

Le 17 décembre 2007

Réflexions sur le corps des ISPV et sa politique de gestion

Un peu d'histoire ...

Les actuelles Directions départementales des services vétérinaires (DDSV) sont le fruit d'une double initiative. D'une part, le recrutement, par les Maires, de vétérinaires municipaux en abattoirs, chargés de diriger ces outils de modernisation et de moralisation de la filière viande concomitamment à la fermeture des tueries particulières. D'autres part, la création par les Conseils généraux de services départementaux de lutte contre les épizooties, pour organiser la lutte collective contre les fléaux d'élevage. L'Etat a ensuite structuré et repris à son compte ces missions régaliennes de protection de la santé publique et animale.

Les DDSV sont donc le résultat de la structuration d'un besoin des territoires et non le déploiement d'une initiative nationale. Leur plus-value, leur capacité à prévenir et gérer les risques sanitaires relatifs à l'animal et à l'aliment semblent, aujourd'hui encore, être mieux reconnues par les acteurs locaux que par leurs donneurs d'ordre nationaux.

Pourquoi, contrairement à beaucoup de corps plus anciens dont les effectifs ont baissé, ou sont prévus à la baisse pour les dix prochaines années en raison d'un affaiblissement ou d'un transfert de leurs missions, le corps des ISPV a-t-il vu son effectif doubler au cours des dix dernières années ?

Tout simplement parce que les nécessités de recrutement étaient et sont encore importantes pour répondre aux besoins sociétaux.

La politique de gestion du corps ne peut s'affranchir de ce besoin sociétal fort en ISPV. Elle doit se démarquer des politiques de colonisation de nouveaux milieux ou d'invention de nouveaux rôles auxquels sont condamnés certains corps pour exister, et doit privilégier :

1. **la détermination et la préparation des compétences aux enjeux sociétaux stratégiques de demain,**
2. **le maintien et l'amélioration des compétences actuelles des ISPV,**
3. **le positionnement à des postes décisionnels variés d'agents dépositaires d'une culture en santé publique vétérinaire,**
4. **le maintien d'un taux de recrutement permettant de faire face aux besoins croissants et permettant de lisser la pyramide des âges.**

Cette politique de corps tout en étant soucieuse en premier lieu des besoins de l'Etat doit être respectueuse des individus, de leurs diversités et de leurs aspirations professionnelles et personnelles.

Pour être efficace, elle doit s'interroger sur les profils de carrière des agents qui composent le corps. En effet l'Etat a confié progressivement à ses cadres, à l'instar du privé, le pilotage de leurs carrières. Ce pilotage individuel ne peut donc être efficace et conforme à la politique du corps que s'il est assorti d'une vision claire de ce que l'on attend des agents. Ceux-ci pour décider de leurs comportements doivent avoir connaissance d'orientations de gestion qu'ils considèrent **lisibles, crédibles et légitimes.**

L'idée de promesse autour de la carrière cherche à rendre compte des **espérances que peuvent nourrir les cadres par rapport à leur carrière**, à partir de l'**observation des pratiques de gestion en vigueur autour d'eux.** Ces espérances sur ce qui est " possible et souhaitable pour chacun " vont permettre aux cadres de **décider de leurs comportements.** L'identification de promesses de carrière, et la formulation d'espérances en la matière résultent d'un travail **d'extrapolation des règles de gestion** et, plus précisément, d'un travail d'analyse et de repérage des pratiques de gestion des carrières :

- les plus **lisibles** (c'est-à-dire connues),
- **crédibles** (c'est-à-dire cohérentes avec les expériences individuelles observées ou vécues et reproductibles),
- **et légitimes** (c'est-à-dire acceptées par les cadres dans la mesure où ils n'ont pas de raisons fondamentales de chercher à s'y soustraire) (F. Dany, 1997).

I. Les enjeux

1. Les attentes sociales : le cœur de métier

L'aliment cristallise des symboliques culturelles, historiques et religieuses. Il nous renvoie à notre animalité, au meurtre alimentaire. Il peut devenir "alitement". Les ISPV interviennent sur des sujets constitutifs de l'Homme : sa relation à l'aliment, à l'animal et à la nature.

Observatoire des risques sanitaires : mémoire, perception et confiance des français – décembre 2006.

Au cours de ces dernières années, quelles sont les crises qui vous ont particulièrement marqué dans le domaine de la santé ? – évocation spontanée.

La grippe aviaire et la vache folle sont citées en deuxième et troisième position après le sida, mais surtout bien avant les maladies nosocomiales (4 000 morts par an) ou l'amiante.

Lorsque le parlement vote le recrutement d'ISPV au budget de l'Etat, il a pour premier objectif de conforter la confiance des citoyens dans leur alimentation et pas seulement d'augmenter le nombre de ses cadres.

