

FS du CSA M du 2 avril 2026

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

LES INSTANCES



Présentation du bilan 2025 des inspecteurs santé et sécurité au travail, révélant des non-conformités critiques et une culture de prévention encore trop fragile. Lancement d'une nouvelle veille réglementaire sur Resana et expérimentation de la télémédecine pour pallier la pénurie médicale, les chantiers sont vastes. L'UNSA a fermement dénoncé le manque de temps et de reconnaissance des assistants de prévention, acteurs pourtant essentiels mais surchargés. Face à l'urgence, notamment sur la sécurité des mineurs en enseignement agricole et l'insécurité à Mayotte, notre syndicat demande des actions concrètes et immédiates. Retrouvez l'essentiel des débats.

L'intersyndicale a démarré cette séance par la lecture d'une déclaration liminaire riche en sujets, vous pourrez la retrouver à la fin de ce compte-rendu.

Mise à disposition d'une veille réglementaire

L'administration a présenté la veille mensuelle qui va être mise en œuvre sur la thématique Santé et Sécurité au Travail et qui sera disponible sur Resana.

Elle présentera plusieurs volets importants pour les acteurs de **prévention** comme la **santé et sécurité au travail**, les **équipements de protection individuelle**, les **locaux de travail**, les évolutions propres aux établissements recevant du public, la **qualité de vie au travail** et les **risques psycho-sociaux**, les notes d'autres ministères (comme le ministère de l'Intérieur), les congés maladie, la médecine du travail, les accidents de travail et maladies professionnelles.

L'UNSA se réjouit de la reprise de cette veille qui avait été abandonnée mais qui permet à tous les acteurs de la prévention de connaître les évolutions et la mise à jour des textes. Cette veille chronophage est trop souvent oblitérée par les assistants et conseillers de prévention, du fait du peu de temps dont ils disposent pour cette mission, ce que dénonce l'UNSA depuis de nombreuses années.

Bilan 2025 des Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail

Le rapport d'activités des ISST sur l'année 2025 a été présenté en instance. Ce rapport réalisé en toute transparence met en évidence des anomalies/non-conformités qui doivent être corrigées dont certaines dans l'urgence.

- Évaluation des risques non mise à jour régulièrement et culture de la prévention insuffisamment structurée.
- Instances de dialogue/concertation dont on doit renforcer le rôle + formation des membres de la CoHS.
- Du fait de l'absence de couverture par la médecine du travail et de la couverture dégradée, pas d'actions de prévention mises en œuvre dans les services.
- Agents de prévention : ils ne sont pas mis en valeur et disposent de peu de temps, donc le turn-over est important. Il est nécessaire de travailler sur l'attractivité et la professionnalisation (groupe de travail à venir).
- Retex et analyse des Accidents de travail/Maladies Professionnelles : analyses insuffisantes, peu mobilisées.
- Densification des locaux et organisation du travail : impact sur les conditions de travail peu évalué et nécessité de concertation en amont.
- Risques techniques et environnementaux : qualité air, Amiante/Plomb et suivi des équipements de travail sont à améliorer.
- Facteurs humains : gestion de crises sanitaires, reset Brexit, Fermeture abattoir génèrent de l'anxiété, du stress, de la fatigue... dans les services.
- Enseignement agricole : non-respect de la réglementation des travaux interdits/ réglementés pour les jeunes 15-18 ans, tant dans les ateliers et les exploitations agricoles des EPLEFPA que chez les maîtres de stage.

En l'absence d'un plan d'actions présenté par l'administration face à ses non-conformités constatées, l'UNSA a dénoncé la trop lente inertie de l'administration face à ces constats, notamment pour les travaux interdits des mineurs, dont les conséquences peuvent être graves. L'UNSA a demandé des actions concrètes à l'administration et elle a salué la transparence du rapport des ISST qui va permettre des actions correctives et un suivi par les membres de la formation spécialisée du CSA ministériel.

Programme National de Prévention (PNP)

Une présentation de l'avancée du Programme National de Prévention (PNP) a été faite lors de l'instance. A noter la mise en œuvre d'un contrat de recherche pluriannuel avec un laboratoire, un travail sur les risques chimiques (notamment suite à un accident en SIVEP). Le coordonnateur des ISST a aussi présenté l'enquête DGAFP réalisée sur la place et le rôle des assistants de prévention.

