler dans le même esprit sur les postes de coordination en abattoirs en s'intéressant au nombre d'agents ou d'auxiliaires officiels mais aussi au nombre d'abattoirs coordonnés.
- Concernant les règles de gestion des postes de VO :
 - Réviser les libellés des items relatifs aux postes en abattoirs dans l'annexe 3 de la note de service Parcours Pro et introduire le métier de coordination des abattoirs ;
 - Mettre en œuvre des postes A3 dans quelques abattoirs disposant d'un très fort effectif (à définir précisément) ;
 - Revoir à l'occasion de la révision annoncée du RIFSEEP, les libellés des items relatifs aux postes en abattoirs en distinguant le métier de VO et celui de coordonnateur des abattoirs et en précisant les seuils ;
 - Introduire un item relatif aux métiers de l'abattoir dans le RIFSEEP des ISPV en G2.1.

5.5. Une formation initiale à améliorer pour sécuriser les agents et la qualité de leur travail mais aussi un tutorat à améliorer

Une formation suffisante des agents chargés de l'inspection sanitaire est une exigence des textes européens, que ces agents soient titulaires ou contractuels. Cela concerne la formation initiale de prise de poste et la formation continue pour le maintien des compétences. Cela est sans ambiguïté pour les membres de la Commission européenne que nous avons interviewés, compte-tenu notamment du caractère sensible du contrôle de la viande.

Nous avons vu qu'il fallait savoir recruter correctement les AO et les VO mais il faut aussi savoir les garder en les accompagnant, en les soutenant mais surtout en les armant par rapport à leur métier notamment en les formant correctement et rapidement.

Il paraît primordial pour la mission de prioriser la formation des AO contractuels qui affichent le plus de carences dangereuses pour la qualité de l'inspection en post mortem et en ante mortem.

5.5.1. AO contractuels

La formation à la prise de poste des AO contractuels fait actuellement l'objet d'un travail de la DGAL avec l'INFOMA mais il doit aboutir rapidement à de premières mesures pour définir un référentiel simple accompagné d'outils et de modalités pratiques à mettre en place pour l'acquisition de compétences minimales.

S'il est difficile d'envoyer en formation des contractuels effectuant des remplacements très courts, il paraît particulièrement important de mettre en place un dispositif de formation théorique et pratique, suffisant et obligatoire pour les agents destinés à rester, du fait de vacances de postes, dans les abattoirs d'animaux de boucherie pour plusieurs mois (4 minimum ?).

Au-delà des réticences de certains, il paraît donc nécessaire que les AO contractuels de longue durée en abattoir bénéficient, comme dans certains pays, d'une « formation prise de poste » en présentiel d'une durée plus longue (2 à 3 semaines par exemple) que la formation « d'adaptation à l'emploi » de 3 jours actuellement proposée, à articuler par la suite avec des actions de formation continue.

Les services de l'INFOMA proposent parmi les nombreuses formations qu'ils organisent des formations d'adaptation à l'emploi de 3 jours à Corbas et à Rennes. Le nombre mériterait d'être augmenté pour permettre un étalement sur l'année plus important afin de s'adapter aux recrutements des préposés sanitaires non titulaires qui peuvent avoir lieu à tout moment. Les formations actuelles ne correspondent pas forcément à la date d'embauche. Les formations pourraient également être démultipliées plus près du terrain, en région avec des formateurs régionaux, à trouver. Développer les formations locales (départementales ou régionales) permet notamment de limiter le temps d'absence du site de l'abattoir. Certains proposent même 1 semaine de formation par mois pendant 5 mois.

Certains suggèrent que les formations en visioconférence dispensées par l'INFOMA puissent être réalisées avec des sessions et horaires adaptés pour les agents en abattoirs à des horaires entre 13h30 et 15h30 ce qui permet de tenir compte de la fatigue physique générée par le travail en abattoir.

Les nouvelles technologies permettent aussi de suivre des formations ouvertes et à distance (FOAD) de qualité. Elles doivent être développées et accompagnées d'un tutorat en attendant la participation à la formation en présentiel à l'INFOMA. Si la fréquence de ces formations en présentiel à l'INFOMA doit être augmentée, il est impossible de les réaliser en continu pour des recrutements qui s'effectuent tout au long de l'année. Il faudra donner le temps aux jeunes contractuels de se former sur cette plateforme de FOAD en attendant de pouvoir y participer. En effet, pour les AO contractuels de courte durée la formation se résume parfois à 1 journée de formation organisée localement et puis c'est tout. Ces FOAD e-learning devraient utilement inclure des modules prévention des risques. Un module de prise de poste en abattoir d'une durée de 2 heures a été réalisé suite à la pandémie de Covid.

La mallette pédagogique mutualisée complète sera « scénarisée » et contiendra des diaporamas commentés, des vidéos etc ... La mallette IPM pour les bovins a été finalisée mais pas celles pour les autres espèces. Elles peuvent s'avérer également utiles pour le tutorat ou pour les agents du siège qui font des remplacements en abattoir. Elles seront disponibles sur la plate-forme MENTOR. Tout cela va bien sûr de pair avec un vrai parcours d'accueil puis d'intégration comme les abattoirs privés savent le réaliser pour leur personnel.

5.5.2. AO titulaires

Le contenu de la formation des lauréats des concours externes et internes de Technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture Grade de Technicien - Spécialité vétérinaire et alimentaire (TSMA1.VA) à l'INFOMA lors de leur année de stage nécessite d'être ajusté d'un point de vue opérationnel (mises en situation, échanges de pratiques...), notamment en développant certains modules exigés par la réglementation européenne ou des modules pour lesquels les besoins remontent clairement du terrain. En parallèle, d'autres modules devront être réduits. L'adaptation des formations aux besoins est un exercice perpétuel.

Le « Contenu de la formation VA », le « Référentiel de compétences TSMA1.VA- INFOMA » et le « Référentiel d'évaluation TSMA1.VA INFOMA » seront à ajuster au fil des années. Le Règlement délégué (UE) 2019/624 de la commission du 8 février 2019 concernant des règles spécifiques pour la réalisation des contrôles officiels en rapport avec la production de viande et les zones de production et de reparcage des mollusques bivalves vivants conformément au règlement (UE) 2017/625 du Parlement européen et du Conseil devra par exemple être totalement pris en compte, notamment vis-à-vis « des sujets énumérés devant être couverts par la formation des auxiliaires officiels en abattoir et dont des tests doivent en valider la connaissance » (cf. Annexe II Chapitre II).

La durée en présentiel à l'INFOMA de la formation des lauréats du concours externe et du concours interne TSMA1 VA devra sans doute être réévaluée en conséquence (passage à 5 mois ou 8 mois, comme les TSMA2 VA), même si les stagiaires ont le plus souvent les bases en biologie et étaient déjà contractuels lors de leur réussite aux concours et même si l'éloignement des familles est parfois difficile à gérer.

La formation des TSMA1 VA est actuellement trop déportée sur le tuteur ce qui est à la fois très aléatoire et très chronophage pour les encadrants et les techniciens « sachants », même si elle est absolument nécessaire pour que les arrivants novices deviennent compétents et autonomes.

Les aspects liés à la formation et à la reconnaissance des tuteurs pour les AO contractuels et les AO TSMA1 Stagiaires sont maintes fois rappelés et notamment repris en partie dans l'action 3 du chantier n°4.

De façon évidente, même si cela peut paraître parfois difficile, il est absolument nécessaire de ne pas envoyer seul dans un petit abattoir éloigné du siège des AO novices.

Compte-tenu de ce qui est dit au-dessus, il paraît nécessaire d'augmenter les DO des petits abattoirs pour dégager plus de temps pour permettre aux agents de tutorer ces nouveaux agents mais aussi pour permettre aux nouveaux arrivés de se former tout en ne sacrifiant pas les vacances de l'ensemble des membres des équipes d'inspection en abattoir.

La mission suggère donc que la sous-DO des petits abattoirs de boucherie (<1500 Tonnes et petites espèces abattues) soit « bonifiée » d'une fraction d'ETP (avec des modalités de calcul à déterminer).

Par ailleurs, il paraît surprenant que les anciens TSMA1 VA ayant réussi le concours externe TSMA2 VA restent le plus souvent sur leur poste en abattoir avec les mêmes missions sans avoir l'obligation de réaliser ni de mobilité ni de formation complémentaire. Tout comme, il paraît surprenant que les TSMA2 VA « vrais externes » se voient affectés le plus souvent en abattoir sur les mêmes postes que les TSMA1 VA.

5.5.3. VO contractuels

Pour les vétérinaires officiels contractuels à temps plein en abattoir, les insuffisances de formation sont également identifiées. Il faudra s'assurer que les Directeurs des DD(ETS)PP veillent bien à ce que les vétérinaires officiels contractuels qu'ils auront recrutés comme chefs des services vétérinaires d'inspection des abattoirs d'animaux de boucherie de leur département suivent rapidement (dans les 2 mois) les 4 modules de formation de 4 jours pour vétérinaire officiel cadre de proximité (VOCP) prévus par le MASA. (Module 1 : Inspection sanitaire des animaux et des produits qui en sont issus, motivation des décisions du vétérinaire officiel ; Module 2 : Droit appliqué à l'inspection en abattoir ; Module 3 : Inspection de l'établissement et de son PMS ; Module 4 : Management).

Ces modules de formation sont toutefois simplement une formation de prise de poste. Il faut y participer dans l'ordre préférentiel des besoins ressentis. Ils devraient être obligatoires et réalisés dès qu'une cohorte a pu être constituée. Mais ils devront être rapidement complétés par de la formation continue technique et aussi souvent par un approfondissement de la formation en management. Les vétérinaires contractuels à temps complet (>à 70% d'un temps plein) se heurtent souvent à des équipes anciennes difficiles à gérer, dans lesquelles on peut aussi rencontrer des « oppositions de générations ». Une bonne formation en matière de management et un dispositif de soutien des managers en continu (échanges de pratiques, co-développement, coaching...) de ces VO contractuels et des coordonnateurs abattoirs contribuera à une bonne organisation du SVI de l'abattoir et à de meilleures conditions de travail, propices à la prévention des TMS et des RPS, et donc à la fidélisation à la fois des VO et des AO dans les abattoirs. De nombreuses formations très utiles et appréciées sont ainsi dispensées par l'ENSV comme : Formation à l'encadrement en abattoir de volailles pour les vétérinaires officiels chargés d'équipe d'inspection – Echanges de pratiques ; Animaux de boucherie : protection et conditions d'abattage ; Abattoir de volailles / Lagomorphes : Inspection sanitaire, entre autres.

On rencontre là aussi un décalage difficile à réduire entre arrivée sur poste et disponibilité des formations d'où le besoin d'une mallette de formation pour avoir une formation de base dès l'embauche pour le vétérinaire contractuel. Cette mallette est en cours de finalisation. Celle réalisée pour les AO pourra être utilisée.

Des échanges de pratiques entre vétérinaires d'une même région sont parfois également mis en place et toujours bien appréciés. De même, il a été créé il y a plusieurs années un Forum d'échanges « Rue des abattoirs » qui a connu un bon succès.

Le tutorat pour les VO contractuels, par plusieurs tuteurs suivant les domaines, est ainsi nécessaire et ne devra pas être négligé car à mettre en place dès l'arrivée du nouveau VO contractuel. Il fait l'objet du chantier N°5, décliné en 5 actions du plan d'action Attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs. Il n'est pas mis en place partout de manière systématique pour l'instant et la réflexion est étendue à la mise en place d'accompagnements individualisés.

Cet ensemble formation initiale/tutorat/formation continue s'inscrit parfaitement dans la logique du parcours qualifiant nécessaire à l'acquisition des compétences pour la fiabilisation de nos services ainsi qu'à leur crédibilité.