2. La plus value des ISPV

Les ISPV sont de bons managers mais d'autres le font très bien aussi. Nous sommes également de bons techniciens, mais d'autres peuvent revendiquer des formations plus longues ou plus pointues. En revanche, notre qualité peu commune est d'associer les deux à un haut niveau, ce qui nous permet également une intelligence opérationnelle unanimement reconnue, notamment en situation de crise.

Nous sommes des fonctionnaires polyvalents et élastiques. En botte le matin, nous sommes aussi appréciés pour nos compétences managériales ; en cravate l'après-midi, nos compétences techniques font la différence.

Perdre cette dualité, cette flexibilité, pour ne valoriser qu'une valence ferait de nous, selon le cas, soit un manager soit un technicien « comme un autre ». Cependant les critères d'évaluation qui nous sont appliqués prennent rarement en compte cette dualité. Nous ne sommes hélas souvent jugés que sur la moitié de nos compétences.

3. La vocation

Curieusement, on s'interroge à deux fois avant d'écrire un paragraphe sur la vocation, l'enthousiasme, le plaisir au travail. Dans le cas des ISPV, qui ont majoritairement choisi la formation vétérinaire par vocation, puis la fonction publique par goût, l'intérêt du travail, la mesure de la valeur ajoutée, la perception de la finalité sont de puissants dynamisants.

A contrario, parce que nous sommes majoritairement des gens de conviction, nous pouvons être perçus comme râleurs, contestataires et atypiques lorsque nous ne percevons pas le sens ou la plus-value de certaines mesures.

Nous ne sommes jamais aussi efficaces que lorsque nous croyons à ce que nous faisons, nous le faisons alors avec enthousiasme et sans compter, cette motivation devrait être entretenue et encouragée au bénéfice des agents qui s'épanouiraient dans leur travail et des structures qui en tireraient les bénéfices. Il n'est pas nécessaire de souffrir pour mériter.

Citation d'un inspecteur général d'agronomie OMM – Maîtrise des Sciences et techniques « Développement des ressources humaines et formation en entreprise » - De la table à l'étable : quelles recompositions identitaires pour les vétérinaires inspecteurs » - Khadija BIFENZI – 15 sept 2005

« L'originalité des vétos, de par leur formation, c'était justement leur grande capacité à s'impliquer dans leur travail : ils sont prêts à mourir sur place ! Par exemple, pendant la crise de la fièvre aphteuse, ils travaillaient jusqu'à 14-16 heures par jour ... Ils ont géré la crise depuis une toute petite salle... Les vétérinaires sont prêts à se crever à la tâche ! »



4. Un essaimage stratégique

En matière d'essaimage le discours dominant tend à une sur-valorisation globale de la diversification des parcours de carrière. Il est évident que l'essaimage est à titre individuel, un réel moyen d'enrichissement de ses compétences. Toutefois d'un point de vue collectif, dans le contexte d'un certain déficit d'ISPV, cet essaimage non-encadré ne sert pas systématiquement ou du moins n'est pas toujours déterminant dans la politique du corps.

Toute politique structurée d'essaimage doit donc commencer par une détermination des enjeux stratégiques de demain.

La détermination de ces orientations, qui a été souvent le fait d'un ou plusieurs individus «éclairés», souffre plus de son manque de lisibilité pour les membres du corps que d'un manque de pertinence.

La création au sein de la COS d'une cellule spécifique, moderne et paritaire dédiée à la stratégie du corps, permettrait d'enrichir cette vision et de travailler à la faire connaître et reconnaître (en rédigeant un document de synthèse de type : carte des emplois).

Cette détermination d'orientations stratégiques dans et hors du cœur de métier revêt un caractère d'autant plus important pour les ISPV que :

- Leurs compétences sont au cœur des attentes de la société de demain (renforcement de la coopération sanitaire pour éviter des catastrophes d'ampleur internationales, développement du libre échange et contrôles sanitaires, maladies animales émergentes, bio terrorisme...),
- Les besoins en ISPV dans le cœur de métier laissent malheureusement peu de place pour expérimenter les voies les moins stratégiques.

Au regard de cette stratégie et des objectifs du corps (notamment le positionnement à des postes décisionnels variés, d'agents dépositaires d'une culture en santé publique vétérinaire), il convient donc de différencier trois types de politiques d'essaimage complémentaires mais à bien différencier :

a) - l'essaimage stratégique –

Il correspond aux postes et secteurs hors cœur de métier, affichés et retenus comme prioritaires pour le développement des compétences utiles au sein du corps des ISPV.

Cet essaimage stratégique doit être « pris en main », suivi et piloté (établissement de plan de remplacement).