L'Observatoire de la Santé, Sécurité et Conditions de travail sera lancé le 4 mai. Il a trois objectifs principaux : permettre l'analyse et la poursuite d'une cartographie des risques au MAASA,

prospector sur l'anticipation de risques émergents (climatiques, structurels, humains) et enfin suivre et adapter le PNP.

EPL de Mayotte et Télémédecine

Cette formation spécialisée a aussi été l'occasion de faire deux focus : l'un opérationnel, l'autre territorial.

La situation à **Mayotte** a fait l'objet d'un retour de la part d'un représentant de la DAAF et de la direction de l'EPL de Coconi. Il est fait état d'insécurité (agressions d'agents, risques routiers, absence de système d'alarme incendie, vols de matériel et d'animaux) et de conditions de travail difficiles (locaux dégradés, ambiance thermique difficile à supporter, absence de médecine du travail). Certains points, notamment sur l'alarme incendie ou la rénovation des locaux sont en cours mais les entreprises manquent de disponibilité et tous les travaux prennent du temps).

Le second point concernait **l'expérimentation de la télémédecine** en région Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté, ceci afin de garantir la continuité du suivi médical dans les territoires déficitaires en médecine de prévention. Les objectifs poursuivis sont de tester une solution de téléconsultation externalisée, d'évaluer la faisabilité technique, juridique et l'acceptabilité par les agents, de capitaliser les retours pour un déploiement élargi. Ce système présente des avantages comme la disponibilité médicale et les coûts maîtrisés mais ne permet pas le 1/3 temps et les actions en milieu du travail (fiches de risque, visite de locaux...). L'administration prend en compte également le risque de la faible adhésion des agents et prévoit une campagne d'information, de sensibilisation accompagnée d'une démonstration. Il faudra voir aussi si des problèmes techniques surviennent, si l'administration ne se met pas en défaut avec le RGPD.

L'UNSA a fortement insisté pour que cette solution n'empêche pas le maintien de la recherche d'une médecine de prévention par les structures et par le ministère. Elle doit bien rester une solution alternative pour pallier l'absence de suivi médical des agents mais en aucun cas être considérée comme une solution pérenne, notamment du fait de l'absence de connaissance de nos métiers et de nos outils de travail par les interlocuteurs.

Enquête DGAFP

L'enquête DGAFP sur le réseau des assistants de prévention (AP) a été présentée. Cependant, les chiffres concernent tous les ministères et la demande a été faite d'une extraction des chiffres des agents MAASA. La DGAFP a répondu favorablement mais cela prend du temps.

L'enquête a été dépouillée par l'INTEFP (Institut de Formation des Inspecteurs du Travail). Cette enquête a mis en évidence une fragilité des assistants de prévention qui ne se sentent pas pilotes auprès de la Direction, et sont sous-représentés dans l'élaboration du plan annuel de prévention des risques professionnels, l'analyse des accidents du travail. A contrario, ils retrouvent toute leur place dans la réalisation et l'évaluation du DUERP. Les AP estiment prioritaires le cadre réglementaire, l'engagement du chef de service et l'implication des encadrants mais ils manquent de temps et de moyens pour réaliser leurs missions.

L'UNSA rejoint l'analyse que cette mission nécessite du temps et doit être mieux valorisée. Elle porte d'ailleurs cette revendication depuis de nombreuses années et attend des prochains groupes de travail sur les AP que des propositions concrètes

Cette réunion a aussi été l'occasion d'évoquer la Note de Service sur les congés maladie qui date de 2019 (2019-344) et est obsolète sur un certain nombre de dispositifs. Une présentation sommaire en a été faite. Elle contiendra ainsi de nombreuses fiches pratiques actualisées et des modèles de documents, ainsi qu'un arbre de décisions pour être plus opérationnelle.

Déclaration liminaire intersyndicale



Formation spécialisée du CSA-M (02 avril 2026)

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Depuis de nombreux mois, les membres de cette instance ne cessent de relayer des **situations de mal-être, de souffrance et de violences** subies par les agents de notre ministère, quels que soient leurs secteurs d'affectation - territoire hexagonal ou dans les DROM-COM - (enseignement, mission de contrôle, abattoirs, administration centrale, services déconcentrés ou opérateurs d'État). Or, le bureau en charge de ces sujets est, quant à lui, fortement affaibli. En effet, **nombre d'agents du BASS sont en arrêt - parfois de longue date - ou en attente de recrutement**. Cette situation pénalise le suivi individuel des dossiers complexes et retarde la tenue de groupes de travail, pourtant essentiels à l'amélioration des conditions de travail des personnels de notre ministère à l'instar du groupe de travail "violences".

