

## Formation Spécialisée CSA M 7 juillet 2026

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



**Bilan de la Formation Spécialisée  
Ministérielle du 7 juillet 2026 - Canicule,  
protection des agents et avancées sociales :  
l'UNSA obtient des réponses concrètes**

### Face à la canicule

**Des mesures renforcées, mais des attentes persistantes.** Alors que les épisodes de forte chaleur se multiplient, l'administration a détaillé les dispositifs mis en place pour protéger les agents, conformément au décret n°2025-482 et à l'arrêté de mai 2025. Parmi les mesures phares : hydratation obligatoire, aménagements horaires (début de journée anticipé en vigilance orange), télétravail étendu (au-delà de 3 jours en vigilance rouge), et mise à disposition de ventilateurs dans les locaux non climatisés. Les agents vulnérables ou travaillant en extérieur bénéficient d'une attention particulière.

**Pour l'UNSA**, ces mesures restent à améliorer. L'organisation syndicale a **revendiqué l'équipement systématique des sites centraux, DRAAF et lycées avec au moins une salle climatisée**, ainsi que l'installation de **ventilateurs de plafond** – une solution écologique et économique, alternative à la climatisation. Concernant le télétravail, l'UNSA revendique **le libre choix entre présentiel et 100% distanciel** pendant les pics de chaleur, certains agents n'ayant pas de conditions optimales à domicile. Enfin, elle propose des **horaires décalés** (ex. : 6h30-14h30) pour éviter les heures les plus chaudes.

L'administration a répondu positivement sur l'adaptation des horaires pour tous (agents, prestataires, entreprises), mais les ventilateurs de plafond nécessiteront une **étude technique** (hauteur sous plafond, résistance des structures). Leur déploiement dans les DRAAF et lycées relève respectivement des préfets et des régions. Un **plan de communication par métier** sera élaboré en dialogue social pour clarifier les consignes.

## Protection fonctionnelle :

La Direction des affaires juridiques (DAJ) a présenté le **Guide DGAFP de la protection fonctionnelle**, rappelant que les agents victimes de violences, menaces ou harcèlement peuvent bénéficier d'un accompagnement juridique et financier (tiers-payant pour les frais d'avocat). La demande doit être adressée sous 2 mois au conseiller aux affaires pénales et civiles (CAPC), via un formulaire disponible sur l'intranet.

L'UNSA a **interpellé l'administration sur le périmètre des agents éligibles**, notamment les **contractuels sur budget** (assistants d'éducation, agents en "Autre" statut). Bien que rémunérés par des établissements publics locaux (EPL) via des crédits délégués par l'État, leur statut les exclut parfois de ce droit. L'administration a précisé que **la protection fonctionnelle est liée au statut d'agent de droit public**, mais il faut distinguer ce droit de son financement. Pour les contractuels, c'est l'employeur (ex. : un EPL) qui en porte la responsabilité, même si le ministère peut **abonder les frais** en cas de difficulté financière de l'établissement. Un **formulaire dédié** pourrait être créé par la DGER pour simplifier les recours.

Sur la situation où l'agent doit solliciter la protection auprès d'un supérieur hiérarchique impliqué dans le harcèlement, l'administration a assuré que, dans ce cas, le **N+2 ou l'autorité académique** intervient pour garantir l'impartialité.

## Prévention des agressions

L'administration a présenté un bilan des travaux sur la prévention des agressions, structuré autour de trois axes : sécurité des agents, sécurisation des établissements, santé mentale des jeunes. Cinq groupes de travail (GT) ont planché sur le sujet entre mai 2025 et avril 2026, aboutissant à :

Une **Note de Service** définissant les procédures de signalement (sous 48h) et d'accompagnement. Des fiches pratiques clarifiant les rôles et les dispositifs de soutien psychologique.

Un **QR Code**, proposé par l'UNSA, sera inséré sur les documents pour un accès rapide à des infographies ou vidéos explicatives. Des affichettes génériques avec ce QR Code seront aussi déployées.

Sur le bilan des agressions : les statistiques 2024-2025 révèlent 48 agressions signalées en 2025 (contre 45 en 2024), avec 71% de femmes victimes et 52% des cas survenus en situation de contrôle (exploitations agricoles, etc.). Les DDETSSPP concentrent plus de 50% des agressions.