- Les MAD (mises à disposition) nécessaires doivent être négociées avec le SG,
- Un accompagnement institutionnel doit permettre aux individus concernés de ne pas être perdant au niveau indemnitaire,
- Un engagement particulier doit être passé avec les agents retenus afin d'encadrer leurs parcours de carrière et capitaliser leurs connaissances,
- Des compteurs ou des plans de remplacement doivent être tenus afin de garantir une présence suffisante sur ces secteurs.

b) - l'essaimage « haut potentiel » -

Même si l'on peut déplorer ce terme qui paraît peu adapté, nous l'adopterons par souci d'homogénéité avec les pratiques de gestion actuelle des cadres du privé et des grands corps de l'Etat.

Cet essaimage correspond au rôle actif que doit jouer chaque corps pour préparer certains de ses agents à faire partie de ce vivier dont a souhaité se doter l'appareil d'Etat et d'accéder ainsi à la haute fonction publique.

Le repérage des agents concernés doit être suffisamment précoce pour leur donner le soutien nécessaire à la construction progressive de compétences et d'un CV leur autorisant l'accès à des fonctions de plus en plus hautes dans l'appareil administratif français.



Il est bien évident que ce terme de « haut potentiel » devrait être décliné en plusieurs « potentiels » utiles (stratégie, management, diplomatie, analyse...) et bien sûr conjuguer les compétences avec la motivation et les possibilités personnelles pour occuper ces types de postes.

c) - l'essaimage « individuel » -

Il correspond à une volonté particulière des agents, fruit de leurs goûts et de leur histoire personnelle ou professionnelle. C'est une composante importante de l'évolution professionnelle des individus, mais il ne demande pas un engagement particulier du corps.

II. La problématique (le dilemme ?) : La conciliation des valences technique et managériale

Il convient de noter que le problème dépasse de loin la sphère des ISPV et peut être considéré comme un problème général des cadres en France. Le terme « cadre » qui dérive du vocabulaire militaire où il désignait l'ensemble des « officiers et sous officiers », est historiquement associé au mot « encadrement » et donc à une valence hiérarchique.

Toutefois les choses évoluent très vite et si l'on en croit les analyses de Paul BOUFFARTIGUE et Charles GADEA¹ dans *sociologie des cadres* (la découverte, collection repères, 2000) :

« Examinés sur une période plus longue, les évolutions internes à l'ensemble du groupe des « cadres et professions intellectuelles supérieures » traduisent un accroissement des activités reposant sur l'expertise au détriment des activités de commandement » et surtout « l'aplatissement de la pyramide hiérarchique associé à la multiplication d'organigramme cellulaire, semble être une des évolutions organisationnelles majeures des entreprises depuis les années 80. Au delà des effets mécaniques d'augmentation de la part des cadres qui n'exercent pas de fonctions hiérarchiques, c'est à un recul plus large des dimensions d'autorité hiérarchique dans leur activité de travail que l'on assiste ».

Ce qui caractérise le travail du cadre aujourd'hui c'est : « une part significative de polyactivité (c'est-à-dire l'exercice de plusieurs activités techniques, de relation, de commandement, d'administration) »².

Le positionnement affirmé sur la valence technique comme support de légitimité est aujourd'hui très clair chez les ingénieurs. Ainsi la première recommandation du « **groupe de travail intercorps** » regroupant le conseil général de l'armement, du génie rural des eaux et forêts, des mines, ponts et chaussées, technologies de l'information et de l'INSEE est de **caractériser et faire reconnaître le besoin de la puissance publique en compétences scientifiques et techniques.**

En ce qui concerne les réflexions internes au corps des ISPV, à la suite de divers débats, les membres du « groupe 12 : essaimés », ont exprimé une vision de la « conciliation » des deux approches exprimées dans l'encart ci-dessous.

- Il ne faut pas opposer les deux approches (technique et encadrement) et les deux métiers,
- La force des ISPV est actuellement liée à une reconnaissance forte des compétences notamment en matière de santé animale et de sécurité sanitaire des aliments. Elle doit le rester, et les compétences doivent être renforcées et élargies en fonction des besoins de l'Etat et des nouvelles missions,
- Il convient toutefois que cette reconnaissance ne soit pas un facteur limitant pour des fonctions qui ne seraient pas étroitement liées à ces compétences, que ces postes soient dans des domaines techniques ou plus administratifs (encadrement supérieur),
- Il serait en outre, irréaliste de considérer que la voie offerte par les postes de la haute fonction publique doit être privilégiée, dans un contexte budgétaire qui rend cette option délicate, et d'autant plus soumise à une sérieuse concurrence des autres corps, pour la plupart déjà bien installés dans ces emplois.