Pour ce qui concerne les vétérinaires officiels à temps très partiel (inférieur à 50% d'un temps plein) ils nécessitent souvent une actualisation de leurs connaissances techniques mais sont

généralement suppléés par un chef de service ou un coordinateur abattoirs pour les missions plus organisationnelles ou plus administratives.

En conséquence, les missionnés font la recommandation suivante :

R7. Pour le SG, la DGAL, l'INFOMA, l'ENSV et les DD(ETS)PP : Revoir le système de formation et de tutorat à la prise de fonction des AO contractuels, des TSMA1.VA stagiaires et des VO contractuels.

5.5.4. VO titulaires

Pour les ISPV titulaires, le passage en sortie d'école par un premier poste en abattoir est considéré comme formateur pour les ISPV. Ceci correspond à un tiers des affectations en sortie d'ENSV. En 2022, 28 ISPV ont eu une affectation en sortie d'ENSV. 5 n'avaient pas de diplôme vétérinaire. 11 des 23 ISPV titulaires d'un diplôme vétérinaire recrutés ont été affectés en abattoir. En 2021, 36 ISPV ont eu une affectation en sortie d'ENSV. 7 n'avaient pas de diplôme vétérinaire. 11 des 29 ISPV titulaires d'un diplôme vétérinaire ont été affectés en abattoirs. En 2020, 27 ISPV ont eu une affectation en sortie d'ENSV. 6 n'avaient pas de diplôme vétérinaire. 7 des 21 ISPV titulaires d'un diplôme vétérinaire ont été affectés en abattoirs. En 2019 et 2018, on était également à un tiers.

La formation à l'ENSV nous paraît appropriée et suffisante. Elle est adaptée à chaque étudiant en fonction de son profil. Il y a ainsi 4 grands parcours différents. Elle est renforcée pour ceux qui seront affectés en abattoir. Toutefois, le recours à des experts formateurs en poste en DD(ETS)PP ou en DRAAF commence à être difficile car leur nombre diminue notamment du fait de la reconnaissance insuffisante dans leur parcours de carrière et du fait des futurs nombreux départs à la retraite.

Depuis 2018, la formation est suivie d'un tutorat par un pair expérimenté des vétérinaires officiels cadres de proximité pour ceux affectés en abattoirs en sortie d'ENSV. Ce tutorat est encadré par une convention. Ce dispositif est évalué chaque année afin d'être continuellement adapté. Il nécessite d'être encore amélioré.

CONCLUSION

Le manque d'attractivité des emplois dans les services vétérinaires d'inspection n'est pas une question nouvelle et la prise de conscience du MASA est réelle et importante, et ce d'autant plus que la fonction de ces emplois est centrale pour l'alimentation des français.

Ce sont des emplois singuliers dans la fonction publique d'état :

- Les conditions matérielles d'exercice et les horaires sont en grande partie dépendantes de l'abattoir opérateur ;
- Ces métiers s'exercent sous la pression de plusieurs prescripteurs : l'Europe et sa réglementation, la performance en matière de qualité et les cadences imposées par l'opérateur industriel ;
- Pour les auxiliaires officiels, le métier en lui-même est cadencé, physique et compliqué ;
- Enfin, ce métier s'exerce dans des conditions de pénibilité indiscutables.

Le manque d'attractivité récurrent met l'ensemble de l'inspection en situation de risque important qu'il convient d'atténuer urgemment.

Le regain d'attractivité sera la résultante d'efforts importants de la part de l'employeur dans plusieurs axes distincts :

- Une reconnaissance de la pénibilité ;
- Des conditions de rémunération et de déroulement de carrière améliorées ;
- Un process de recrutement des agents contractuels efficace, fluide et respectueux des agents ;
- Une formation adaptée et diversifiée ;
- Ensuite, mais ce sera aussi une conséquence des mesures précédentes, des conditions de travail améliorées pour les agents ;
- Et enfin, sur le long terme, par une communication intensifiée et une amélioration de l'image de ces métiers.

Le plan d'attractivité actuellement en cours comporte déjà de nombreuses avancées.

Nous proposons dans le rapport des compléments ou des approfondissements

L'amélioration de cette situation passera par notre capacité à savoir continuer à attirer les nouvelles générations vers ces métiers. Cela passe certes par de la communication mais ensuite par bien d'autres choses comme la diversité des missions, la formation tout au long de la vie, la transmission des savoirs, l'organisation du travail, le management, la qualité de vie au travail, le respect de l'individu et de sa vie personnelle, l'utilisation de l'intelligence collective, le développement de l'esprit d'initiative, la qualité des parcours professionnels, les outils numériques... sans oublier le sens des actions et l'utilité des missions que les nouvelles générations doivent percevoir pour pouvoir s'y investir pleinement.

Signatures des auteurs

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cabinet du ministre

Paris, le **04 MAI 2022**



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

à

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

N/Réf :

V/Réf :

Objet : Mission d'expertise, de parangonnage et de conseil relative au recrutement et à la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs (vétérinaires et auxiliaires officiels).

PJ :

L'inspection sanitaire en abattoir est un élément important du dispositif de sécurité sanitaire de l'alimentation en Europe ; elle est aussi un maillon essentiel dans la surveillance des maladies animales et le contrôle du respect des règles de bien-être des animaux lors de leur abattage. En France, près de 2 000 agents du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation assurent ces missions de service public qui nécessitent la mobilisation de moyens permanents dans les abattoirs. A cet égard, il apparaît qu'un tiers des auxiliaires officiels (AO) et 80 % des vétérinaires officiels (VO) sont des agents contractuels recrutés selon les besoins des services (par exemple : postes non pourvus lors des campagnes de mobilités, absences prolongées, postes de VO dans certains abattoirs côté 1 ne permettant pas d'y affecter un vétérinaire titulaire).

Ces agents connaissent des conditions de travail susceptibles d'engendrer des tensions à la fois physiques et psychologiques : ils exercent ainsi en permanence au sein même des structures d'abattage, au plus près des professionnels, le plus souvent dans des sites éloignés du siège de la direction départementale de rattachement et dans un environnement cumulant des facteurs potentiels de pénibilité (froid, humidité, bruit, sols glissants, matériels dangereux, contraintes d'horaires de travail en décalé, contexte particulier de la mise à mort des animaux, contacts fréquents avec des animaux en état de souffrance ...).

Les abattoirs, qui assurent la mise à mort des animaux de rente avec des enjeux fort de protection animale, souffrent par ailleurs d'une défiance voire d'une mauvaise image dans une part croissante de l'opinion publique. Ce contexte sociétal défavorable induit de fait un manque d'attractivité manifeste pour les métiers en abattoir. Les agents de contrôle en abattoir voient aussi leur responsabilité, notamment pénale, particulièrement exposée lors des actions militantes d'associations de défense des animaux qui visent à dénoncer des pratiques qu'elles estiment illégales dans les abattoirs en dépit d'une inspection sanitaire permanente (vidéo L 214 par exemple).

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

Ces conditions d'exercice ont un impact notable sur le recrutement et le maintien des agents en poste, engendrant des rotations de plus en plus fréquentes des personnels.

Par ailleurs, le niveau de rémunération, tant des auxiliaires officiels (niveau BAC *a minima*) que des vétérinaires officiels (diplôme vétérinaire exigé), semble constituer également un frein aux recrutements. Les DDetsPP en charge de ces recrutements rencontrent de plus en plus de difficultés pour trouver des agents acceptant et/ou en capacité de réaliser les missions d'inspection en abattoir :

- Concernant les AO, le niveau de rémunération des contractuels du Ministère de l'agriculture lors du recrutement est inférieur de 10 % à celui du ministère de l'environnement (l'INM (indice nouveau majoré) respectivement à 349 et à 475).
- Concernant les VO, l'impossibilité réglementaire actuelle à pouvoir recruter des vétérinaires de nationalité étrangère réduit le vivier potentiel pour ces recrutements dans un contexte où les vétérinaires français sont de plus en plus réticents à tenter une expérience professionnelle dans ce domaine d'activité, ce d'autant que la difficulté à recruter des vétérinaires touche également d'autres secteurs d'activité qui les concernent au premier chef (exercice pratique en clientèle, laboratoire, ...). L'administration se trouve donc en compétition avec des secteurs d'activité privés souvent jugés plus attractifs et mieux rémunérateurs.

La difficulté de recrutement sur les postes d'inspection en abattoir est dorénavant bien identifiée, notamment appréhendée dans une étude de l'Observatoire des missions et des métiers (OMM) de mars 2019, qui a conduit à initier un plan d'action visant à améliorer l'attractivité du métier d'inspection vétérinaire en abattoirs. Ce plan a été étoffé tout récemment en prenant en compte une étude portée à nouveau par l'OMM en mars 2021.

Or, les attentes sont fortes vis-à-vis des mesures qui seront engagées en déclinaison de ce plan d'action, autant de la part des administrations centrales que des services déconcentrés, mais également de la part des représentants des personnels. La mise en cause publique des ressources affectées dans les abattoirs et de la qualité des inspections montrent combien il est important de bien objectiver la situation et d'adapter autant que de besoin les conditions de recrutement.

Dans ce contexte sensible, je demande donc au CGAAER de conduire une mission d'expertise et de conseil sur les conditions de recrutement et de rémunération des agents contractuels et titulaires au sein des services d'inspection vétérinaire en abattoirs, dont les conclusions permettront d'alimenter le plan d'action « attractivité des métiers d'inspection vétérinaire en abattoirs » ainsi que la politique de recrutement du ministère.

Pour mener à bien ce travail, les missionnaires devront s'appuyer sur les services engagés dans la procédure de recrutement, à la fois en administration centrale (SG et DGAL), mais aussi en région et en département afin de décrire la situation actuelle et identifier les freins potentiels au recrutement. Sur cette base, les missionnaires devront réaliser une comparaison avec d'autres ministères ayant recours à des agents techniques, ainsi qu'un parangonnage sur la situation d'autres pays industrialisés vis-à-vis de la politique de recrutement des inspecteurs en abattoir et des niveaux de rémunération. Il pourra s'agir de pays de l'Union européenne¹ et de pays tiers². Concernant les pays de l'Union européenne, il conviendra de retenir et de distinguer des pays ayant fait usage ou non de la possibilité de déléguer une partie des missions d'inspection en abattoir sur la base du chapitre III du règlement UE 2017/625 (articles 28 et suivants).

¹ Les Etats membre disposant d'un grand nombre d'abattoirs agréés mériteraient d'être enquêtés, ainsi l'Allemagne (4 640 abattoirs agréés dont 4 430 d'animaux de boucherie), l'Autriche (3 051 abattoirs agréés dont 3 000 d'animaux de boucherie) ou l'Italie (1 467 abattoirs agréés dont 1 284 d'animaux de boucherie). Pour mémoire, la France compte aujourd'hui 1 104 abattoirs dont 233 abattoirs d'animaux de boucherie. Les pays dans lesquels la démographie vétérinaire est comme en France insuffisante pour faire face au besoin globale devront aussi être enquêtés comme les Pays-Bas.

² Le Québec fait notamment l'objet de graves difficultés de recrutement de vétérinaires en abattoir : <https://www.journaldemontreal.com/2021/10/13/morts-par-manque-de-veterinaires>

L'évaluation des procédures de recrutement et d'inspection en vigueur dans d'autres pays pourra probablement permettre d'élargir le cadre de l'étude et les propositions d'actions d'amélioration. S'agissant d'améliorer et d'adapter la politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels en abattoir, il sera également nécessaire d'intégrer dans la réflexion les perspectives ouvertes par les récents règlements européens³⁴ ainsi que les évolutions envisageables à l'horizon 2030 en matière d'inspection vétérinaire en abattoir⁵. Les démarches innovantes entreprises par divers pays pour améliorer l'efficacité de l'inspection en abattoir devront également être prises en compte dans cette évaluation, par exemple le recours à des dispositifs d'intelligence artificielle dans le cadre de l'inspection *post mortem* (Danemark) ou la démarche pilote s'appuyant sur les indicateurs épidémiologiques harmonisés pour la maîtrise du danger salmonelle en abattoir (Suède). Enfin, il conviendra que les missionnaires précisent, pour les mesures d'amélioration proposées, les besoins et possibilités de recourir à l'appel à projets « Résilience et capacités agro-alimentaires 2030 », notamment la thématique 2 concernant l'industrialisation pour les besoins alimentaires de demain.