A la demande de la ministre, la secrétaire générale du MAASA a instauré un calendrier contraint, reconnu comme nécessaire par les membres de cette instance, afin de disposer d'outils actualisés pour faire face aux violences. Nous devons respecter ce rythme, d'autant que les **menaces - pesant sur les agents de l'OFB, notamment - témoignent de la persistance de ces faits**.

Monsieur le Président, malgré nos nombreuses sollicitations, les organisations syndicales n'ont pas obtenu que le BASS bénéficie de relais en matière de missions équivalentes dans les trois directions métiers. Trois ans après la mise en place des **formations spécialisées des CSA de réseaux et, malgré les échanges sur leur articulation avec le niveau ministériel**, force est de constater que les sujets n'avancent pas suffisamment, faute de personnel dédié à ces missions. Certaines formations spécialisées ne se sont même jamais réunies (ou pas suffisamment). Les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail requièrent une formation approfondie et

une expertise spécifique ; il est donc inacceptable d'en confier la charge à des agents déjà surchargés.

Toutes les organisations syndicales ici présentes peuvent attester d'une augmentation significative des sollicitations de la part des collègues. Celles-ci concernent :

- des situations de travail dégradées ;
- des conditions de travail détériorées ;
- des pratiques managériales inappropriées ;
- un mal-être grandissant pouvant conduire à l'épuisement professionnel ;
- un manque de reconnaissance de plus en plus fortement ressenti par les agents.

Monsieur le Président, nous aborderons aujourd'hui la question de la **médecine de prévention**. Nous avons maintes fois alerté sur les carences de médecin de travail dans plusieurs structures de notre ministère. Vos services nous rappellent que, dans certaines structures, il n'y a aucune difficulté. Certes, et heureusement ! Cependant, nous constatons que des avis de médecins du travail sont contestés par l'administration (ex : AgroParisTech). Cette situation n'est pas acceptable. Nous nous réservons le droit de les contester par les voies judiciaires appropriées. Nous demandons également qu'un point soit fait sur le nombre et la localisation des visites médicales qui peuvent détecter des maladies professionnelles.

En matière **d'insécurité, nos agents travaillant sur le territoire de Mayotte** - thème inscrit à l'ordre du jour -, y sont malheureusement confrontés au quotidien. Le passage du cyclone *Chido* en décembre 2024 a mis en lumière, au-delà de son impact sociétal, de nombreuses problématiques de sécurité des agents. Un an après, ces situations demeurent. Nous attendons des directions locales qu'elles actualisent ou tout simplement qu'elles mettent en place les outils opérationnels suivants : registre de sécurité, PPMS, DUERP, registres SST, etc. N'oublions pas que les agent.es sont confrontés régulièrement à d'autres risques dans les territoires d'Outre-Mer. En témoigne les eaux **contaminées au bromate au sein de l'EPLEFPA de Guadeloupe** le 11 mars dernier, ou encore **la persistance des sargasses** dans tout l'arc antillais et en Guyane, pour lesquelles un rapport du CGAAER en juillet 2016 recommandait déjà d'établir un plan d'actions urgent.

Lors de la réunion d'instance de ce jour, vous ferez un point d'avancement sur le lancement de l'observatoire de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. **Sans attendre ce point, nous faisons collégialement le constat d'une très forte et très rapide dégradation des conditions de travail, en administration centrale, comme en services déconcentrés.**

Nous pourrions citer pour exemples :

- la situation en administration centrale des **agents de la Sous-Direction de la Sécurité Sanitaire des Aliments**, notamment, qui sont en souffrance (alertes effectuées auprès des représentants des personnels et des organisations syndicales depuis fin 2024 et remontées en instances). De nombreux collègues sont en arrêt de travail, voire en longue maladie, ou en télétravail à 100% pour raison médicale. Nous constatons également un très fort *turn-over* sur les postes. Depuis le 3 février 2026, l'intersyndicale a demandé à la secrétaire générale du MAASA des indicateurs, afin de pouvoir faire un état des lieux avant la définition d'un plan d'actions, demande restée sans réponse à ce jour. Nos organisations syndicales ne peuvent que **constater, avec regret, l'absence de retour sur ces indicateurs. Une fois encore, la non-transmission de ces éléments ne fait que conforter le constat d'un dialogue social**

dégradé ;