¹ Deux scientifiques faisant autorité en France sur la question des cadres

² de Paul BOUFFARTIGUE et Charles GADEA² dans *sociologie des cadres* (la découverte, collection repères, 2000)



S'il convient de ne pas s'éloigner de la raison historique de la présence des ISPV dans le secteur public, il est nécessaire de faire en sorte que la palette de leurs compétences puisse être élargie en fonction des besoins, et surtout reconnue comme telle (environnement, alimentation animale, faune sauvage...).

C'est également la reconnaissance des compétences des ISPV dans tous ces domaines, et la politique générale du corps qui permettra aux initiatives individuelles de pouvoir s'exprimer afin d'accéder à des postes influents d'encadrement de niveau supérieur. Le travail général du corps, l'action syndicale et les initiatives personnelles sont complémentaires et doivent donc être basées sur une définition d'objectifs connus et convergents.

Il serait donc dangereux de nier dans une vision stratégique, cette évolution globale de la société à laquelle l'administration n'échappe pas, et de véhiculer une image péjorative des compétences techniques, au moment où tous affirment ce besoin crucial au sein de l'encadrement public.

Pourtant **l'actuel système de gestion des ISPV véhicule en la matière un message très ambigu**. Une récente enquête du SNISPV, à laquelle ont répondu près de 300 adhérents, fait apparaître que 80 % d'entre eux ont l'impression qu'en matière de parcours de carrière, les activités d'expertise technique sont dépréciées au profit des activités managériales.

Le SNISPV souhaite donc ré-affirmer que la diversité des aspirations des parcours et des compétences de ses membres est une des grandes richesses du corps des ISPV. Privilégier une voie au détriment des autres serait aujourd'hui une erreur stratégique majeure. Il n'y a donc pas lieu d'opposer les uns aux autres et de reconnaître les fonctions d'encadrement supérieur d'avantage que les fonctions scientifiques, techniques ou mixtes de haut niveau que nous exerçons au sein ou en dehors de notre cœur de métier.

Contrairement à certains discours sans réels fondements, il n'y a pas de choix collectif à faire ; et la crainte de nous voir transformés en « super-techniciens », dirigés par d'autres, constitue un « prêt à penser » simpliste et manichéen, agité comme un épouvantail efficace par certains partisans du « tout encadrement ».

Le choix d'un discours axé principalement sur l'encadrement supérieur a été opportun en son temps et dans un contexte particulier pour faciliter la reconnaissance du corps des ISPV mais il convient de ne pas confondre un discours d'opportunité avec un discours de raison fixant des orientations stratégiques à long terme

Aujourd'hui la valence technique est le fondement de notre légitimité mais notre statut de cadre A+ nous permet de faire partie du vivier dont a voulu se doter la fonction publique pour choisir ses hauts dirigeants.

C'est une réelle chance pour le corps mais il ne faut pas confondre les parcours promis à certains avec le « parcours modèle » et ériger un modèle unique de carrière.

En effet de nombreux éléments objectifs prouvent qu'il existe de nombreuses voies intermédiaires et que le modèle du « tout encadrement » est d'ores et déjà en crise. En effet, ce « modèle » qui privilégie les carrières verticales et dicte aux individus un comportement d'ascension vers des postes toujours plus élevés (et moins nombreux) au sommet de la pyramide comporte en lui-même les germes de son échec.

En érigeant comme modèle unique l'ascension verticale vers des postes pas assez nombreux pour l'ensemble de la collectivité, il crée de facto :

- Un renforcement de l'individualisme (déjà présenté comme un travers normal du parcours du cadre lié à sa sélection sur ses qualités individuelles au cœur du système scolaire et universitaire),
- Un sentiment de frustration de ceux (nombreux) qui, bien que compétents, sont exclus de cette ascension.

On comprend combien cette stratégie qui montre déjà ses limites dans le privé est incompatible avec la création d'un esprit de corps (sans lequel il est bien illusoire de vouloir créer une politique de corps).

Et ce constat est renforcé dans la fonction publique :



- de manière généralisée, par la baisse des recrutements,
- mais de manière encore plus sensible dans les corps qui ont vu leurs effectifs brusquement augmenter ou qui ont fait l'objet d'un recrutement de dimensionnement très variable au fil des ans.

En effet on peut constater compte tenu des diminutions de recrutement qu'un modèle entièrement axé sur une promotion de type vertical, vers toujours plus d'encadrement, modèle privilégié aujourd'hui conduirait soit à bloquer les derniers arrivés dans leurs premiers postes, soit à dégarnir peu à peu les postes opérationnels (chef de service, chef de circonscription...). Or il s'agit des postes pour lesquels nous disposons d'un mandat social, d'une reconnaissance collective, d'une légitimité par nos compétences vétérinaires et d'une reconnaissance réglementaire via le diplôme.