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



Fabrice RIGOUTET-ROZE

³ Système permettant la détection et la séparation des volailles présentant des anomalies, une contamination ou des défauts tel que prévu à l'article 25 du règlement 2019/627.

⁴ Conditions de réalisation des inspections *ante* et *post mortem* telles que prévues par les articles 3 à 8 du règlement 2019/624 répartissant les missions entre AO et VO, sur le lieu d'exploitation et à l'abattoir.

⁵ Envisager notamment les besoins en agents d'inspection dans l'optique d'un déploiement des abattoirs mobiles.

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Prénom Nom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Maud FAIPOUX	MASA DGAL	Directrice Générale	31/08/2022
Quentin GUYONNET-DUPÉRAT	MASA DGAL Sous-direction de la sécurité sanitaire des aliments	Sous-Directeur Adjoint	31/08/2022
Nicolas HOLLEVILLE	MASA DGAL Bureau des abattoirs BEAD	Chef de bureau	31/08/2022
Stéphanie LOUCHEZ	MASA DGAL Bureau du pilotage des emplois du programme 206	Cheffe de bureau	19/10/2022
Nadine RICHARD-PEJUS	MASA SG SRH	Cheffe adjointe du SRH	31/08/2022
Jean-Charles QUINTARD	MASA SG RAPS	Référent ISPV	23/03/2023
Catherine RACE	MASA SG RAPS	Référent ISPV	23/03/2023
René-Paul LOMI	MASA SG RAPS	Référent TSMA	20/02/2023
Joëlle FELIOT	MASA SG RAPS	Référent TSMA	20/02/2023
Jean-Luc LINARD	MASA SG RAPS	Référent Contractuels	24/03/2023
Christine GUERIN	MASA SG RAPS	Référent Contractuels	24/03/2023
Laurent BELLEGUIC	MASA SG SRH Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération	Sous-Directeur	17/11/2022
Virginie CHENAL	MASA SG SRH Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération	Sous-Directrice Adjointe	17/11/2022 et 26/04/2023

Simone HAYOT	MASA SG SRH Bureau de gestion des personnels de catégories B et C	Cheffe de bureau	17/11/2022
Ann-Sigrid FUMEY	MASA SG SRH Bureau de gestion des personnels contractuels	Cheffe de bureau	17/11/2022 et 26/04/2023
Nicolas CALAME	MASA SG SRH Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statut	Chef de bureau adjoint	17/11/2022
Sébastien BROUSSE	MASA SG SRH- Mission du pilotage, des emplois et des compétences	Chef de mission	21/03/2023
Sébastien GANS	MASA SG SRH- Mission du pilotage, des emplois et des compétences	Chef de mission adjoint	21/03/2023
Armelle FALASCHI	MASA SG SRH Bureau de l'action sanitaire et sociale	Cheffe de bureau	17/11/2022
Laura MELLET	MASA SG SRH Bureau de l'action sanitaire et sociale	Chargée de mission	17/11/2022
Pierre CLAVEL	MASA SG SRH	ISST	16/11/2022
Sylvie MONTEIL	MASA SG SRH	Directrice de projet Labels Egalité et diversité	23/06/2023
Nathalie GUERSON	ENSV-FVI	Directrice	06/12/2022
Sylvie MIALET	ENSV-FVI	Directrice Adjointe	06/12/2022
Anne RIZAND	INFOMA	Directrice	24/10/2022
Marie SCHAAN	INFOMA	Cheffe du service formation initiale	24/10/2022
Eric THEVENARD	Union européenne- Commission – DG SANTE	Chef de l'unité G5 Food Hygiene	20/10/2022

Kris DE SMEDT	Union européenne- Commission – DG SANTE	Head of team food hygiene	20/10/2022
Patricia HERRERO	Union européenne- Commission – DG SANTE	Unité G5 Food Hygiene -Expert national détaché	20/10/2022
Nicolas PONÇON	Représentation permanente française à l'UE	Délégué agricole adjoint	20/10/2022
Anne COSTAZ	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD-ETS-PP	Secrétaire Générale	17/10/2022
Laurent BAZIN	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD-ETS-PP	Vice-Président	17/10/2022
Jacques PARODI	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD-ETS-PP	Membre du conseil d'administration	17/10/2022
Céline GERSTER	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD-ETS-PP	Membre du conseil d'administration	17/10/2022
Arnaud BONTEMPS	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD-ETS-PP	Membre du conseil d'administration	17/10/2022
Géraldine CHARLAT-SPONY	Association des directeurs et directeurs adjoints des DD-ETS-PP	Membre du conseil d'administration	17/10/2022
Sophie JACQUET	Association des chefs de SRAL en DRAAF	Présidente	13/10/2022
Marie-Jeanne FOTRE-MULLER	Association des directeurs et directeurs adjoints de DRAAF	DRAAF Bourgogne-Franche-Comté	12/01/2023
Olivier DEGENMANN	Association des directeurs et directeurs adjoints de DRAAF	DRAAF Adjoint Normandie	12/01/2023
Karen JOUAN	Groupement des directeurs et directrices de SGCD	Présidente	13/06/2023

Jérôme NICOD	DDETS Maine et Loire	Chef de service Ex-Secrétaire Général	22/06/2023
Alain MESPLEDE	DDPP Pyrénées Atlantiques	Directeur Départemental Interministériel	08/02/2023
Nathalie LAPHITZ	DDPP Pyrénées Atlantiques	Directrice Déléguée BAYONNE	08/02/2023
Stéphanie MEYER-BROSETA	DDPP Pyrénées Atlantiques	Cheffe du service SSA	08/02/2023
Déborah INFANTE-LAVERGNE	DRIAAF Ile de France	Cheffe du SRAL	03/02/2023
Gérard VIEL	COOP AGRICOLE	Président	07/11/2022
Luc LANTERNIER	COOP AGRICOLE Directeur COOPERL Lamballe	Représentant (COOPERL)	07/11/2022
Sophie BERTRAND	COOP AGRICOLE Directrice Qualité COOPERL	Représentant (COOPERL)	07/11/2022
Sophie GREEN	COOP AGRICOLE Directrice Qualité SICAREV	Représentant (SICAREV)	07/11/2022
Stéphane LEBOULCH	Culture Viande	Pôle expert	14/11/2022
Paul ROUCHE	Culture Viande	Directeur	14/11/2022
Nathalie VEAUCLIN	Culture Viande	Vétérinaire salariée	14/11/2022
Jean-François HEIN	FNEAP (fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de service)	Président	25/10/2022
André ELOI	FNEAP (fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de service)	Directeur	25/10/2022
Manuela GOURICHON	Fédération des industries	Représentante (Groupe LDC)	24/03/2023
Ivan JEGO	Fédération des industries	Représentant (Galliance)	24/03/2023
Jacques GUERIN	Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires	Président	31/01/2023

Guy WAÏSS	IGESR Ministère Education Nationale	IGAENR	21/02/2023
Frédéric DESBOIS	MTECT-SG /DRH/G/TERCO	Sous-Directeur	06/03/2023
Grégoire JOURDAN	MTECT - SG/DRH/D/Recrutement et Mobilité	Sous-Directeur	06/03/2023
Philippe GICQUEL	Ministère de la Justice	Sous-Directeur des ressources humaines et des relations sociales de la Direction de l'administration pénitentiaire	06/06/2023
Sébastien GUILLEMET	Ministère de la Justice	Adjoint au chef de bureau du recrutement et la formation professionnelle de la Direction de l'administration pénitentiaire	06/06/2023
Laurent GRAVELAINE	Ministère de la Défense – Direction des ressources humaines	Chef du service des ressources humaines civiles	25/04/2023
Anne BONENFANT	Ministère de la Défense – Direction des ressources humaines	Adjointe au Sous-directeur du recrutement et de l'accompagnement professionnel	25/04/2023
Olivier LAPOTRE	SNISPV/Alliance du trèfle	Président SNISPV	13/04/2023
Pascale HOMOLLE-	SNISPV/Alliance du trèfle	Permanente SNISPV	13/04/2023
Martine HARNICHARD	UNSA AAF	Responsable fédérale – Permanente syndicale	13/04/2023
Franck GARRIGUES	UNSA AAF	Membre UNSA	13/04/2023
Muriel GUERDER	UNSA AAF	Membre UNSA	13/04/2023
Alain BOUNHOURS	UNSA AAF	Membre UNSA	13/04/2023
Nicolas BIDEAUX	UNSA AAF	Membre UNSA	13/04/2023
Stéphane TOUZET	SNTMA FO	Secrétaire Général National	02/05/2023
Soizic BLOT	SNTMA FO	Conseillère nationale	02/05/2023
Davy BONRAISIN	SNTMA FO	Secrétaire Départemental Finistère	02/05/2023

Philippe ETIENNE	SNTMA FO	Secrétaire Départemental Adjoint Finistère	02/05/2023
Joëlle LEBRETHON-MARY	CGT AGRI	Secrétaire Nationale de la CGT AGRI	11/04/2023
Stéphanie CLARENC	CFDT-SPAGRI	Secrétaire générale adjointe nationale – Permanente syndicale	13/04/2023
Christophe CORNU	CFDT-SPAGRI	Référent CFDT national pour les abattoirs	13/04/2023
Hervé PARC	SNUITAM-FSU	Membre du bureau national Représentant pour l'Elan Commun au CS Alimentation	02/05/2023
Yacina LOILLIER- BAGUIGUI	SNUITAM-FSU	Responsable syndicale Représentante au CSA Services déconcentrés	02/05/2023
Muriel VAUTIER-VEILER	SNUITAM-FSU	Adhérente	02/05/2023

Annexe 3 : Questionnaire Etude Comparative Internationale

DIRECTION GENERALE DU TRESOR
SECRETARIAT GENERAL
PILOT

DATE : Janvier 2023

Cahier des charges d'une prestation
d'étude comparative internationale (ECI)
destinée au réseau des services économiques
(Réseau international du ministère de l'économie, des finances et de la relance)

Sujet	Parangonnage international portant d'une part sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs (vétérinaires et auxiliaires officiels) et d'autre part sur les conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir et leurs conséquences sur la performance de l'inspection
Entité commanditaire/Destinataire	MASA/CGAAER
Nom et coordonnées du responsable	M. Jérôme BURQ M. Philippe SEINGER M. Didier GUERIAUX M. Arthur TIRADO Fonction : Membres du CGAAER Courriels : jerome.burq@agriculture.gouv.fr philippe.seinger@agriculture.gouv.fr didier.gueriaux@agriculture.gouv.fr arthur.tirado@agriculture.gouv.fr
Contact DG Trésor	M. Philippe Saint-Marc Courriel : philippe.saint-marc@dgtresor.gouv.fr
Liste des pays cibles	Dans l'UE : Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas, Pologne Hors UE : Royaume-Uni, Canada (Québec)
Échéance de remise souhaitée	Mars 2023

Conditions de réalisation et d'exploitation de la prestation :

- 1°) Le lancement de la prestation intervient lorsque l'ensemble des éléments du cahier des charges a été transmis, à savoir les renseignements demandés en rubriques I à V ainsi que les annexes devant être impérativement jointes à la demande (rubrique VII).
- 2°) La DG Trésor assure le suivi de la réalisation de l'enquête et effectue les relances nécessaires. Elle fait part au commanditaire des difficultés rencontrées par les services économiques pour la réalisation de l'enquête et se réserve le droit de demander au commanditaire tout complément d'information nécessaire.
- 3°) Il n'est pas possible de garantir la parfaite homogénéité des contributions compte tenu de l'hétérogénéité du réseau (effectifs et compétences) et de la propension variable des administrations étrangères à communiquer sur des sujets souvent techniques ou sensibles.
- 4°) Les prestations seront réalisées confidentiellement sans mentionner le nom du commanditaire à des tiers, sauf autorisation expresse.
- 5°) Dans la mesure du possible, une copie du rapport final ou des synthèses réalisées par le demandeur seront transmis pour information à la DG Trésor, afin de pouvoir en informer les différents services économiques ayant participé à l'étude. Sauf motif expressément signifié à la DG Trésor, ces documents devront comporter la mention des sources (DG Trésor et services économiques).
- 6°) Le commanditaire s'engage à n'utiliser les informations fournies que pour ses besoins personnels et à ne pas les revendre ni les transmettre à des tiers sans l'autorisation expresse de la DG Trésor.

