



GROUPE DE TRAVAIL

COMPTE RENDU

Paris, le 17 décembre 2021

COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL « BREXIT »

Du 13 décembre 2021

L'UNSA était représentée par Giorgia Giglio, Martine Harnichard, Pierre-Alexandre Jolly, Hélène Racort et Floriane Renaud,

Le 13 décembre 2021, un groupe de travail portant sur le Brexit s'est réuni sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, accompagné de représentants du service des ressources humaines, du SIVEP central, de l'INFOMA, de la DRAAF des Hauts-de-France, de la DRAAF Normandie et de la DRAAF Bretagne.

Bilan après 11 mois de fonctionnement :

De gros écarts ont été constatés entre les estimations réalisées avant le démarrage du Brexit et le constat fait fin novembre : il n'y a eu qu'un tiers du volume de camions estimé et le temps de contrôle est d'environ 1 h 00 à 1 h 20 au lieu des 20 minutes estimées.

La pandémie, les nouvelles formalités réglementaires, la fermeture de certaines lignes ont pesé sur le trafic.

Sur le fonctionnement des postes de contrôle frontaliers, 92 % des postes sont pourvus mais avec une très forte proportion d'agents contractuels : 80 % en moyenne alors qu'il s'agit d'une mission à fort enjeu sanitaire.

Le recrutement

De grosses difficultés sont rencontrées lors du recrutement, aussi bien pour les vétérinaires que pour les techniciens. Si les techniciens sont recrutés localement, les vétérinaires sont pour la plupart étrangers. Il y a moins de 10 % de vétérinaires français dans l'effectif.

La reprise d'activité avec le plein emploi sur certains bassins accroît les difficultés de recrutement.

Le turn-over est important ; de nombreux inspecteurs quittent leur poste avant la fin de leur contrat ou n'acceptent pas le contrat long qui leur est proposé. Ce renouvellement important nécessite de former en permanence de nouveaux inspecteurs, ce qui est assuré par les inspecteurs en poste en sus de leurs missions.



L'augmentation du nombre de postes ouverts au concours de recrutement des ISPV, envisagée pour une affectation en poste de contrôle frontalier Brexit, risque d'être difficile à mettre en œuvre faute de candidats. Il n'y aura pas d'équivalent pour les techniciens.

Concernant les titulaires, une réflexion est engagée pour la revalorisation du RIFSEEP des cadres des postes de contrôles frontaliers et de la DRAAF pour tenir compte des postes occupés.

L'attractivité

L'attractivité des postes fait défaut. Comme pour les postes en abattoir, les conditions de travail, le plan de formation doivent être repensés. Si les heures de nuit sont rémunérées à hauteur de 14,93 €/h bruts, il n'y a aucune compensation pour le travail effectué les week-ends et jours fériés.

Pour les techniciens, le salaire est quasiment au SMIC. Les T1 en formation sont payés au SMIC (à 10 € près). Un vétérinaire gagne environ 3 000 € dans le privé contre 2 591 € net en poste de contrôle frontalier hors heures de nuit. Les salaires aussi bien pour les vétérinaires que pour les techniciens au vu des contraintes avec les horaires décalés et le travail les week-ends et jours fériés sont très insuffisants.

Le travail fréquent les week-ends, pouvant aller jusqu'à uniquement 18 week-ends complets sur 52 semaines, sans compensation, constitue un important frein au recrutement alors que les missions exercées attirent des candidats.

L'article 2 de l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche prévoit une compensation horaire avec un coefficient de récupération de 1,5 pour une intervention un samedi, de 2 pour une intervention un dimanche ou un jour férié dans les postes de contrôle frontaliers qui n'effectue pas un service continu.

Plan de formation et conditions de travail

Plan de formation

- e-formations :
 - mallette pédagogique
 - micro-biologie alimentaire
 - droit pénal
 - anglais
 - management pour les vétérinaires
- produits de la pêche, effectuée en présentiel

Cependant, il est à noter que la mallette pédagogique « contrôles sanitaires et phytosanitaires aux frontières » n'a pas été mise à jour depuis l'entrée en vigueur des nouveaux textes en avril 2021.

Conditions de travail

Les horaires de nuit et le travail le week-end ont été supprimés dans les postes de Cherbourg, Dieppe et Le Havre, en raison de l'absence de trafic.

A Calais port et Ouistreham, dans une moindre mesure, il y a un manque d'espace dans l'open space.

Les formations, la pose de jours de congés et jours de fractionnement dans les Hauts-de-France sont problématiques pour les agents en cycle capitainerie. Les agents sont dans l'impossibilité de poser une journée isolée sauf à la rattraper. Une journée de fractionnement ou une formation impose à l'agent de travailler pour compléter sa journée et effectuer 12 heures de travail.

Les pistes étudiées pour la mise en place d'indemnités repas n'ont pas abouti.

Seul le cycle capitainerie serait concerné par l'attribution de tickets restaurant alors que d'autres postes subissent les mêmes contraintes :

- les agents sont soumis à des cycles dérogatoires ou assimilés ;
- ils ne peuvent accéder à un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail ;
- l'éloignement ;
- le temps de pause contraint.

En tout état de cause, un délai de 6 mois serait nécessaire pour leur mise en place.

Une prestation d'appui portant sur l'étude des cycles de travail est réalisée par la société Ergotec. L'objectif est d'expertiser la mise en œuvre de cycles de travail nouveaux ou renouvelés prenant en compte la réalité du travail (charge de travail) et les conditions de travail (chronobiologie, infrastructures, vie au travail/hors travail) sur les sites de Dunkerque, Calais-port, Calais-tunnel, Boulogne, Dieppe, Le Havre, Caen-Ouistreham et Cherbourg. Les résultats seront rendus en début d'année 2022. La modification des horaires avec une forte diminution des heures de nuit, si elle est bénéfique sur le plan de la santé, va entraîner une grosse perte de salaire. Cela risque d'accélérer le départ de certains agents.

BILAN

Cette réunion a permis de porter à la connaissance du ministère les constats effectués sur les conditions de travail des différents postes de contrôle frontaliers « Brexit ». Cependant, elle n'a apporté aucune solution aussi bien en ce qui concerne le recrutement, l'attractivité des postes ou l'amélioration des conditions de travail.

Un prochain groupe de travail devrait être réuni au début du mois de février 2022.