- une **alerte également provenant de la DDT de la Creuse** de plusieurs agents de différents services (MAASA comme MTE) concernant les conditions de travail, le comportement agressif et humiliant - à la limite du harcèlement - par l'encadrement et la direction. Le préfet précédent l'arrivée de l'actuel en janvier 2026, avait pourtant été informé. Certains agents dans une situation de grande détresse sont prêts à en référer au nouveau préfet ;
- autre alerte, celle **de la DDT de la Haute-Marne**, avec la mise en place d'une enquête par les membres de la F3SCT locale auprès des agents sur leurs conditions de vie au travail, qui révèle un mal-être profond lié à des conditions managériales inacceptables, et dont certains témoignages pourraient remettre en cause les conclusions sur les raisons (exclusivement personnelles) du suicide d'un jeune collègue de 24 ans (MTE) en fin d'année dernière ;
- **la dégradation des conditions de travail au Service Agriculture et Développement Rural (SADR) de la DDT de l'Isère**. La direction de la DDT a décidé la réalisation d'un diagnostic RPS pour ce service durant le premier semestre 2025, avec pour objectif une amélioration des conditions de travail des agents. Cette démarche a été confiée à l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), en associant des agents volontaires du SADR, les représentants du personnel de l'intersyndicale et des acteurs de la prévention. Or à ce jour, les collègues de l'intersyndicale de la DDT 38 n'ont toujours pas eu connaissance des principaux points du diagnostic réalisé par l'ARACT, ni du plan d'actions proposé d'ailleurs, alors que ces éléments doivent être intégrés dans le Document Unique d'Évaluation et de Prévention des Risques Professionnels - DUERP - sans délai ! De plus, le plan d'actions - qui doit être lancé en 2026 -, sera porté par un agent du Secrétariat Général Commun Départemental, qui n'était pas présent lors de l'étape de diagnostic menée par l'ARACT. **Or, lors du dernier séminaire SST à Rambouillet, organisé pour notre formation spécialisée par les ISST, il a été précisé que l'équipe de direction devait être pleinement impliquée dans les démarches de prévention des RPS.** Pour nous, la demande de l'intersyndicale de la DDT 38 sur l'implication d'un cadre de la direction dans le pilotage de ce travail, avec une animation faite par l'ARACT, est tout à fait légitime ;
- nous pouvons également citer une **situation à la DRAAF Auvergne Rhône Alpes** où des agents d'un service ont alerté à plusieurs reprises, de manière argumentée et étayée, sur leurs conditions de travail et l'organisation du service. Pendant plusieurs mois, aucune action locale n'a été engagée. Seule une enquête administrative confiée au CGAAER a été réalisée, près d'un an après les premiers signalements. A l'issue, ce ne sont pas les causes organisationnelles qui ont été traitées mais bien les agents eux-mêmes : plusieurs d'entre-eux ont été sanctionnés disciplinairement par un avertissement. Alors même que la DRAAF a présenté cette réponse comme permettant de repartir sur des bases saines, la situation a conduit à l'inverse à des épuisements professionnel d'agents, des arrêts de travail en cours et des recours individuels engagés. Cette situation apparaît d'autant plus paradoxale que la DRAAF est engagée depuis plus d'un an dans un projet de prévention des RPS à hauteur de 20 000 €, sans effet visible sur le traitement de cette situation ;
- enfin, pour clore cette série non exhaustive, nous pouvons évoquer le **cas de la DDPP du Calvados**, où une intersyndicale a provoqué la tenue d'une formation spécialisée qui se tiendra ce vendredi 3 avril. En cause, une situation de mal-être généralisé des encadrants et chefs de service. Lors d'un CODIR exceptionnel, ces derniers ont demandé à avoir des priorités claires et définies, ainsi que des délais de traitement raisonnables. La direction n'entend rien, bafoue le droit à la déconnexion et le respect des temps personnels. Pour aggraver la situation, on peut ajouter une communication inadaptée du préfet, mettant en

cause - en les identifiant nommément - des professionnels, mais aussi des agents de la DDPP, ainsi que des agressions physiques ou verbales qui se multiplient ces dernières semaines. En dernier lieu, l'assistante de prévention fait état de propos suicidaires de certains cadres, et cette information, qu'elle a pourtant relayée, ne semble pas être prise en compte par la direction de la DDPP.

Ces cinq exemples, interrogent l'utilité des fonds investis par le MAASA dans la réalisation de diagnostics, lorsque les directions ne s'impliquent pas dans les démarches et qu'ils ne sont pas suivis de plans d'actions concrets. Ils interrogent également la volonté réelle des directions à d'améliorer les conditions de travail des agents, alors que celles-ci peuvent être responsables de ces situations, mais aussi plus largement, la manière dont sont traitées les alertes.