7°) Les services économiques se réservent le droit de réutiliser en tout ou partie l'information qui a permis la réalisation de l'étude, à l'exception de celle apportée par le commanditaire.

8°) La DG Trésor se réserve la possibilité de diffuser le dossier réalisé par le réseau des services économiques aux autres directions et entités des ministères économiques et financiers. Sauf avis contraire du commanditaire, la diffusion du dossier à d'autres ministères susceptibles d'être concernés par cette problématique sera également assurée par la DG Trésor. Il en est de même dans le cadre de l'information plus large des autorités publiques sur l'expertise internationale. Cf. rubrique IV à renseigner.

9°) Certaines études pourront être diffusées sur le site de la DG Trésor, sauf avis motivé du prescripteur. Cf. rubrique V

I Contexte de la Demande

*Cette partie doit mettre en perspective les questions posées avec la situation française, et **les éléments déjà connus sur la situation dans le/les pays enquêtés, notamment au travers des publications des organisations internationales, des travaux précédents réalisés sur un sujet connexe...***

• Éléments de position français

L'inspection sanitaire en abattoir est un maillon essentiel dans le dispositif de sécurité sanitaire de l'alimentation, dans la surveillance des maladies animales et dans le contrôle du respect des règles de bientraitance des animaux en élevage et lors de leur abattage.

Les recrutements sur les postes de vétérinaires officiels et d'auxiliaires officiels pour l'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie ou de volailles sont de plus en plus difficiles et les rotations de plus en plus fréquentes. Plusieurs raisons sont notamment avancées :

- Les conditions physiques de travail cumulant des facteurs de pénibilité (froid, humidité, bruit, sols glissants, matériels dangereux...) ;
- Les conditions psychologiques de travail (horaires de travail en décalé, contexte particulier de la mise à mort des animaux, tensions avec certains professionnels, sites éloignés du siège de la direction départementale de rattachement ...) ;
- Le niveau de rémunération jugé insuffisant pour les contractuels ;
- Les actions militantes spectaculaires d'organisations de défense des animaux, l'exposition des agents à une éventuelle responsabilité pénale et plus globalement la mauvaise image de ces métiers auprès de l'opinion publique.

Depuis que ces constats ont été posés, un plan d'action a été élaboré visant à améliorer l'attractivité des métiers d'inspection en abattoir. Ce plan a été actualisé en 2021 mais nécessite d'être alimenté. Il est l'objet de fortes attentes de la part des administrations centrales comme déconcentrées, ainsi que des personnels concernés. C'est pourquoi le Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire a demandé au CGAAER de mener deux missions portant sur :

- Le recrutement et la rémunération de ces agents dans certains Etats membres et pays tiers d'une part ;
- Les conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire en abattoirs et les conséquences potentielles sur la qualité de l'inspection d'autre part.

Les deux lettres de commande de ces missions sont jointes en annexes.

• Éléments de position pays étranger

L'Allemagne et l'Italie disposent d'un nombre d'abattoirs d'animaux de boucherie très supérieur à celui de la France, ce qui justifie un effectif de contrôle bien plus nombreux et pourrait exacerber les difficultés de recrutement. A l'inverse de la France, l'Italie forme chaque année plusieurs milliers de vétérinaires, ce qui pourrait faciliter le recrutement des vétérinaires en abattoirs. Les Pays-Bas ont délégué à un prestataire une partie des contrôles permanents en abattoir. La Pologne est un pays agricole important tout en ayant dix fois moins d'abattoirs d'animaux de boucherie et trente fois moins d'abattoirs de volailles que la France.

II Objectif de la Demande

Il convient de préciser la finalité opérationnelle de l'exercice : projet de loi, réformes envisagées, et de préciser les attentes du demandeur.

Il s'agit de réaliser une revue de la stratégie et des dispositifs mis en place par les principaux Etats membres de l'UE et deux pays tiers :

- En matière d'organisation de l'autorité compétente pour assurer le contrôle sanitaire permanent en abattoir ;
- En matière de recrutement et de rémunération des vétérinaires officiels et des auxiliaires officiels affectés en abattoirs de boucherie ou de volailles ;
- Au regard des conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire en abattoirs et des conséquences potentielles sur le déroulement de leurs missions.

Cette revue permettra d'alimenter le plan d'action « attractivité des métiers d'inspection vétérinaire en abattoir » et de faire des propositions d'actions visant à améliorer les conditions de travail et le sens du métier des agents d'inspection vétérinaire en abattoirs, ainsi que la politique de recrutement et de rémunération des agents contractuels et titulaires en abattoirs, au sein du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire.

Champ géographique et argumentaire (il est recommandé de procéder à un échantillonnage de pays représentatifs, dans la limite de 8 pays au total. La DG Trésor se réserve la possibilité de retirer un voire deux pays de cette liste, si le(s) SE concerné(s) fait(font) l'objet d'une trop grande sollicitation ponctuelle).

Dans l'UE :

Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas, Pologne : pays du Nord, du Sud et de l'Est de l'Europe, grandes puissances agricoles pouvant rencontrer des difficultés similaires pour le recrutement d'agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs (vétérinaires et auxiliaires officiels).

Hors UE :

Royaume-Uni et Canada (Québec) : pays occidentaux que l'on peut comparer à la France sur certains points.

Mentionner si une mission sur place sera effectuée (dates, pays cibles) par des représentants du commanditaire. Si vous disposez déjà d'éléments ou de contacts sur cette thématique dans les différents pays faisant l'objet de cette enquête, prière de nous les communiquer afin que les services économiques puissent se concentrer sur la réponse à votre questionnaire.

Pas de mission sur place.

III Calendrier de réalisation des travaux

1. Date de livraison souhaitée : Au plus tard **mars 2023**, afin de pouvoir livrer un retour des travaux en avril 2023.
2. Modalités de réalisation (le cas échéant) :

Questionnaire ci-joint. Les Services économiques prenant en charge ce questionnaire pourront utiliser les informations dont ils disposent « sur étagère » et/ou réaliser des interviews des services compétents.

IV Diffusion de l'étude

Sauf avis motivé de la part du prescripteur, la DG Trésor se réserve le droit de mentionner l'existence de cette étude à ses contacts et d'en diffuser le contenu à ses correspondants

Avis éventuel :

Procédure CGAAER : la décision de diffusion est laissée à l'appréciation du Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire.

V Retour d'informations

Le prescripteur s'engage à transmettre à la DG Trésor le rapport final qui pourrait être réalisé par ses services à partir de cette analyse comparative sur la base des contributions des services économiques (sous réserve que ce dernier ne soit pas strictement confidentiel), ainsi qu'une synthèse, si possible en deux pages, à la fois relative aux conclusions du rapport et aux contributions du réseau de la DG Trésor.

VI Annexes devant être jointes impérativement à la demande :

1/	Questionnaire à renseigner (français/anglais) Mentionner éventuellement un ordre de priorité (ex. : les x premières questions sont prioritaires) NB : Des questions peuvent rester sans réponse si difficulté.
2/	Questionnaire renseigné pour la France et/ou éléments sur la position française (français/anglais⁷) : mention expresse de sa transmissibilité aux Autorités locales, au titre de la réciprocité
3/	Documents, références et sites internet utiles

⁷Les traductions en anglais peuvent être réalisées sur les crédits du commanditaire par le service de traduction du SG des ministères économiques et financiers. A cet effet le **commanditaire doit se mettre directement en rapport avec le centre de traduction** (tel : 01 57 23 02 02, secretariat.traduction@finances.gouv.fr).

ANNEXE 1

Questionnaire de l'étude (en français)

Parangonnage international portant d'une part sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs (vétérinaires et auxiliaires officiels) et d'autre part sur les conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir et leurs conséquences sur la performance de l'inspection

Première partie : Organisation générale de l'inspection vétérinaire en abattoirs

Q1/- Statistiques générales sur les abattoirs agréés avec inspection sanitaire permanente : Nombre d'abattoirs de boucherie, fourchette de tonnages et tonnage moyen, nombre d'abattoirs de volailles, fourchette de tonnages et tonnage moyen ?

Q2/- Qui exerce l'autorité en matière d'inspection sanitaire en abattoir ?

Q3/- Les missions de contrôle en abattoir (inspection ante mortem et inspection post mortem notamment) sont-elles déléguées à un organisme tiers ? Si oui, qu'est ce qui est délégué ? Qui sont les organismes délégataires, comment sont-ils choisis et comment se fait le contrôle de la délégation ?

Q4/- Des tâches d'inspection en abattoir impliquent-elles la participation du personnel de l'abattoir ou sont-elles déléguées à l'opérateur lui-même ? Si oui, quels types de tâches ? et comment se fait le contrôle de la délégation/participation des opérateurs ?

Q5/- Qui gère les suites de l'inspection ? Et notamment si certaines tâches sont déléguées à des organismes tiers ?

Deuxième partie : Recrutement des vétérinaires officiels et auxiliaires officiels en abattoirs

Q6/- Combien de vétérinaires et d'auxiliaires officiels travaillent dans les abattoirs à l'inspection sanitaire permanente ? A combien d'équivalents temps plein cela correspond-il ? En abattoirs de boucherie ? En abattoirs de volailles ?

Q7/- Quelle est la proportion de vétérinaires titulaires de la fonction publique et de vétérinaires contractuels de la fonction publique ? Même question pour les auxiliaires officiels ? Parmi les vétérinaires contractuels combien sont à temps complet (> 70% d'un temps plein) ? Combien sont à temps incomplet (< 70% d'un temps plein) ? Certains vétérinaires ou auxiliaires officiels sont-ils fonctionnaires ou contractuels de collectivités territoriales (Région, Province, Ville, communauté de communes...) ? Si oui dans quelles proportions par rapport à des fonctionnaires nationaux ?

Q8/- Comment s'effectue le recrutement des vétérinaires titulaires de la fonction publique ? des vétérinaires contractuels de la fonction publique ?

Pour les vétérinaires contractuels, qui établit les contrats ? L'échelon national ? L'échelon régional ? L'échelon départemental ? Est-ce que cela peut dépendre de la durée du contrat ? Mêmes questions pour les auxiliaires officiels.

Q9/- Rencontrez-vous des difficultés en matière de recrutement de vétérinaires officiels et d'auxiliaires officiels pour l'inspection sanitaire en abattoir tant d'un point de vue quantitatif

que qualitatif ? Avez-vous mis en place des dispositifs qui permettent d'améliorer le recrutement des vétérinaires officiels en abattoir ? d'améliorer l'attractivité pour ces postes ? d'améliorer la fidélisation sur ces postes ?

Q10/- Des vétérinaires praticiens en clientèle sont-ils recrutés à temps partiel pour réaliser certaines missions de contrôle en abattoir ? Si oui, par quel dispositif et pour quelles missions ?

Q11 /- Est-il possible de recruter des vétérinaires officiels en abattoir qui ne soient pas de la nationalité de votre pays ? Si oui, de quels pays sont-ils originaires et à quelle proportion de l'ensemble des vétérinaires officiels en abattoir cela correspond-il ?