III Conséquences pour le corps et les individus qui le composent

1. Le recrutement et la formation

a) Dimensionnement du recrutement

Un discours intelligent et responsable en la matière ne peut se fonder sur la base du « toujours plus » mais sur une estimation raisonnée des besoins par rapport à un projet.

Il importe tout d'abord de définir ce projet en :

- intégrant les conclusions de la commission « stratégie » : besoins en postes d'essaimage stratégiques et haut potentiel et un volant de postes d'essaimage de type « individuel »,
- fixant au sein du cœur de métier des ISPV une valence minimale d'ISPV par type de structure (petite, moyenne, grosses DDSV, services régionaux) pour le maintien d'une « culture vétérinaire » indispensable à son fonctionnement harmonieux
- intégrant la nécessité de lisser petit à petit la pyramide des âges déséquilibrée du corps des ISPV (cf. annexe)

b) Sélection des candidats

Le corps doit être pleinement impliqué dans cette sélection et une promotion des métiers d'ISPV au sein des écoles vétérinaires doit permettre de bénéficier de candidats brillants, informés et motivés.

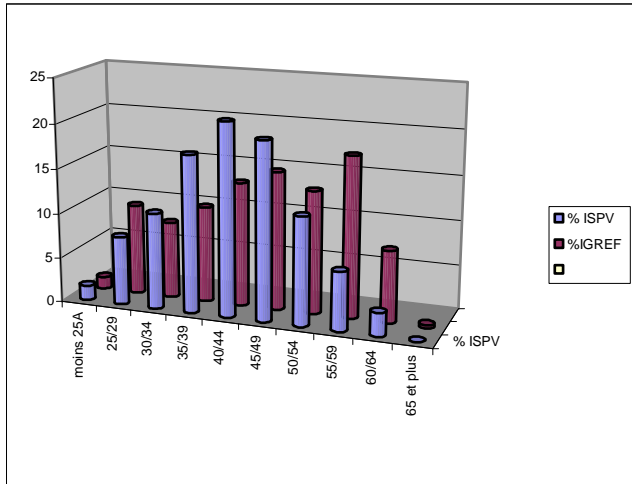
c) Formation

L'Ecole nationale des services vétérinaire (ENSV) est en plus d'une étape fondamentale en terme d'acquisition des compétences, un élément identitaire fort du corps. La faiblesse de sa dotation budgétaire est aujourd'hui inacceptable.

Aujourd'hui la charge de travail des agents et la faiblesse des dotations budgétaires semble induire peu à peu une diminution de l'effort de formation national préjudiciable :

- aux rencontres entre ISPV français et bientôt étrangers (centre collaborateur OIE),
- au maintien de compétences harmonisées sur certains secteurs stratégiques.

2. L'avancement



Ce graphique qui représente le % d'ISPV par classe d'âges, comparé au corps des IGREF montre de manière très criante, l'inadéquation très prononcée du corps des ISPV avec un profil de carrière «vertical» qui demanderait une répartition presque homogène des différentes classes d'âge et un recrutement important stable et continu.

% d'ISPV par classe d'âge comparé au corps des IGREF

Ce blocage est déjà prégnant et on assiste aujourd'hui à une diminution de disponibilité des postes d'encadrement en interne. Car là aussi, la réforme de l'Etat (régionalisation des fonctions...) semble aller vers une concentration toujours plus forte des postes sur « statut d'emploi » et un nombre toujours faible de poste coté 3.

L'étude de cet « engorgement » peut assez facilement être conduite dans l'exemple des Directions départementales des services vétérinaires (cf. annexe : Etude prospective des possibilités d'avancement offertes par les directions départementales des services vétérinaires).

Ce phénomène de « blocage » est en interne, la conséquence directe de la pyramide des âges mais est aussi amplifié par l'augmentation de la « compétition inter corps ». Celle-ci rend plus difficile l'accès à des postes cotés 3 hors DDSV et induit une certaine lassitude des ISPV.

Les ISPV du cœur de métier qui voient dans l'essaimage la seule voie possible pour contourner ce blocage, véhiculent ainsi l'image d'une piètre reconnaissance de notre cœur de métier au sein du Ministère.

Or l'essaimage doit continuer à être un essaimage réussi, fruit d'une histoire et d'une envie et non pas un essaimage consenti par force dans un seul but (pourtant légitime) d'avancement.