Quel message est ainsi envoyé aux agents qui alertent sur leurs conditions de travail, lorsque les suites données peuvent conduire à des sanctions disciplinaires ? **Quelles garanties concrètes** le Ministère met-il en place pour que les agents puissent **alerter sur leurs conditions de travail en toute sécurité** ? Comment le Ministère s'assure-t-il que les difficultés de travail ne soient pas systématiquement analysées sous un prisme individuel, au détriment d'une analyse des organisations de travail ?

Nous avons également souvent évoqué les crises sanitaires, que ce soit le Covid-19 ou les différentes épizooties et leurs impacts sur les conditions de travail au sein de notre ministère. A ce titre, nous sollicitons, Monsieur le Président, des explications concernant la **réquisition dans un EPLEFPA, celui de la Motte Servolex, pour se rendre dans les exploitations faisant l'objet d'abattage forcé dans le contexte de la dermatose Nodulaire contagieuse des bovins**. Cette réquisition préfectorale - basée certes sur le volontariat - nécessiterait, selon nous, une information préalable des membres de cette instance.

Les **services déconcentrés** ont été particulièrement **affectés** par les **récentes crises**. Il convient donc de veiller à ce que les **agents concernés puissent bénéficier des récupérations et des congés nécessaires afin de prévenir tout risque d'épuisement professionnel**. Malgré leurs efforts pour assurer les missions de service public, les agents sont parfois amenés à effectuer des heures supplémentaires qu'ils ne peuvent pas récupérer. Des directions ont décidé d'écarter ces heures supplémentaires au-delà de 25 heures, notamment en **abattoir**, n'étant plus en mesure d'organiser les obligations de services sans faire appel à des heures supplémentaires par les agents. Nous rappelons que ces pratiques peuvent être assimilées à du travail dissimulé. De plus, **nous vous demandons de rappeler aux directions de respecter scrupuleusement la législation du travail?** : l'outil d'enregistrement des heures doit être conforme à la réglementation et ne doit pas être contourné pour s'adapter à des contraintes de paramétrage. L'outil doit s'adapter au rythme de travail des agents, et non l'inverse.

Monsieur le Président, un **projet de formation en matière de prévention des chantiers pédagogiques est en cours**. Cependant, il est **nécessaire que les directions locales d'établissements d'enseignement appliquent la réglementation en vigueur** et redoublent d'effort en matière de moyens humains et financiers pour prévenir les risques d'accidents. La récente **alerte émise par un membre de la formation spécialisée du CSAUREA Corse** révèle que :

- des agents de prévention ne sont pas nommés ;
- des DUERP ne sont pas actualisés ;
- des formations spécifiques de prévention de métiers à risques ne sont pas reconduites ;

- le suivi de la conformité et la maintenance de certains ateliers et matériels pédagogiques est, lui, inexistant.

Cette prévention des accidents passe par la bonne formation des agents dans les structures. **Nous nous inquiétons de la situation des formateurs SST suite à l'arrêt de la convention avec la MSA.** Si comme les ISST l'indiquent, leur nombre vient à baisser drastiquement pour une question d'habilitation, c'est tout une partie de la culture de la prévention et de la sécurité qui risque de disparaître.

Monsieur le président, n'oublions pas non plus la **sécurité des locaux, qui sont, ou peuvent être, le premier rempart face aux actes de violence externe.** La problématique de la vidéosurveillance est à interroger afin de donner des consignes claires, réglementairement contextualisées, afin de guider les directions locales dans la recherche de leur sécurisation de site - en particulier en EPLEFPA où les bâtiments sont la propriété des Conseils Régionaux dont les politiques de sécurisation de site sont diverses selon les territoires -. Les enjeux de protection des agents et des élèves méritent une étude de cette solution technique qui peut faire débat.

Monsieur le Président, nous devons absolument remettre en place une **articulation vertueuse de ces questions entre les différentes formations spécialisées** (celles dites de "proximité", de "réseau", ministérielle). A défaut, la dégradation de la santé au travail des agents et les risques pour la sécurité et la santé des apprenants de l'enseignement agricole de notre ce ministère va s'accroître, ce qui est inacceptable. Nous ne manquerons pas d'utiliser toutes les procédures à notre disposition pour y remédier.