Troisième partie : Rémunération et formation de prise de poste des vétérinaires officiels et auxiliaires officiels en abattoirs

Q12 /- Les rémunérations proposées aux vétérinaires contractuels employés en abattoir pour l'inspection sanitaire officielle sont-elles comparables ou inférieures à celles observées dans d'autres secteurs où peuvent être employés des personnes titulaires d'un diplôme vétérinaire ? Ont-elles été significativement revalorisées dernièrement ?

Q13 /- Les rémunérations proposées aux auxiliaires officiels contractuels employés en abattoir pour l'inspection sanitaire officielle sont-elles comparables ou inférieures à celles observées dans d'autres secteurs où peuvent être employés des personnes titulaires de diplômes ou d'expérience professionnelle comparables ? Ont-elles été significativement revalorisées dernièrement ?

Q14 /- Comment est organisée la formation à la prise de poste pour les vétérinaires lauréats du concours de fonctionnaire et celles des vétérinaires recrutés sur contrat ? Durée ? Modalités ?

Q15 /- Comment est organisée la formation à la prise de poste pour les auxiliaires officiels lauréats du concours de fonctionnaire et celles des auxiliaires officiels vétérinaires recrutés sur contrat ? Durée ? Modalités ?

Q16/ Le recrutement des auxiliaires officiels et vétérinaires officiels est-il spécifique pour les missions en abattoirs ou ces agents sont-ils recrutés dans un cadre plus large pour exercer également d'autres missions de contrôles ? Quelle est la place de l'inspection en abattoir dans le parcours professionnel des agents (vétérinaires officiels et auxiliaires officiels) ? Est-ce que les agents y font toute leur carrière ou n'y passent que quelques années puis évoluent vers d'autres missions ? Le passage en abattoir est-il valorisé dans le parcours professionnel ?

Quatrième partie : Conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir et conséquences sur la performance de l'inspection

Q17/- Qui assure, et selon quelles règles ou pratiques, l'hébergement des services vétérinaires d'inspection en abattoirs, et comment sont pris en charge les frais d'acquisition et de maintenance des équipements nécessaires à l'exercice de ces services (équipements de travail et de protection individuelle, informatique et téléphonie, matériels de prélèvement, réfrigérateurs ...) ?

Q18/- Quelle est la structuration hiérarchique des services vétérinaires d'inspection en abattoirs et comment est organisé le management de ces services : organisation locale, supervision par

la hiérarchie et animation des services en interne, modalités de la communication entre les niveaux de responsabilité, formation initiale et formation continue des agents ?

Q19/- Quels sont les principaux risques pouvant affecter la qualité de l'inspection en abattoir, en lien avec l'environnement (proximité constante de l'opérateur et conditions d'hébergement des services d'inspection) et compte tenu des conditions matérielles, managériales et de recrutement dans lesquelles exercent ces services ? Quelles mesures préventives avez-vous mises en œuvre, notamment en ce qui concerne le risque de perte d'impartialité ?

Q20/ L'inspection officielle en abattoir est-elle placée sous démarche qualité ? Si oui sous quelle norme qualité ? Des audits internes sont-ils régulièrement réalisés ?

Q21 /- Des démarches innovantes récentes ont-elles été mises en œuvre en matière d'inspection sanitaire en abattoirs de boucherie ou de volailles et, dans l'affirmative, quels effets ont pu être constatés sur les conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire en abattoir et sur l'efficacité d'exécution de leurs missions ?

Commentaires éventuels du pays questionné :

ANNEXE 2

Study questionnaire (in English)

International benchmarking on the one hand on the recruitment and remuneration of veterinary inspection officers assigned to slaughterhouses (veterinarians and official auxiliaries) and on the other hand on the conditions of practice of veterinary inspection officers assigned to slaughterhouses and their implications for inspection performance

First part: General organization of veterinary inspection in slaughterhouses

Q1/- General statistics on approved slaughterhouses with permanent health inspection : Number of butchery slaughterhouses, range of tonnages and average tonnage, number of poultry slaughterhouses, range of tonnages and average tonnage ?

Q2/- Who exercises authority in terms of sanitary inspection in slaughterhouses ?

Q3/- Are control missions in the slaughterhouse (ante-mortem inspection and post-mortem inspection especially) delegated to a private organization ? If so, what is delegated ? Who are the delegated bodies, how are they chosen and how is the control of the delegation carried out ?

Q4/- Do slaughterhouse inspection tasks involve the participation of slaughterhouse staff or are they delegated to the operator himself? If so, what types of tasks? and how is the delegation/participation of operators controlled ?

Q5/- Who manages the follow-up to the inspection ? And especially if certain tasks are delegated to a private organization?

Part two: Recruitment of official veterinarians and official auxiliaries in slaughterhouses

Q6/- How many veterinarians and official auxiliaries work in slaughterhouses under permanent health inspection? How many full-time equivalents does this correspond to ? In butchery slaughterhouses ? In poultry slaughterhouses ?

Q7/- What is the proportion of public service tenured veterinarians and public service contract veterinarians ? Same question for official auxiliaries ? Among the contract veterinarians, how many are full-time (> 70% of full-time)? How many are part-time (< 70% of full-time) ? Are some veterinarians or official auxiliaries civil servants or contract employees of local authorities (Region, Province, City, community of municipalities, etc.) ? If so, in what proportions compared to national civil servants ?

Q8/- How is the recruitment of public service veterinarians carried out ? public service contract veterinarians ? For contract veterinarians, who draws up the contracts ? The national level ? The regional level ? The local level ? Can it depend on the duration of the contract ? Same questions for official auxiliaries.

Q9/- Do you encounter difficulties in recruiting official veterinarians and official auxiliaries for slaughterhouse health inspection, both from a quantitative and qualitative point of view ? Have

you put in place mechanisms to improve the recruitment of official veterinarians in slaughterhouses ? To improve the attractiveness of these positions ? to improve retention in these positions ?

Q10/- Are practicing veterinarians recruited on a part-time basis to carry out certain control missions in slaughterhouses ? If so, by what means and for what missions ?

Q11 /- Is it possible to recruit official slaughterhouse veterinarians who are not nationals of your country ? If so, what countries are they from and what proportion of all official slaughterhouse veterinarians does this correspond to ?

Part Three: Remuneration and training for official veterinarians and official auxiliaries in slaughterhouses

Q12 /- Are the salaries offered to contract veterinarians employed in slaughterhouses for official health inspection comparable or lower than those observed in other sectors where people with a veterinary degree can be employed ? Have they been significantly upgraded lately ?

Q13 /- Are the remunerations offered to official contract auxiliaries employed in slaughterhouses for official health inspection comparable or lower than those observed in other sectors where people with comparable diplomas or professional experience can be employed ? Have they been significantly upgraded lately ?

Q14 /- How is the training for taking up the position organized for veterinarians who have won the civil servant competition and those for veterinarians recruited on contract ? Duration ? Terms ?

Q15 /- How is the training for taking up the position organized for the official auxiliaries who have won the civil servant competition and those of the official veterinary auxiliaries recruited under contract ? Duration? Terms ?

Q16/ Is the recruitment of OAs and OV's specific for slaughterhouse missions or are these agents recruited in a broader context to also carry out other control missions ? What is the place of slaughterhouse inspection in the professional career of agents (OV and OA) ? Do agents spend their entire career there or only spend a few years there and then move on to other missions ? Is the time spent in a slaughterhouse valued in the professional career ?

Fourth part: Conditions of practice of veterinary inspection agents assigned to slaughterhouses and consequences on the performance of the inspection

Q17/- Who provides, and according to what rules or practices, the accommodation of veterinary inspection services in slaughterhouses, and how are the costs of acquisition and maintenance of the equipment necessary for the exercise of these services covered (work and personal protection equipment, IT and telephony, sampling equipment, refrigerators, etc.) ?

Q18/- What is the hierarchical structure of the veterinary inspection services in slaughterhouses and how is the management of these services organized : local organization, supervision by the hierarchy and coordination of the services internally, methods of

communication between the levels of responsibility, initial training and continuous training of agents ?

Q19/- What are the main risks that could affect the quality of inspection in the slaughterhouse, in relation to the environment (constant proximity to the operator and conditions of accommodation for the inspection services) and taking into account the material conditions, managerial and recruitment in which these services operate ? What preventive measures have you implemented, particularly with regard to the risk of loss of impartiality?

Q20/ Is the official slaughterhouse inspection placed under a quality approach? if yes under which quality standard? Are internal audits carried out regularly ?

Q21 /- Have recent innovative approaches been implemented in terms of health inspection in meat or poultry slaughterhouses and, if so, what effects have been observed on the working conditions of veterinary inspection in the slaughterhouse and on the efficiency of carrying out their missions?

Possible comments from the questioned country:

ANNEXE 3

Situation française – Réponses au questionnaire pour la France

Parangonnage international portant d'une part sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoirs (vétérinaires et auxiliaires officiels) et d'autre part sur les conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir et leurs conséquences sur la performance de l'inspection)

Première partie : Organisation générale de l'inspection vétérinaire en abattoirs

Q1 / Statistiques générales sur les abattoirs agréés avec inspection sanitaire permanente : Nombre d'abattoirs de boucherie, fourchette de tonnages et tonnage moyen, nombre d'abattoirs de volailles, fourchette de tonnages et tonnage moyen ?

	Abattoirs de Boucherie	Abattoirs de Volailles
Nombre	237	32
Fourchette de tonnages	1,1 tonne – 240 000 tonnes	15 000 tonnes – 80 500 tonnes
Tonnages moyens	15 700 tonnes	12 350 tonnes

NB La France compte au total 652 abattoirs de volailles et lagomorphes dont la grande majorité produit moins de 15 000 tonnes par an.

Q2/- Qui exerce l'autorité en matière d'inspection sanitaire en abattoir ?

La Direction Générale de l'Alimentation (DG du Ministère chargé de l'Agriculture) est l'autorité compétente en France, en matière d'hygiène alimentaire et de santé et protection animales en abattoir.

Q3/- Les missions de contrôle en abattoir (inspection ante mortem et inspection post mortem notamment) sont-elles déléguées à un organisme tiers? Si oui, qu'est ce qui est délégué ? Qui sont les organismes délégataires, comment sont-ils choisis et comment se fait le contrôle de la délégation?

En France, aucune mission d'inspection concernant l'IAM ou l'IPM n'est déléguée à un organisme tiers.

Q4/- Des tâches d'inspection en abattoir impliquent-elles la participation du personnel de l'abattoir ou sont-elles déléguées à l'opérateur lui-même ? Si oui, quels types de tâches ? et comment se fait le contrôle de la délégation/participation des opérateurs ?

Dans tous les abattoirs, les professionnels peuvent contribuer à certaines tâches techniques (préparation des carcasses et viscères à l'inspection, assistance à l'examen de 2^{ème} niveau, assistance aux tâches techniques et administratives supplémentaires nécessaires à des exportations particulières) en présence et sous la responsabilité du service d'inspection sanitaire.

En abattoirs de volailles uniquement : retrait des carcasses manifestement impropres à la consommation humaine et tri des sous-produits animaux sous le contrôle des services d'inspection.

Q5/- Qui gère les suites de l'inspection ? Et notamment si certaines tâches sont déléguées à des organismes tiers ?

Le Vétérinaire Officiel rédige (avec l'appui des auxiliaires officiels) et signe le rapport d'inspection.

Le préfet du département (Direction départementale en charge de la protection des populations) est compétent pour les suites à donner : observation, avertissement, mise en demeure, suspension d'activité ou fermetures d'établissement...

Le procureur diligente les suites pénales.

Deuxième partie : Recrutement des vétérinaires officiels et auxiliaires officiels en abattoirs

Q6/- Combien de vétérinaires et d'auxiliaires officiels travaillent dans les abattoirs à l'inspection sanitaire permanente ? A combien d'équivalents temps plein cela correspond-il ? En abattoirs de boucherie ? En abattoirs de volailles ?