Parallèlement les essaimes dont l'effort est peu reconnu (pour la plupart) au niveau indemnitaire sont souvent mal accueillis à leur retour dans le cœur de métier, où les postes « cotés » sont chers, et ils expriment eux aussi un certain malaise. **Or, il est important de ne pas orchestrer la désertion de notre cœur de métier et de permettre à ceux qui reviennent enrichis de nouvelles expériences, d'en faire profiter notre cœur de métier.**

Il est donc urgent de ré-interpréter les actuelles dispositions de gestion du corps des ISPV en prenant en compte l'équilibre de reconnaissance des postes techniques et des postes d'encadrement.

3. La mobilité

Les ISPV sont un corps mobile dans les souhaits puisque 95% des ISPV³ déclarent que les changements de contexte professionnel et le passage dans des structures hors DDSV peuvent constituer à titre professionnel une expérience intéressante. Et dans les faits :

³ 300 réponses sur 600 adhérents titulaires

- Plus de 75% des ISPV sont en poste depuis moins de 5 ans⁴,
- Seulement 10% sont en poste depuis plus de 10 ans,

Cependant notre institution déplore la difficulté à pourvoir des postes, tendant à faire des ISPV un corps « réfractaire par essence » à la mobilité. Les explications sont pourtant simples et ne doivent pas être reprochées aux ISPV :

- 75% des ISPV sont en poste depuis moins de 5 ans et ce, dans un corps loin d'être pléthorique : ainsi il reste simplement 230 candidats potentiels à des mobilités ce qui constitue un vivier très réduit.
- Si l'on conjugue cela à la très forte baisse des recrutements,
- Qu'on rajoute un fort discours sur l'essaimage et une valorisation des changements sectoriels dans les parcours de carrière, qui incitent plus à des mobilités non géographiques dans des secteurs différents, qu'à traverser la France pour occuper un poste dans notre cœur de métier (discours d'autant plus incitatif que 58% des ISPV n'ont pas à ce jour réalisé de changements sectoriels⁵) ;
- on comprend mieux les difficultés actuelles à pourvoir certains postes dans notre cœur de métier.

Le deuxième paradoxe tient au fait qu'en dépit de cette mobilité incontestable des ISPV, le sujet déchaîne les passions dans notre communauté de travail. Et si les ISPV étaient simplement précurseurs en posant dès aujourd'hui des problèmes cruciaux que l'administration aura à affronter demain ?

En effet les ISPV se distinguent d'abord par leur **jeunesse** faisant d'eux une population plus sensible aux effets de la hausse du coût de l'immobilier (location et surtout achat).

Le corps des ISPV se distingue ensuite par son **sex-ratio équilibré** (50-50 en global mais plutôt 60-40 en faveur des femmes chez les ISPV de classe normale). Il s'avère que les femmes partagent le même goût de la mobilité que les hommes mais assument souvent des contraintes différentes. Un chiffre simple pour illustrer ces différences : dans notre questionnaire 45% des conjoints des ISPV masculins sont mobiles contre seulement 26% pour les conjoints des ISPV de sexe féminin. Il est très clair que le système actuel demande aux femmes, des mobilités aux âges où c'est le plus difficile pour elle. Et cette réalité touche de plein fouet le corps des ISPV car c'est un corps plus féminisé que les autres.

Particularité liée à la mixité des écoles vétérinaires et à la longueur du cursus, qui milite pour un regard particulier et sur l'application d'un principe de « compréhension » dans nos règles de gestion : 18% des ISPV sont en couple avec un conjoint vétérinaire libéral peu ou pas mobile.

Par ailleurs, 15% d'entre eux ont un conjoint également ISPV. Vu le faible de nombre de postes accessibles en pratique aux ISPV en département et les règles de gestion non écrites qui veulent que l'un ne puisse être le directeur de l'autre, ces couples hésitent à bouger lorsqu'ils se trouvent dans une configuration géographique favorable. Ils hésitent également à prendre un poste de directeur. Cette règle tacite n'a d'ailleurs aucun fondement, dans la mesure où l'IGVIR est en mesure de s'assurer de l'équité de traitement des cadres de la structure :

- parce qu'en travaillant dans une même structure, les 2 ISPV partagent les mêmes objectifs de santé publique vétérinaire, sans conflits d'intérêts.
- parce qu'en infligeant une insupportable règle « d'éloignement de conjoint » si l'un est nommé directeur et en ne s'appliquant qu'aux couples mariés, elle prend l'exact contre-pied de la Loi du 30.12.1921 (modifiée en 1970), dite "loi Roustan", qui impose à l'administration le rapprochement des fonctionnaires mariés.
- parce qu'elle est profondément discriminante alors qu'il existe de nombreux cas où les couples peuvent avoir à gérer des relations professionnelles.

Enfin, nous avons vu supra (premier encadré) que les qualités des ISPV sont souvent d'avantage reconnues par les acteurs locaux que par leur institution. Comment leur reprocher d'être eux aussi attachés au territoire où ils exercent ?

