

# Groupe de travail contractuels du secteur sanitaire (8 décembre 2016)

Dans le cadre de la feuille de route sociale, ce groupe de travail était dédié aux contractuels du secteur sanitaire, principalement représentés par les **préposés sanitaires**, qui exercent en **abattoir**. De nombreux points concernant ces agents avaient déjà été abordés lors de [la CCP du 16 novembre dernier](#). L'objet de la réunion était d'échanger sur ces problèmes.

Après quelques années où la dérogation ESB (« vache folle ») avait assoupli les choses, l'obligation réaffirmée par la DGAFP de se conformer à la loi de 1984 et du décret de 1986, encadrant le recours à l'emploi contractuel, pose sur le terrain quelques problèmes d'application. La vague de déprécarisation et d'ouverture de postes aux concours externe et interne n'a pas tout réglé (sur les 430 agents identifiés en 2014, il en reste environ 250). Les postes ouverts ne font pas l'objet de candidatures en nombre suffisant, ce qui semble paradoxal.

Par ailleurs, l'obligation de limiter le recours au contractuel à deux ans pose d'autres problèmes pour les

structures locales, qui préfèrent garder des agents formés et efficaces, plutôt que de recruter de nouveaux agents, à former comme les précédents.

De plus, on constate le peu d'attractivité des postes en abattoir pour les TSMA : de nombreuses offres restent vacantes, accentuant le besoin local... de recourir à des contractuels !

## **Lancement d'une enquête de l'Observatoire des Métiers**

Jacques Clément, chef du service des ressources humaines, a annoncé le lancement d'une étude de **l'observatoire des missions et métiers** (OMM) sur les abattoirs, destinée à élucider le problème du manque d'attractivité des postes. L'étude a été initiée il y a peu, et un comité de pilotage se réunira fin janvier après les enquêtes préliminaires. Le rendu final aura lieu en octobre 2017.

Le champ de l'étude recouvre les abattoirs et les DD(CS)PP, pour les vétérinaires officiels et les auxiliaires officiels (TSMA et préposés). Des entretiens semi-directifs permettront de faire tout d'abord un état des lieux et d'établir une typologie des situations rencontrées sur le terrain en abattoir. Dans un deuxième temps, on établira une liste des bonnes pratiques pour augmenter l'attractivité des postes (notamment, nous dit-on, en encourageant la diversification

des missions pour les agents en abattoir et en évitant l'isolement des équipes).

Les organisations syndicales ont été unanimes à demander à être écoutées par cette mission, afin de jouer leur rôle de force de proposition. Ce qui a été accepté.

### **Avez-vous le bac ?**

Par ailleurs, certains freins à l'inscription au concours (externe ou de déprécarisation) ont été évoqués, sociaux ou liés à la vie personnelle des agents. L'un d'eux mérite réflexion : les agents qui n'ont pas le baccalauréat ne sont pas éligibles à ces concours ouvrant à des postes de catégorie B. Le service des ressources humaines a identifié moins d'une dizaine d'agents, mais il est difficile de les recenser.

Nous vous invitons, si vous êtes dans cette situation, à prendre contact avec nous. Nous porterons votre cas auprès du SRH, afin qu'un dispositif de type VAE (valorisation des acquis de l'expérience) soit envisagé.