294 vétérinaires travaillent dans les abattoirs comme vétérinaire officiel. Cela correspond à 169,77 équivalents temps plein. On compte 265 vétérinaires officiels en abattoirs de boucherie et 29 vétérinaires officiels en abattoirs de volailles.

1432 auxiliaires officiels travaillent dans les abattoirs de boucherie et/ou de volailles.

Q7/- Quelle est la proportion de vétérinaires titulaires de la fonction publique et de vétérinaires contractuels de la fonction publique ? Même question pour les auxiliaires officiels ? Parmi les vétérinaires contractuels combien sont à temps complet (> 70% d'un temps plein) ? Combien sont à temps incomplet (< 70% d'un temps plein) ? Certains vétérinaires ou auxiliaires officiels sont-ils fonctionnaires ou contractuels de collectivités territoriales (Région, Province, Ville, communauté de communes...) ? Si oui dans quelles proportions par rapport à des fonctionnaires nationaux ?

On compte 30 vétérinaires fonctionnaires et 264 vétérinaires contractuels soit 90%. 117 sont à temps complet (> 70% d'un temps plein) et 147 à temps incomplet.

70% des auxiliaires officiels sont fonctionnaires. 30% sont contractuels.

Tous les vétérinaires officiels et auxiliaires officiels, titulaires et contractuels, en abattoirs sont des employés de l'Etat, au niveau national. Il n'y a pas de recrutements par les collectivités territoriales.

Q8/- Comment s'effectue le recrutement des vétérinaires titulaires de la fonction publique ? des vétérinaires contractuels de la fonction publique ? Pour les vétérinaires contractuels, qui établit les contrats ? l'échelon national ? l'échelon régional ? l'échelon départemental ? Est-ce que cela peut dépendre de la durée du contrat ? Mêmes questions pour les auxiliaires officiels.

Les vétérinaires fonctionnaires sont recrutés au niveau national uniquement, annuellement, par concours élève, concours externe, concours interne et examen professionnel. Les auxiliaires officiels fonctionnaires sont recrutés au niveau national uniquement, annuellement, par concours externe, concours interne et examen professionnel. Les vétérinaires officiels contractuels et les auxiliaires officiels contractuels sont recrutés au niveau départemental suite à un entretien d'embauche après parution d'une annonce (publicité sur la vacance du poste). Les contrats sont préparés au niveau départemental, ensuite validés au niveau régional puis national et enfin signés à l'échelon départemental.

Q9/- Rencontrez-vous des difficultés en matière de recrutement de vétérinaires officiels et d'auxiliaires officiels pour l'inspection sanitaire en abattoir tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ? Avez-vous mis en place des dispositifs qui permettent d'améliorer le recrutement des vétérinaires officiels en abattoir ? D'améliorer l'attractivité pour ces postes ? D'améliorer la fidélisation sur ces postes ?

Nous rencontrons des difficultés en matière de recrutement de vétérinaires officiels et d'auxiliaires officiels contractuels en abattoir essentiellement d'un point de vue quantitatif.

Un plan national d'action sur l'attractivité des métiers d'inspection sanitaire en abattoirs a été mis en place et traite notamment de ce point.

Q10/- Des vétérinaires praticiens en clientèle sont-ils recrutés à temps partiel pour réaliser certaines missions de contrôle en abattoir ? Si oui, par quel dispositif et pour quelles missions ?

Des vétérinaires praticiens en clientèle sont recrutés sur des contrats à temps très partiel (inférieurs à 50% d'un temps plein) pour des abattoirs isolés de très faible tonnage.

Q11 /-Est-il possible de recruter des vétérinaires officiels en abattoir qui ne soient pas de la nationalité de votre pays ? Si oui, de quels pays sont-ils originaires et à quelle proportion de l'ensemble des vétérinaires officiels en abattoir cela correspond-il ?

Il y a très peu de vétérinaires en abattoir qui ne soient pas de nationalité française. Ils sont originaires d'Espagne, d'Italie et de Belgique. Ils ne sont pas chefs du service vétérinaire d'inspection de l'abattoir et vétérinaires officiels de leur abattoir. Ils ont le plus souvent des missions purement techniques, la loi française réservant actuellement les pouvoirs de police à des agents de nationalité française.

Troisième partie : Rémunération et formation de prise de poste des vétérinaires officiels et auxiliaires officiels en abattoirs

Q12 /- Les rémunérations proposées aux vétérinaires contractuels employés en abattoir pour l'inspection sanitaire officielle sont-elles comparables ou inférieures à celles observées dans d'autres secteurs où peuvent être employés des personnes titulaires d'un diplôme vétérinaire ? Ont-elles été significativement revalorisées dernièrement ?

Les rémunérations proposées aux vétérinaires fonctionnaires sont comparables aux rémunérations des autres secteurs. Les rémunérations proposées aux vétérinaires contractuels en abattoir sont inférieures aux salaires proposés aux vétérinaires dans d'autres branches, notamment comme salarié en clientèle libérale. Elles devraient être revalorisées en 2023.

Q13 /- Les rémunérations proposées aux auxiliaires officiels contractuels employés en abattoir pour l'inspection sanitaire officielle sont-elles comparables ou inférieures à celles observées dans d'autres secteurs où peuvent être employés des personnes titulaires de diplômes ou d'expérience professionnelle comparables ? Ont-elles été significativement revalorisées dernièrement ?

Les rémunérations proposées aux auxiliaires officiels fonctionnaires sont comparables aux rémunérations des autres secteurs. Les rémunérations proposées aux auxiliaires officiels contractuels en abattoir sont inférieures aux salaires proposés à des personnes titulaires de diplômes ou d'expérience professionnelle comparables dans d'autres branches. Elles ont été revalorisées en septembre 2022.

Q14 /- Comment est organisée la formation à la prise de poste pour les vétérinaires lauréats du concours de fonctionnaire et celles des vétérinaires recrutés sur contrat ? durée ? modalités ?

Les lauréats des concours de vétérinaires fonctionnaires partent 1 an en formation à l'Ecole Nationale des Services Vétérinaires (ENSV) à Marcy-L'étoile à côté de Lyon. Les contractuels suivent à l'ENSV 4 modules de formation de prise de poste (remise à niveau technique, juridique et management) et peuvent suivre ensuite des formations complémentaires.

Q15 /- Comment est organisée la formation à la prise de poste pour les auxiliaires officiels lauréats du concours de fonctionnaire et celles des auxiliaires officiels vétérinaires recrutés sur contrat ? durée ? modalités ?

Les lauréats des concours de recrutement d'auxiliaires officiels fonctionnaires suivent une année de formation qui comprend 4 mois de formation en présentiel à l'Institut National de formation du ministère de l'agriculture

(INFOMA) à Corbas à côté de LYON et 8 mois de stage en poste. Lors de leur stage en situation, les stagiaires sont suivis par un tuteur et assistent à des formations à distance (plateforme avec contrôles de connaissances).

Q16/- Le recrutement des AO et VO est-il spécifique pour les missions en abattoirs ou ces agents sont-ils recrutés dans un cadre plus large pour exercer également d'autres missions de contrôles ? Quelle est la place de l'inspection en abattoir dans le parcours professionnel des agents (VO et AO) ? Est-ce que les agents y font toute leur carrière ou n'y passent que quelques années puis évoluent vers d'autres missions ? Le passage en abattoir est-il valorisé dans le parcours professionnel ?

Les jeunes vétérinaires fonctionnaires peuvent être affectés sur leur premier poste en abattoir. Ils y restent en général 2 à 3 ans avant de prendre généralement un autre poste au siège d'une direction départementale interministérielle. Ce n'est pas considéré pour l'instant comme un plus dans leur carrière même si ce passage en abattoir est souvent très formateur.

Les vétérinaires contractuels restent en abattoir sur des missions d'inspection ante mortem, d'inspection post mortem, de certification et de management pour ceux qui sont à temps complet.

Les auxiliaires officiels fonctionnaires affectés en abattoir à l'issue de leur réussite au concours national et de leur formation restent en abattoir de 2 ans à plusieurs années. Ils peuvent évoluer sur place dans l'abattoir ou au siège de la direction interministérielle du département le plus souvent. Ce passage en abattoir peut être valorisé.

Les auxiliaires officiels contractuels restent dans l'abattoir pour lequel ils ont un contrat ou peuvent signer un contrat pour un abattoir proche mais restent généralement dans des abattoirs de la même zone géographique.

Quatrième partie : Conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir et conséquences sur la performance de l'inspection

Q17/- Qui assure, et selon quelles règles ou pratiques, l'hébergement des services vétérinaires d'inspection en abattoirs, et comment sont pris en charge les frais d'acquisition et de maintenance des équipements nécessaires à l'exercice de ces services (équipements de travail et de protection individuelle, informatique et téléphonie, matériels de prélèvement, réfrigérateurs ...) ?

En France, l'hébergement du service vétérinaire d'inspection (SVI) en abattoir est assuré par l'exploitant de l'établissement. Une convention dite "protocole-cadre" régit les relations entre le SVI et l'exploitant pour ce qui relève des locaux mis à disposition mais régit aussi les conditions quotidiennes de travail, notamment les horaires d'ouverture de l'abattoir.

En ce qui concerne le matériel dont dispose le SVI, son acquisition et son entretien relèvent pleinement de l'Etat (Direction départementale en charge de la protection des populations).

Par ailleurs, les contrats de maintenance nécessaires font l'objet de marchés nationaux (blanchissage par exemple), ou locaux en l'absence de marché national.

Q18/- Quelle est la structuration hiérarchique des services vétérinaires d'inspection en abattoirs et comment est organisé le management de ces services : organisation locale, supervision par la hiérarchie et animation des services en interne, modalités de la communication entre les niveaux de responsabilité, formation initiale et formation continue des agents ?

En France, les services vétérinaires d'inspection en abattoirs (SVI) sont organisés selon deux niveaux hiérarchiques : au niveau du site, avec un encadrement assuré par le vétérinaire officiel de l'abattoir, et au niveau du siège de la Direction départementale dont dépend le SVI de l'abattoir, par le directeur départemental et un chef de service spécialisé en sécurité sanitaire des aliments (un niveau intermédiaire peut également être identifié via un « coordonnateur abattoirs » si le département comporte de nombreuses structures d'abattage).

Des actions spécifiques sont mises en œuvre pour garantir un bon encadrement des agents d'inspection en abattoir, mais avec divers degrés d'efficacité en fonction de la localisation de l'établissement (distance par rapport

au siège de la Direction départementale), de la taille des structures et de l'engagement des équipes en place : par exemple création de livret d'accueil pour les nouveaux agents, parcours de qualification professionnelle ouverts à l'arrivée des agents, réunions de service internes, déplacements programmés sur site des responsables hiérarchiques du siège de la Direction départementale, réunions programmées sur site entre agents du service vétérinaire d'inspection et l'opérateur, liaisons télématiques permettant un bon accès aux messageries institutionnelles, aux outils et intranet du siège de la Direction départementale, plan de prévention des risques spécifique pour les agents en abattoirs bien intégré au plan de prévention de la Direction départementale.

Q19/- Quels sont les principaux risques pouvant affecter la qualité de l'inspection en abattoir, en lien avec l'environnement (proximité constante de l'opérateur et conditions d'hébergement des services d'inspection) et compte tenu des conditions matérielles, managériales et de recrutement dans lesquelles exercent ces services ? Quelles mesures préventives avez-vous mises en œuvre, notamment en ce qui concerne le risque de perte d'impartialité ?

Le principal risque rencontré en France est la difficulté à recruter des vétérinaires officiels et des auxiliaires officiels, notamment dans les petits abattoirs. Ainsi, lors de tension sur les effectifs du service vétérinaire d'inspection en abattoir, des restrictions d'amplitude horaire de l'activité de l'abattoir ont pu être programmées ponctuellement pour permettre la présence d'une équipe complète d'inspection. Un plan global d'action pour l'attractivité des métiers d'inspection en abattoirs a été initié en 2019 dans l'objectif d'améliorer cette situation et d'éviter les vacances de poste.