# Autres sujets abordés : santé mentale, amiante, et dépistage des stupéfiants

- **Santé mentale des apprenants** : le réseau **RéSéDA** et un protocole interministériel renforcent le repérage des crises suicidaires. Une mission du CGAAER étudiera ce sujet en 2026-2027.
- **Logiciel AT-MP** : un nouvel outil interministériel de gestion des **accidents du travail et maladies professionnelles** sera déployé pour accélérer les procédures et améliorer la prévention.
- **Programme National de Prévention (PNP)** : 17 projets cofinancés (193 728 € engagés), dont des actions contre les **RPS** et les **TMS**. L'**Observatoire SST** a identifié des priorités pour 2026 : sécurisation contre les intrusions, réduction des accidents machines, maîtrise de la charge mentale.
- **Prévention du risque amiante** : un **guide MAASA 2026** précisera les obligations des chefs de service (actualisation du Dossier Technique Amiante, suivi médical renforcé).
- **Dépistage des stupéfiants** : la circulaire du 16 juin 2026 impose un **dépistage inopiné et obligatoire** pour certains postes à risque, couplé à des actions de prévention. Les modalités seront débattues à l'automne.

*Plus d'information dans notre compte rendu détaillé.*

## Compte rendu détaillée :

La Formation Spécialisée était présidée par M Mohamed AARABI.

**En préambule**, la Formation spécialisée dit au revoir et remercie à Mme FALASCHI, cheffe du BASS. Elle et son équipe ont mené de nombreux travaux sur les conditions de travail. En terme de formations, une formation des représentants personnels en comité social est prévue à partir de d'une formation du ministère de la justice.

**Réponses à la Déclaration liminaire** : le Président a pris bonne note des inquiétudes liées au décret. Sur la MIREX, une enquête administrative a été menée et les suites ne dépendent pas de la formation spécialisée ministérielle mais de mesures de corrections locales et de sanctions selon la CAP du corps des agents concernés.

## Canicule et fortes chaleurs

L'administration détaille les mesures de protection contre les risques liés à la chaleur, conformément au **décret n° 2025-482** et à l'**arrêté du 27 mai 2025**, qui définit les seuils de vigilance canicule. Parmi les recommandations figurent une **hydratation régulière**, le port de **vêtements légers**, ainsi que l'aération des locaux aux heures les plus fraîches. Les stores sont systématiquement baissés en journée pour limiter l'élévation des températures, et la consommation d'alcool est proscrite pendant ces épisodes.

L'organisation du travail est ajustée en fonction des alertes de **Météo-France**. En **vigilance orange**, les horaires peuvent être aménagés, avec un début de journée anticipé, tandis que le **télétravail exceptionnel** – voire maximal – est encouragé, dans le respect du cadre

réglementaire. Des ventilateurs sont également mis à disposition dans les bureaux non équipés de climatisation.

En cas de **vigilance rouge**, des mesures renforcées s'appliquent : le télétravail est étendu **au-delà des trois jours habituels**, les réunions se tiennent **exclusivement en mode hybride** pour réduire les déplacements, et une attention particulière est portée aux **agents vulnérables** ou travaillant en extérieur.

L'UNSA a interrogé l'administration sur la nécessité d'équiper chaque site d'administration centrale, DRAAF et lycées d'une **salle climatisée**. Elle a aussi demandé l'installation de **ventilateurs de plafond** dans les classes, salles de réunion, puis les bureaux, une solution moins coûteuse et plus écologique que la climatisation.

Concernant l'organisation du travail en vigilance orange et rouge, l'UNSA revendique le **libre choix du télétravail** (5 jours/semaine) ou du **présentiel**, certains agents ayant des conditions de travail moins favorables à domicile.

Enfin, pour éviter les pics de chaleur, l'UNSA propose des horaires décalés (ex. : 6h30-14h30), permettant aux agents de travailler dans des conditions thermiques plus supportables.

En réponse, l'administration centrale adapte les horaires pour tous (agents, prestataires, entreprises). Les **ventilateurs de plafond** nécessitent une étude technique (hauteur, résistance, faux-plafonds). Leur déploiement en DRAAF et lycées relève respectivement des préfets et régions.