Pour résoudre en partie ces paradoxes le SNISPV demande donc :

- la communication à notre communauté de travail d'une carte des emplois des ISPV (prenant en compte les aspects techniques, scientifiques et managériaux)
- l'identification des besoins en « spécialistes » et la prise en compte de ces profils pour le passage de grade (sans forcément une mobilité géographique),

⁴ alors que les recrutements de ces 5 dernières années représentent moins de 10% du corps

⁵ source enquête SNISPV de juin 2005

- la reconnaissance plus large des responsabilités des postes de chefs de service en DDSV, des chefs de bureau, adjoints aux sous-directeurs et adjoints aux chefs de bureau en administration centrale,
- la reconnaissance des changements de poste en interne aux structures qui permettent, dans le cas particulier des services vétérinaires, d'être confronté à des univers professionnels très différents.
- des possibilités de progression de carrière pour les agents méritants et reconnus comme tels mais peu mobiles.

4. Les non titulaires

728 VICRCV travaillent actuellement pour le compte de l'Etat, remplissant des missions régaliennes de santé publique et de police administrative. Ils sont 250 à travailler à 135 vacations et plus comme simples actifs ou quasi exclusivement pour le MAP. Ils sont placés dans une situation précaire : renouvellements de CDD ; ou de CDI qui sont soumis aux aléas budgétaires et n'empêchent pas un licenciement rapide.

Ces confrères ne connaissent aucune évolution de carrière : aucune grille de rémunération n'est actuellement proposée par leur employeur ; aucune prime n'est accordée lorsqu'ils assurent les fonctions de chef de service. Leur évolution salariale ne couvre pas l'inflation compte tenu de l'absence d'effet de glissement vieillesse-technicité. Leur rémunération **est inférieure à celle des titulaires de catégorie B** en milieu de carrière qu'ils sont amenés à encadrer.

Leur absence de prise en compte dans le corps des ISPV fausse toutes les règles mathématiques relatives à l'avancement et à la mobilité. Le format normal du corps n'est donc pas de 930 ISPV, mais $930+250 = 1180$ ce qui modifie l'ensemble des pyramides, rapports pro/pro et autres disponibilités pour les postes prioritaires.

Le SNISPV demande naturellement l'entrée dans le corps des ISPV de l'ensemble des collègues travaillant essentiellement pour l'Etat par des modalités adaptées :

- La mise en œuvre de concours spéciaux,
- Une scolarité à l'ENSV obligatoire, mais fractionnée sur plusieurs années, pour ne pas dépeupler les services en abattoir,
- Le maintien dans le poste d'origine pour la même raison et pour éviter un nouvel appel à des agents contractuels.

5. La communication

Efficaces, les ISPV pèchent souvent par excès de discrétion. Trop occupés à prévenir et gérer les problèmes, ils ne prennent pas assez le temps de montrer qu'ils s'en occupent.

Combien de consommateurs savent que la carcasse dont est issue la viande qu'ils consomment a été individuellement inspectée par l'un des 2 200 agents travaillant en abattoir ?

Paradoxalement, leur meilleur atout est leur reconnaissance extérieure ; auprès du grand public lors de la médiatisation des crises sanitaires et auprès des filières tant qu'ils conserveront une position équilibrée, techniquement étayée, pédagogique et dont l'objectif sanitaire reste clairement perçu.

Deux écueils sont à éviter le "jusqueboutisme" et l'enfermement dans une approche uniquement procédurale.

Les ISPV gagneraient à saisir toutes les occasions de mieux faire connaître leurs missions et leurs résultats aux consommateurs (en matière de sécurité des aliments), aux citoyens (en matière de zoonoses, de protection de l'environnement et de l'animal) et aux opérateurs (en soulignant le retour économique à moyen terme sur l'investissement sanitaire). Chacun contribuerait ainsi d'avantage au rayonnement du corps.

Le sentiment de dévalorisation des compétences techniques au profit des compétences managériales est la source de beaucoup des difficultés actuelles : démotivation, avancement bloqué car pas assez de postes «cotés 3», carrière débutant sur poste de chef de service avec peu de possibilité de progression au sein du cœur de métier. Cette dévalorisation est paradoxalement à contre courant des attentes de nos concitoyens qui regardent le service rendu. En l'occurrence, le service attendu est un service technique : la sécurisation des aliments, la prévention des zoonoses, la préservation de l'environnement. Les fonctions supports et managériales, indispensables pour une meilleure efficacité (meilleur service au moindre coût) ne sont pas une fin en soi et doivent rester au service des objectifs techniques, au risque de s'auto-administrer et de s'enfermer dans une approche uniquement procédurale.