En second lieu, est également identifié un risque de remise en cause des compétences des agents des services vétérinaires d'inspection en abattoirs, notamment au travers de l'action de certaines associations de protection animale attentives aux conditions d'abattage des animaux. Ces associations tentent régulièrement de remettre en cause (via des opérations de communication ciblées) la qualité de la formation des agents et de l'application des normes réglementaires en matière sanitaire ou de bien-être animal. Une attention particulière est donc portée à la formation initiale et continue des agents d'inspection au plan national (qualité des prestations dans les écoles de formation des auxiliaires officiels et des vétérinaires officiels, définition de processus qualité harmonisés avec par exemple l'ouverture systématique de parcours de qualification pour les nouveaux agents...).

D'autres risques ont aussi été envisagés à divers degrés, avec l'application de mesures spécifiques pour les prévenir partout en France, comme par exemple :

- Les risques potentiels liés à une perte d'impartialité du fait de la proximité permanente des agents d'inspection avec les opérateurs contrôlés. Les mesures de prévention sont les suivantes (sans être exhaustif) : Déploiement de processus qualité généraux dans le fonctionnement des services d'inspection / Point lors des entretiens professionnels avec rappel des obligations aux agents, et engagement d'indépendance et d'impartialité signé de leur part / Rappels en réunions de service et non-acceptation de "cadeaux" de la part de l'opérateur / Mise en place d'une politique des suites au niveau national pour harmoniser les méthodes de travail et les suites à appliquer en cas de constats de non-conformité...

- Les risques liés à une moindre efficacité des contrôles si les moyens matériels ne sont pas suffisants (matériels techniques, informatiques et accès aux outils-métiers peu opérants...). Les mesures de prévention sont les suivantes (sans être exhaustif) : Mise en place d'un protocole avec l'opérateur pour cadrer les conditions d'hébergement du service vétérinaire d'inspection et les horaires d'abattage / Mise en œuvre de contrats de maintenance pris en charge par l'Etat, pour les équipements individuels (blouses) / Maintenance programmée des systèmes d'information du service d'inspection par un service départemental dédié...

- Les risques liés à l'isolement et de perte de motivation des agents. Les mesures de prévention sont les suivantes (sans être exhaustif) : Qualité du management interne et des liens avec le siège de la Direction départementale dont dépend le service vétérinaire d'inspection / Mesures visant à améliorer la communication interne / Travaux en cours sur les conditions de recrutement, de rémunération et de reconnaissance portée aux agents.

Q20/ L'inspection officielle en abattoir est-elle placée sous démarche qualité ? si oui sous quelle norme qualité ? des audits internes sont-ils régulièrement réalisés ?

Une démarche de management par la qualité fondée sur une approche par processus a été mise en place depuis 2015 par l'autorité compétente pour garantir la fiabilité et la qualité des contrôles officiels. A ce titre, un dispositif d'audit interne en abattoir est appliqué qui prévoit un audit de chaque service en abattoir tous les 5 ans. Un bilan

annuel synthétique des anomalies et des bonnes pratiques observées durant ces audits est mis à la disposition des services dans une démarche d'amélioration continue.

Q21 /- Des démarches innovantes récentes ont-elles été mises en œuvre en matière d'inspection sanitaire en abattoirs de boucherie ou de volailles et, dans l'affirmative, quels effets ont pu être constatés sur les conditions d'exercice des agents d'inspection vétérinaire en abattoir et sur l'efficacité d'exécution de leurs missions ?

Aucune démarche innovante n'est actuellement engagée en France.

ANNEXE 4

French situation (in English)

International benchmarking on the one hand on the recruitment and remuneration of veterinary inspection officers assigned to slaughterhouses (veterinarians and official auxiliaries) and on the other hand on the conditions of practice of veterinary inspection officers assigned to slaughterhouses and their implications for inspection performance

First part: General organization of veterinary inspection in slaughterhouses

Q1 / General statistics on approved slaughterhouses with permanent health inspection: Number of butchery slaughterhouses, range of tonnages and average tonnage, number of poultry slaughterhouses, range of tonnages and average tonnage?

	Butchery Slaughterhouses	Poultry Slaughterhouses
Number	237	32
Tonnage range	1.1 tonne – 240,000 tonnes	15,000 tonnes – 80,500 tonnes
Average tonnage	15,700 tonnes	12,350 tonnes

NB France has a total of 652 poultry and lagomorph slaughterhouses, the vast majority of which produce less than 15,000 tonnes per year.

Q2/- Who exercises authority in terms of sanitary inspection in slaughterhouses?

The Directorate General for Food (DG of the Ministry responsible for Agriculture) is the competent authority in France for food hygiene and animal health and protection in slaughterhouses.

Q3/- Are control missions in the slaughterhouse (ante-mortem inspection and post-mortem inspection especially) delegated to a private organization ? If so, what is delegated ? Who are the delegated bodies, how are they chosen and how is the control of the delegation carried out ?

In France, no inspection mission concerning IAM or IPM is delegated to a third-party organization.

Q4/- Do slaughterhouse inspection tasks involve the participation of slaughterhouse staff or are they delegated to the operator himself? If so, what types of tasks? and how is the delegation/participation of operators controlled?

In all slaughterhouses, professionals can contribute to certain technical tasks (preparation of carcasses and viscera for inspection, assistance with the 2nd level examination, assistance with additional technical and administrative tasks necessary for particular exports) in the presence and under the responsibility of the health inspection service.

In poultry slaughterhouses only: removal of carcasses clearly unfit for human consumption and sorting of animal by-products under the supervision of the inspection services.

Q5/- Who manages the follow-up to the inspection? And especially if certain tasks are delegated to a private organization ?

The Official Veterinarian drafts (with the support of official auxiliaries) and signs the inspection report.

The local prefect (Local Directorate in charge of the protection of populations) is competent for the follow-up to be given: observation, warning, formal notice, suspension of activity or closure of establishments...

The prosecutor is carrying out the criminal proceedings.

Part two: Recruitment of official veterinarians and official auxiliaries in slaughterhouses

Q6/- How many veterinarians and official auxiliaries work in slaughterhouses under permanent health inspection? How many full-time equivalents does this correspond to? In butchery slaughterhouses? In poultry slaughterhouses?

294 veterinarians work in slaughterhouses as official veterinarians. This corresponds to 169.77 full-time equivalents. There are 265 official veterinarians in butchery slaughterhouses and 29 official veterinarians in poultry slaughterhouses.

1,432 official auxiliaries work in butchery and/or poultry slaughterhouses.

Q7/- What is the proportion of public service tenured veterinarians and public service contract veterinarians? Same question for official auxiliaries? Among the contract veterinarians, how many are full-time (> 70% of full-time)? How many are part-time (< 70% of full-time)? Are some veterinarians or official auxiliaries civil servants or contract employees of local authorities (Region, Province, City, community of municipalities etc.)? If so, in what proportions compared to national civil servants?

There are 30 civil servant veterinarians and 264 contract veterinarians, i.e. 90%. 117 are full-time (> 70% of full-time) and 147 part-time.

70% of official auxiliaries are civil servants. 30% are contractual.

All official veterinarians and official auxiliaries, both permanent and contractual, in slaughterhouses are State employees, at the national level. There are no recruitments by local authorities.

Q8/- How is the recruitment of public service veterinarians carried out? public service contract veterinarians? For contract veterinarians, who draws up the contracts? the national level? the regional level? the local level? Can it depend on the duration of the contract? Same questions for official auxiliaries.

Civil servant veterinarians are recruited at national level only, annually, by student competition, external competition, internal competition and professional examination. Official civil servant auxiliaries are recruited at national level only, annually, by external competition, internal competition and professional examination. The official contractual veterinarians and the official contractual auxiliaries are recruited at the local level following a job interview after publication of an advertisement (advertisement on the vacancy of the post). Contracts are prepared at local level, then validated at regional and then national level and finally signed at departmental level.

Q9/- Do you encounter difficulties in recruiting official veterinarians and official auxiliaries for slaughterhouse health inspection, both from a quantitative and qualitative point of view? Have you put in place mechanisms to improve the recruitment of official veterinarians in slaughterhouses? To improve the attractiveness for these positions? To improve loyalty on these positions?

We are encountering difficulties in recruiting official veterinarians and official contract slaughterhouse assistants, mainly from a quantitative point of view.

A national action plan on the attractiveness of health inspection professions in slaughterhouses has been put in place and deals in particular with this point.

Q10/- Are practicing veterinarians recruited on a part-time basis to carry out certain control missions in slaughterhouses? If so, by what means and for what missions?

Veterinary practitioners on clientele are recruited on very part-time contracts (less than 50% of full-time) for isolated slaughterhouses of very low tonnage.

Q11 /-Is it possible to recruit official slaughterhouse veterinarians who are not nationals of your country? If so, what countries are they from and what proportion of all official slaughterhouse veterinarians does this correspond to?

There are very few slaughterhouse veterinarians who are not of French nationality. They are from Spain, Italy and Belgium. They are not heads of the veterinary inspection service of the slaughterhouse and official veterinarians of their slaughterhouse. They most often have purely technical missions, French law currently reserving police powers to agents of French nationality.

Part Three: Remuneration and training for official veterinarians and official auxiliaries in slaughterhouses

Q12 /- Are the salaries offered to contract veterinarians employed in slaughterhouses for official health inspection comparable or lower than those observed in other sectors where people with a veterinary degree can be employed? Have they been significantly upgraded lately?

The remuneration offered to civil servant veterinarians is comparable to remuneration in other sectors. The salaries offered to contract veterinarians in slaughterhouses are lower than the salaries offered to veterinarians in other branches, in particular as employees in private practice. They should be upgraded in 2023.

Q13 /- Are the remunerations offered to official contract auxiliaries employed in slaughterhouses for official health inspection comparable or lower than those observed in other sectors where people with comparable diplomas or professional experience can be employed? Have they been significantly upgraded lately?

The remuneration offered to official auxiliary civil servants is comparable to remuneration in other sectors. The salaries offered to official contract slaughterhouse assistants are lower than the salaries offered to people with diplomas or comparable professional experience in other branches. They were upgraded in September 2022.

Q14 /- How is the training for taking up the position organized for veterinarians who have won the civil servant competition and those for veterinarians recruited on contract? duration ? terms?

The winners of the competitions for civil servant veterinarians leave for 1 year in training at the National School of Veterinary Services (ENSV) in Marcy-L'étoile near Lyon. Contract workers follow 4 training modules at the ENSV for taking up their position (technical, legal and management refresher) and can then follow additional training.

Q15 /- How is the training for taking up the position organized for the official auxiliaries who have won the civil servant competition and those of the official veterinary auxiliaries recruited under contract? duration ? terms?

The winners of the recruitment competitions for official auxiliary civil servants follow a year of training which includes 4 months of face-to-face training at the National Training Institute of the Ministry of Agriculture (INFOMA) in Corbas near LYON and 8 months of internship in office. During their internship in situ, the trainees are followed by a tutor and attend distance training (platform with knowledge checks).

Q16/- Is the recruitment of OAs and OVs specific for slaughterhouse missions or are these agents recruited in a broader context to also carry out other control missions? What is the place of slaughterhouse inspection in the professional career of agents (OV and OA)? Do agents spend

their entire career there or only spend a few years there and then move on to other missions? Is the time spent in a slaughterhouse valued in the professional career?

Young civil servant veterinarians can be assigned to their first job in a slaughterhouse. They generally stay there for 2 to 3 years before generally taking up another position at the headquarters of an interministerial local directorate. It is not considered for the moment as a plus in their career even if this passage in the slaughterhouse is often very formative.

Contract veterinarians remain in the slaughterhouse on ante-mortem inspection, post-mortem inspection, certification and management missions for those who are full-time.