La **DGER** a coordonné des réunions hebdomadaires avec les MIREX pour ajuster les mesures lors **des examens**. L'alerte DGI n'a pas été transmise aux bons niveaux (pas vers les MIREX/directeurs). Un **RETEX 2026** proposera des améliorations pour les prochaines sessions.

**Sur les abattoirs**, les DRAAF se réunissent quotidiennement. L'équarrissage, problème croissant, ne peut pas systématiquement justifier une gestion de crise (et ses indemnités), car chaque déclenchement nécessite l'accord de la Direction du budget.

Le ministère renforcera la diffusion des mesures et émettra des consignes par métier. **Un plan de communication sera discuté en dialogue social.**

**FOCUS** : le droit de retrait pour **Danger Grave et Imminent (DGI)** ne s'applique pas si cela met autrui en **danger**. Il suppose un risque grave et immédiat, persistant malgré les mesures de protection. Une **forte chaleur seule** ne justifie pas ce droit : si l'agent dispose d'eau, de pauses au frais et que son activité (comme la surveillance) n'est pas physiquement intense, le retrait n'est pas fondé.

## Bilan d'étape travaux de prévention des violences

L'administration dresse un bilan des travaux « prévention des agressions » suite notamment à l'attaque du lycée agricole d'Antibes. Ce bilan s'organise autour de trois domaines : **la sécurité des agents, la sécurisation des établissements et la santé mentale des jeunes.**

## Documents supports

Le **dialogue social** s'est structuré autour de **cinq groupes de travail (GT)** entre **mai 2025 et avril 2026**, incluant un **GT dédié au Retex sur le lycée d'Antibes** (28 janvier 2026).

Trois documents encadrent la prévention des agressions et leur gestion :

- **La Note de Service SG/SRH/SDDPRS/N2026** : rappelle les **principes de prévention** (atteintes verbales, physiques, numériques ou des biens), définit un **plan ministériel de maîtrise des risques** et structure les **procédures de signalement et d'accompagnement**.
- **L'Annexe 1 (Fiche de signalement)** : standardise le **signalement sous 48h**.
- **L'Annexe 2 (Fiche pratique)** : clarifie les rôles (« **Qui fait quoi ?** ») et liste les **dispositifs de soutien psychologique** disponibles.

Comme proposé par l'UNSA, la note comportera un QR Code permettant aux agents d'avoir accès à une infographie ou une vidéo permettant une prise de connaissance plus rapide. Des affiches génériques seront aussi produites avec le QR Code.

### **Le Bilan Agressions 2024-2025 :**

Ce document statistique recense 45 agressions en 2024 et 48 en 2025 signalées au BASS. En 2025, les femmes représentent 71 % des victimes identifiées et les agressions surviennent à 52 % en situation de contrôle (exploitation agricole etc..). Les EPLEFPA constituent moins d'1/3 des agressions tandis que les DDETSSPP recensent 50 % ou plus des agressions 2024-2025.

### **Protection fonctionnelle**

La **Direction des affaires juridiques (DAJ)** a présenté le **Guide DGAFP de la protection fonctionnelle**, précisant les droits des agents. L'administration doit réagir **sans délai** en cas de danger physique avéré ; à défaut de réponse sous **deux mois**, la demande est considérée comme rejetée. Cette protection couvre **violences, menaces, injures et diffamations**.

Pour en bénéficier, l'agent victime (ou son mandataire) doit adresser une **demande écrite au conseiller aux affaires pénales et civiles (CAPC)** via [daj.protection-fonctionnelle.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:daj.protection-fonctionnelle.sg@agriculture.gouv.fr), en joignant le formulaire dédié (publié sur l'intranet). La protection fonctionnelle s'applique en cas de **mise en cause liée aux fonctions** ou d'**attaque en raison de celles-ci**, avec un système de **tiers-payant** pour éviter l'avance des frais. Le ministère négocie des **conventions avec des avocats** pour faciliter cette prise en charge.

En cas de **harcèlement moral par la hiérarchie**, le N+2 est sollicité à la place du supérieur direct pour éviter tout conflit d'intérêts.