ANNEXE 1

Etude prospective des nécessités de recrutement d'ISPV en fonction de la démographie et de la pyramide des âges

Le calcul consiste à :

1. évaluer sur les 20 prochaines années les départs en retraite (toutes celles et ceux nés avant 1962 par exemple, car on n'entre que rarement après 45 ans dans la fonction publique),
2. ajouter les autres motifs de départs (3 à 5 par an),
3. viser au minimum un maintien des effectifs sur 20 ans (donc avec une nécessité de hausse pendant quelques années afin d'anticiper et de compenser la décroissance rapide des effectifs ensuite...),
4. lisser les recrutements sur cette période afin d'éviter un effet "recrutement au moment des crises",
5. obtenir des promotions d'un nombre régulier de stagiaires à l'ENSV afin de garantir la régularité de la qualité de la formation dispensée et d'optimiser la gestion de cet établissement.

Cela donnerait, sur la base des données disponibles (base 2005) :374 départs à la retraite plus 60 à 100 départs vers les organismes privés et parapublics ou les instances européennes, soit environ 450 départs sur la période.

Ce qui conduit à prévoir de l'ordre de 23 recrutements par an, pour seulement maintenir sur 20 ans les effectifs, indépendamment d'autres évaluations quant aux besoins.

Le SNISPV estime qu'envisager 25 à 30 recrutements par an par l'Etat représente 5 à 6 % des vétérinaires formés chaque année en France aux frais de la collectivité.

Nous ne considérons pas ce chiffre comme extravagant pour un pays qui revendique la qualité de ses produits au plan international, s'enorgueillit de la qualité de ses services vétérinaires et se prétend prêt à faire face à d'inéluctables crises sanitaires !

ANNEXE 2

Etude prospective des nécessités de recrutements d'ISPV en fonction des actuelles règles de gestion

(On s'attachera aux ISPV affectés en DDSV soit 480 environ des 912 agents du corps)

Deux principes légitimes comme fondement à cette étude prospective :

1. Il convient, selon le préambule de la circulaire du 9 novembre 99 sur l'itinéraire et le parcours professionnel des Vétérinaires inspecteurs : «de travailler à l'aboutissement honorable des carrières de ceux qui quelles qu'en soient les raisons, ne pourront accéder au plus haut niveau de la hiérarchie». **L'administration doit donc permettre au maximum d'agents de répondre aux critères d'accès au grade d'en chef dans des conditions d'ancienneté normales**, soit 15 ans en moyenne, ancienneté actuelle au passage en chef des ISPV (qui est supérieure à celle des IGRF et à la moyenne de la fonction publique de l'ordre de 12 ans). Or l'ancienneté minimum lors de l'accès à la promouvabilité (échelon 6 depuis 1 an) est d'environ 8 ans. L'accès au grade de chef devrait donc pouvoir avoir lieu au maximum dans les $(15 - 8 =) 7$ ans afin de remplir les conditions normales d'ancienneté. Pour ce faire, **un poste adéquat doit être accessible à chaque «promovable» qui le souhaite dans un délai de sept ans.**
2. On ne peut pas revendiquer que les postes à responsabilité au sein des DDSV soient intégralement dévolus aux ISPV, toutefois on peut revendiquer légitimement **l'acceptation et l'affichage du principe d'une valence minimale d'encadrement à culture vétérinaire dans les DDSV et la fixer à 80%.**

La situation actuelle :

A ce jour le nombre d'ISPV de classe normale promouvables au grade de chef est estimé à 276 dont **203 sont en poste en DDSV.**

Intéressons-nous aux 203 ISPV promouvables en poste en DDSV.

Dans l'état actuel des règles de gestion, le nombre de postes permettant l'accès au grade d'en chef au sein du secteur DDSV est de 80 (en effet une grande partie des postes de Directeurs n'est pas accessible aux agents de classe normale).

Si l'on considère, de façon optimiste, une rotation tous les 7 ans sur chacun de ces postes et leur attribution aux seuls agents de classe normale, il y a 80 postes disponibles pour les 203 postulants potentiels.

Il devient donc indispensable que ces postulants aillent, dans leur grande majorité, chercher hors du secteur vétérinaire un poste leur permettant un avancement, créant ainsi une hémorragie massive d'ISPV, qui ne pourrait être compensée que par des recrutements. En effet, le retour dans le cœur de métier ne peut se faire, conformément aux critères de la circulaire, que sur des postes de niveau équivalent ou supérieur.

Le recrutement annuel à l'ENSV nécessaire pour combler le déficit et occuper les postes opérationnels est donc au strict minimum de 14 élèves $(0,8 * (203 - 80 / 7))$.