The official auxiliaries who are civil servants assigned to a slaughterhouse after passing the national competition and completing their training stay in the slaughterhouse for two to several years. They can evolve on the spot in the slaughterhouse or at the headquarters of the interministerial management of the local directorate most often. This passage in the slaughterhouse can be valued.

Official contractual auxiliaries remain in the slaughterhouse for which they have a contract or can sign a contract for a nearby slaughterhouse but generally stay in slaughterhouses in the same geographical area.

Fourth part: Conditions of practice of veterinary inspection agents assigned to slaughterhouses and consequences on the performance of the inspection

Q17/- Who provides, and according to what rules or practices, the accommodation of veterinary inspection services in slaughterhouses, and how are the costs of acquisition and maintenance of the equipment necessary for the exercise of these services covered (work and personal protection equipment, IT and telephony, sampling equipment, refrigerators, etc.)?

In France, the hosting of the veterinary inspection service (SVI) in the slaughterhouse is provided by the operator of the establishment. A so-called "framework protocol" agreement governs relations between the SVI and the operator with regard to the premises made available, but also governs the daily working conditions, in particular the opening hours of the slaughterhouse.

With regard to the equipment available to the SVI, its acquisition and maintenance are entirely the responsibility of the State (Local Directorate in charge of the protection of populations).

In addition, the necessary maintenance contracts are the subject of national contracts (laundry for example), or local contracts in the absence of a national market.

Q18/- What is the hierarchical structure of the veterinary inspection services in slaughterhouses and how is the management of these services organized: local organization, supervision by the hierarchy and coordination of the services internally, methods of communication between the levels of responsibility, initial training and continuous training of agents?

In France, veterinary inspection services in slaughterhouses (SVI) are organized according to two hierarchical levels: at site level, with supervision provided by the slaughterhouse's official veterinarian, and at the level of the headquarters of the Local Directorate on which the SVI of the slaughterhouse, by the local director and a head of department specializing in food safety (an intermediate level can also be identified via a "slaughterhouse coordinator" if the department has many slaughterhouses).

Specific actions are implemented to guarantee proper supervision of slaughterhouse inspection officers, but with varying degrees of effectiveness depending on the location of the establishment (distance from the head office of the Local Directorate), the size of the structures and the commitment of the teams in place: for example creation of a welcome booklet for new agents, professional qualification courses open to the arrival of agents, internal service meetings, scheduled trips to the site of line managers Local Directorate headquarters, meetings scheduled on site between agents of the veterinary inspection service and the operator, telematic links allowing good access to institutional messaging, tools and intranet of the Local Directorate's headquarters, risk prevention plan specific for slaughterhouse agents well integrated into the Local Directorate's prevention plan.

Q19/- What are the main risks that could affect the quality of inspection in the slaughterhouse, in relation to the environment (constant proximity to the operator and conditions of accommodation for the inspection services) and taking into account the material conditions, managerial and recruitment in which these services operate? What preventive measures have you implemented, particularly with regard to the risk of loss of impartiality?

The main risk encountered in France is the difficulty in recruiting official veterinarians and official auxiliaries, particularly in small slaughterhouses. Thus, when there was pressure on the staff of the veterinary inspection service in the slaughterhouse, restrictions on the working hours of the slaughterhouse could be programmed from time to time to allow the presence of a full inspection team. A global action plan for the attractiveness of slaughterhouse inspection professions was initiated in 2019 with the aim of improving this situation and avoiding job vacancies.

Secondly, a risk has also been identified of questioning the skills of the agents of the veterinary inspection services in slaughterhouses, in particular through the action of certain animal protection associations attentive to the conditions of animal slaughter. These associations regularly try to question (via targeted communication operations) the quality of the training of agents and the application of regulatory standards in terms of health or animal welfare. Particular attention is therefore paid to the initial and continuous training of inspection agents at national level (quality of services in training schools for official auxiliaries and official veterinarians, definition of harmonized quality processes with, for example the systematic opening of qualification course for new agents...). Other risks have also been considered to varying degrees, with the application of specific measures to prevent them everywhere in France, such as:

- The potential risks linked to a loss of impartiality due to the permanent proximity of inspection agents to the operators inspected. The preventive measures are as follows (without being exhaustive): Deployment of general quality processes in the operation of the inspection services / Point during professional interviews with reminder of the obligations to the agents, and commitment of independence and impartiality signed by their part / Reminders in service meetings and non-acceptance of "gifts" from the operator / Implementation of a follow-up policy at national level to harmonize working methods and the follow-up to be applied in the event of findings of non-compliance...
- The risks associated with less effective controls if the material resources are not sufficient (technical and IT equipment and access to ineffective business tools, etc.). The prevention measures are as follows (without being exhaustive): Establishment of a protocol with the operator to regulate the accommodation conditions of the veterinary inspection service and the slaughter schedules / Implementation of maintenance covered by the State, for individual equipment (gowns) / Scheduled maintenance of the inspection service's information systems by a dedicated departmental service, etc.
- The risks related to the isolation and loss of motivation of agents. The preventive measures are as follows (without being exhaustive): Quality of internal management and links with the headquarters of the Local Directorate on which the veterinary inspection service depends / Measures aimed at improving internal communication / Work in progress on the conditions recruitment, remuneration and recognition given to agents.

Q20/ Is the official slaughterhouse inspection placed under a quality approach? if yes under which quality standard? Are internal audits carried out regularly?

A quality management approach based on a process-based approach has been implemented since 2015 by the competent authority to guarantee the reliability and quality of official controls. As such, an internal slaughterhouse audit system is applied which provides for an audit of each slaughterhouse service every 5 years. A summary annual report of the anomalies and best practices observed during these audits is made available to the departments as part of a continuous improvement approach.

Q21 /- Have recent innovative approaches been implemented in terms of health inspection in meat or poultry slaughterhouses and, if so, what effects have been observed on the working conditions of veterinary inspection in the slaughterhouse and on the efficiency of carrying out their missions?

No innovative approach is currently underway in France.

Annexe 4 : Liste des sigles utilisés

AO : Auxiliaire officiel
ATE : Administration territoriale de l'Etat
BEAD : Bureau des établissements d'abattage et de découpe
BOP : Budget opérationnel de programme
BPCO : Bureau des personnels contractuels
BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole
CBCM : Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CHSCT : Comité hygiène, sécurité et des conditions de travail
COSE : Commission d'orientation et de suivi de l'expertise
CRPM : Code Rural et de la Pêche Maritime
CVO : Chef des services vétérinaires (Chief Veterinary Officer)
DD(ETS)PP : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations
DDI : Direction départementale interministérielle
DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations
DDT(M) : Direction Départementale des Territoires (et de la Mer)
DEAL : Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGAL : Direction Générale de l'Alimentation
DGER : Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DGPE : Direction Générale de la Performance Economique et environnementale des entreprises
DICOM : Délégation à l'information et à la communication
DIR : Direction interrégionale des routes
DIRM : Direction interrégionale de la mer
DO : Dotation-objectif
DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DREAL : Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRFIP : Direction régionale des finances publiques
DSDEN : Direction des services départementaux de l'éducation nationale
ENSV : Ecole nationale des services vétérinaires
EPLEFPA : Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole

ETP : Equivalent temps plein

GEPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IAE : Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

IAM : Inspection ante-mortem

IGAPS : Ingénieur général chargé de l'appui aux personnes et aux structures

INFOMA : Institut national de formation des personnels du MASA

IPM : Inspection post-mortem

ISPV : Inspecteur de santé publique vétérinaire

MASA : Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

MFR : Maison familiale et rurale

MIPEC : Mission du pilotage des emplois et des compétences

MRCA : Médiation des Relations Commerciales Agricoles

MTECT : Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires

OABA : Œuvre d'assistance aux bêtes d'abattoir

OMM : Observatoire des missions et des métiers

OS : Organisation syndicale

PCF : Poste de contrôle aux frontières

PSPC : Plans de surveillance et plans de contrôle

RBOP : Responsable de budget opérationnel de programme

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RPROG : Responsable de programme

RPS : Risques psycho-sociaux

SG : Secrétariat général

SGCD : Secrétariat général commun départemental

SIVEP : Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières

SMIC : Salaire mensuel interprofessionnel de croissance

SRAL : Service régional de l'alimentation

SREA : Service Régional de l'Economie Agricole

SSA : Sécurité sanitaire des aliments

SVI : Service vétérinaire d'inspection

TEC : Tonnes d'Equivalents Carcasse

TMS : Trouble musculo-squelettique

TSMA1 et 2 : Technicien supérieur du MASA 1^{er} grade et 2^{ème} grade

VINT : Vétérinaire inspecteur non titulaire

VO : Vétérinaire officiel

Annexe 5 : Tableau comparatif MASA-MTECT des pièces demandées pour constituer un dossier de recrutement d'agent contractuel

MASA	MTECT
-La fiche de traçabilité des candidatures (annexe 1) -La fiche « caractéristiques du contrat » (annexe 2) -Le certificat de prise de fonction (annexe 4) -L'attestation sur l'honneur relative au cumul d'activités (annexe 5) et, le cas échéant, la déclaration de cumul d'activité -L'attestation sur l'honneur relative à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (annexe 6) -La fiche relative aux obligations déontologiques (annexe 7) -Le certificat de cessation de paiement (uniquement pour les agents ayant exercé, au 1er janvier de l'année de recrutement, des fonctions dans le secteur public pour le compte d'un autre employeur que le MAA) (annexe 8) -Un extrait du casier judiciaire n° 2 si interruption supérieure à un mois entre les deux contrats -La fiche de poste -Le curriculum vitæ -Le courrier ou courriel par lequel la structure informe l'agent retenu -Pour les agents affectés en Ile-de-France : la demande de prise en charge des frais de transport (annexe 11) - Tout élément modificatif par rapport au contrat précédent relatif à la situation personnelle de l'agent (nouvelle fiche familiale de prise en charge, changement d'adresse ou d'état civil, nouveau RIB, etc.)	- carte d'identité recto/verso - carte vitale - RIB - si enfants, documents SFT A remplir par le service recruteur : - fiche de renseignements (PJ) qui correspond à un état de service - proposition de contrat pour signature de la DREAL (PJ)

Annexe 6 : Liste des emplois MASA ouvrant droit à la carrière active

Extrait du décret n° 54-832 du 13 août 1954 portant réglementation d'administration publique pour la codification des lois et règlements relatifs aux pensions civiles et militaires de retraite.

AGRICULTURE

Code grade	Dénomination des emplois	Statut d'emploi	Texte de classement en catégorie B	Catégorie d'emploi et limite d'âge
9821	Adjoint technique de 2e classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux"	Décret n° 2006-1761 du 23.12.2006 (J.O. du 30.12.2006)	Décret n° 2009-566 du 20.05.2009 (J.O. du 23.05.2009)	Catégorie B 60 ans
9822	Adjoint technique de 1re classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux"			
9823	Adjoint technique principal de 2e classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux"			
9824	Adjoint technique principal de 1re classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux"			
9825	Adjoint technique de 2e classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux" Polynésie			
9826	Adjoint technique de 1re classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux" Polynésie			
9827	Adjoint technique principal de 2e classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux" Polynésie			
9828	Adjoint technique principal de 1re classe de l'Etablissement Public "Les Haras nationaux" Polynésie			
0110	Chef de district forestier de 2e classe de l'O.N.F.	Décret n° 74-1000 du 14.11.1974	Décret n° 95-1088 du 09.10.1995 (J.O. du 11.10.1995)	Catégorie B 60 ans
0111	Chef de district forestier de 1re classe de l'O.N.F.	modifié par décret n° 2007-1894 du 26.12.2007 (J.O. du 30.12.2007)		
0112	Chef de district forestier principal de 2e classe de l'O.N.F.			
1259	Chef de district forestier principal de 1re classe de l'O.N.F.			