L'UNSA interroge le périmètre des agents éligibles à la protection fonctionnelle, notamment pour les contractuels sur budget (comme les assistants d'éducation, bien que non titulaires, ni contractuels d'État) et les agents en "Autre" dans le formulaire. Bien que rémunérés par les établissements via une délégation de crédits, leurs fonctions relèvent de l'État.

L'**administration** répond que le **droit à la protection fonctionnelle** est lié au statut d'**agent de droit public**, mais distingue ce droit de la question de son **financement**. Pour les contractuels, l'employeur (comme un EPL) en porte la responsabilité, même si le ministère peut apporter un soutien (sans pouvoir décider à sa place).

L'UNSA relève deux situations : Les assistants d'éducation (AE) qui dépendent des EPL, mais leur rémunération provient in fine du ministère. De plus, une inégalité existe, car certains établissements en difficulté financière ne pourraient pas couvrir les frais d'avocats.

L'administration rappelle que ce dispositif est un **droit réglementaire**. La complexité survient quand un agent (comme un ACB) sollicite cette protection auprès d'un supérieur hiérarchique impliqué. Si l'employeur est mis en cause, **l'autorité académique doit intervenir** pour garantir l'application des règles. Sur l'aspect financier, le ministère pourra abonder les frais nécessaires. Enfin, la **DGER** pourrait créer un **formulaire dédié** pour faciliter ces recours.

## Santé mentale des apprenants

Le réseau RéSéDA est un module d'aide à la prise en compte de la santé mentale des élèves et étudiants sur la plateforme nationale. L'administration organise des formations sur le repérage de la crise suicidaire. Un protocole interministériel organise le repérage et la prise en charge médicale des jeunes. L'infirmier scolaire réalise l'évaluation de première intention. Enfin, une mission du CGAER étudiera la santé mentale dans l'enseignement durant la période 2026/2027.

## Point d'étape sur le logiciel interministériel de gestion AT-MP

L'administration présente l'application interministérielle de gestion des **accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP)**. Le projet, relancé en 2025, vise à répondre à une procédure actuelle peu outillée et hétérogène qui consomme beaucoup de temps et des traitements longs. La DGAFP conduit le projet. Le ministère de l'Agriculture, l'Éducation nationale et la Transition écologique sont des ministères pilotes en collaboration avec le CISIRH.

Le **futur logiciel** garantira des procédures d'instruction plus rapides pour les agents. Les gestionnaires gagneront du temps administratif pour se concentrer sur l'analyse et la prévention. Enfin, les ministères auront accès à de meilleures données pour mener des actions préventives. L'application respectera strictement les normes de sécurité des données de santé (HDS).

## Point sur le Programme national de prévention

L'administration examine les progrès du Programme national de prévention (PNP). Le suivi se concentre sur plusieurs axes stratégiques.

## Suivi des crédits SST

Le **Tableau de suivi des crédits SSCT 2026** sert de base à l'analyse financière des projets locaux. Le GT 2026 a attribué des financements. Le bilan financier révèle un coût global de **193 728 €** pour 17 dossiers, avec des co-financements ministériels s'élevant à **54 674 €**. Les deux projets les plus importants sont ceux d'**AGROCAMPUS La Germinière** (35 800 €, QVT et prévention des RPS), de l'**EPLEFPA Brioude-Bonnefont** (27 600 €, accompagnement RPS).

Trois structures font l'objet d'une aide financière particulière :

1. **DDPP 83** : Le projet finance un accompagnement sur la charge de travail et la reconnaissance professionnelle.
2. **EPLEFPA d'Antibes** : L'établissement met en place un dispositif d'analyse des pratiques professionnelles suite à l'événement de septembre 2025.
3. **EPLEFPA AgroCampus 47** : La formation vise la gestion des conflits pour l'équipe informatique et les personnels.

## Observatoire en santé, sécurité et conditions de travail

L'**Observatoire santé, sécurité et conditions de travail** (lié au PNP 2024-2027) est un dispositif opérationnel présidé par la Secrétaire générale. Basé sur trois piliers (**Analyser, Anticiper, Agir**), il cartographie les risques physiques et psychiques en croisant données internes et externes. Présenté le 17 juin 2026, il met en lumière les liens entre risques métiers et santé des agents. Sa **cartographie** combine une vision macro (continuité du service public) et micro (préservation des agents), autour de huit axes stratégiques : **risques physiques** (amiante, incendie), risques liés aux **équipements**, et risques **plurifactoriels** comme les **TMS** et **RPS**. Les priorités 2026 incluent la sécurisation contre les intrusions, la réduction de l'accidentologie machine et la maîtrise de la charge mentale. L'objectif est de déployer 100 % des fiches actions pour une prévention mieux intégrée.

**Recherche-action sur les RPS** : le rapport 2026 de l'Observatoire révèle des limites de la prévention des RPS au MAASA : actions souvent individuelles (manager, assistant de prévention) et réactives, manque d'analyse du travail réel, et assistants de prévention sous-utilisés. Le Programme National 2024-2027 propose une approche globale via quatre axes : gouvernance unifiée, prévention primaire centrée sur les conditions de travail, lutte contre l'usure professionnelle, et renforcement des acteurs. L'enjeu est de passer d'une logique symptomatique à une transformation durable des organisations, en impliquant tous les niveaux hiérarchiques.

**Recherche-action sur l'activité managériale** : en collaboration avec le laboratoire ACTé de l'Université Clermont Auvergne, l'administration a étudié le lien entre activité managériale et prévention primaire. Les conclusions soulignent que la santé au travail dépend du travail réel quotidien et que les managers, bien que pivots, sont eux-mêmes en difficulté. Pour rendre leur rôle soutenable, il faut comprendre leurs pratiques, expérimenter avec eux et créer des espaces de débat sécurisés. Les périodes de crise offrent l'opportunité de repenser les modes de gouvernance et de construire collectivement des solutions.

L'UNSA a soulevé la question de la charge excessive des managers de proximité, déjà très sollicités, et interrogé sur les moyens de les inciter à mener des actions de prévention primaire. Elle demande si ce sujet sera intégré aux débats sur les stratégies de prévention.

En réponse, l'administration précise que les **premières réunions** serviront à évaluer les **organisations et spécificités** locales. Certaines équipes encadrantes pratiquent déjà, **de manière informelle**, cette prévention. Les managers de proximité sont bien **reconnus comme acteurs clés** ; l'enjeu est désormais de leur **accorder plus de moyens et d'autonomie** pour formaliser ces pratiques.

## Prévention du risque amiante

L'administration présente le projet de **Guide de prévention amiante MAASA 2026**. Ce guide liste les obligations des propriétaires de bâtiments et des chefs de service. Le chef de service doit

disposer d'une fiche récapitulative du Dossier Technique Amiante (DTA) actualisé. Il informe ses agents de la présence de matériaux amiantés et des précautions à prendre. L'évaluation du risque amiante doit figurer explicitement dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Les agents exposés bénéficient d'un suivi médical renforcé tous les quatre ans au maximum

## Point divers :

La **circulaire du 16 juin 2026**, signée par le Premier ministre, impose aux ministères d'organiser une **campagne de dépistage et de prévention** contre la consommation de stupéfiants par les agents publics.

Deux axes principaux sont définis :

- un **dépistage inopiné et obligatoire**,
- des **actions de prévention renforcées**.

Une **prochaine fiche de service (FS)** présentera le projet d'instruction ministérielle. Les **opérateurs du MAASA** devront s'y conformer, le ministère adaptera les modalités aux contextes métiers. Il restera à déterminer **quels postes**, en raison des risques pour les agents ou les usagers, seront prioritairement concernés. Ces dispositions seront débattues à la prochaine formation spécialisée d'automne.

Cette démarche s'inscrit dans le **Plan Santé au Travail 2030**, avec l'implication de la **médecine de prévention**.

**Santé mentale : stop aux belles paroles et à l'affichage politique, il est urgent d'agir!**

Soutenez notre pétition pour l'urgence d'un pacte national pour la santé des jeunes.

[Lien pour signer la pétition](#)

Protéger la santé mentale, physique et



s l'avenir de

toute la société.



Syndicat de l'Enseignement agricole

**champs  
d'avenir**



**champs  
d'avenir**

<https://unsa-sea.fr> - [sea-unsa.syndicats@agriculture.gouv.fr](mailto:sea-unsa.syndicats@agriculture.gouv.fr) - 78 rue de varenne 75007 PARIS SP