

Canicules, violences, accidents du travail, prévention des risques professionnels et tests antidrogue : au programme de la dernière F3SCT Ministérielle

F3SCT M du 7 juillet 2026

Introduction

Le formation spécialisée en santé, sécurité et condition de travail ministérielle (F3SCT M) a permis d'aborder des enjeux majeurs liés aux conditions de travail, à la protection des agents et à la prévention des risques professionnels au sein du MAASA. Ce compte-rendu synthétise les échanges et les positions exprimées lors de cette instance, qui s'est articulée autour de plusieurs thématiques critiques :

- La gestion des épisodes de canicule et des fortes chaleurs, avec un constat partagé sur la nécessité d'harmoniser les mesures de protection des agents, tout en soulignant les disparités persistantes entre les territoires et les services.
- La réforme des congés maladie, dont les modalités interministérielles continuent de susciter des réserves de la part des organisations syndicales, notamment en raison de leurs impacts sur les agents confrontés à des difficultés d'accès aux soins.
- La prévention des violences et des risques psychosociaux, avec un focus sur l'évolution des agressions, les dispositifs de signalement et la protection fonctionnelle des agents, ainsi que sur les mesures de sécurisation des bâtiments.
- Le développement du logiciel interministériel de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP), dont l'avancement a été présenté, ainsi que les enjeux liés à sa mise en œuvre et à son interopérabilité avec les outils existants.
- Le Programme National de Prévention (PNP) 2025-2026, qui vise à renforcer la prévention des risques professionnels, mais dont le déploiement reste inégal selon les territoires.
- Le projet de dépistage antidrogue dans l'administration, qui a fait l'objet de débats sur son cadre juridique, ses modalités pratiques et les garanties en matière de respect des droits des agents.

Ce compte-rendu reflète à la fois les avancées réalisées par l'administration, les points de convergence entre les parties prenantes, mais aussi les désaccords persistants, notamment sur la nécessité d'un cadre national plus contraignant pour garantir une protection homogène des agents. Les suites envisagées, notamment les réunions de suivi et les audits en cours, devront permettre d'évaluer l'effectivité des mesures annoncées et de poursuivre le dialogue social pour améliorer les conditions de travail et la sécurité des personnels.

SOMMAIRE

Déclaration liminaire et réponses de l'administration.....	3	situations rencontrées.....	9
Déclaration liminaire.....	3	Une évolution des situations de violence...	9
Réponses apportées par l'administration.....	3	Les limites des données disponibles.....	10
Gestion de la canicule : des actions engagées mais encore à harmoniser.....	3	Présentation de la note de service relative aux agressions.....	10
Congés maladie : une réforme interministérielle maintenue.....	3	Protection fonctionnelle : avancées et points de vigilance.....	11
Violences, protection des agents et procédures "danger grave et imminent" (DGI) : des dispositifs en évolution.....	4	Sécurité des bâtiments et prévention des risques.....	11
Droit de retrait : un cadre juridique à préciser.....	4	Revendications et positions de FO.....	12
Principaux points de convergence et désaccords persistants.....	4	Suites et calendrier prévisionnel.....	12
Perspectives et prochaines échéances.....	5	Point d'étape sur le développement du logiciel interministériel de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP).....	13
Prévention des risques liés aux canicules et fortes chaleurs.....	5	Présentation générale du projet.....	13
Présentation des mesures mises en œuvre par l'administration.....	5	État d'avancement des travaux.....	13
Un cadre réglementaire renforcé mais encore à consolider.....	5	Position et observations de FO.....	14
Des actions en cours d'harmonisation.....	5	Engagements de l'administration.....	14
Des difficultés persistantes dans l'application des mesures.....	6	Calendrier prévisionnel et points de vigilance.....	14
Des situations de terrain révélatrices d'inégalités de protection.....	6	Point d'avancement du Programme National de Prévention (PNP) 2025-2026.....	15
Des conditions de travail parfois incompatibles avec la sécurité des agents..	6	Un programme centré sur le renforcement de la prévention.....	15
Le respect des obligations de prévention questionné.....	7	Des avancées significatives mais encore inégales.....	15
Des bâtiments peu adaptés aux épisodes de chaleur.....	7	Des difficultés qui freinent encore le déploiement.....	16
Positions et revendications des organisations syndicales.....	7	Les observations formulées par FO.....	16
Les demandes portées par FO.....	7	Perspectives pour 2026-2027.....	16
Des propositions convergentes sur certains points.....	8	Projet de dépistage antidrogue dans l'administration.....	17
Conclusion et suites envisagées.....	8	Contexte et cadre général du dispositif.....	17
Bilan d'étape sur les travaux de prévention des violences.....	9	Champ d'application et agents concernés...	17
Généralités et présentation des travaux engagés par l'administration.....	9	Modalités de mise en œuvre du dépistage....	17
Évolution des agressions et analyse des		Garanties en matière de confidentialité et droits des agents.....	18
		Positions et préoccupations exprimées par les organisations syndicales.....	18
		Ajustements obtenus et calendrier de déploiement.....	19
		Points de vigilance.....	19

Déclaration liminaire et réponses de l'administration

Déclaration liminaire

Les organisations syndicales ont rappelé leurs préoccupations concernant plusieurs sujets majeurs touchant aux conditions de travail, à la protection des agents et à la prévention des risques professionnels. Les interventions se sont principalement articulées autour de trois thématiques : la réforme des congés maladie, la gestion des épisodes de forte chaleur et la prévention des violences ainsi que des risques psychosociaux.

Réponses apportées par l'administration

L'administration a apporté plusieurs éléments de réponse en rappelant les actions engagées, tout en soulignant certaines contraintes réglementaires, organisationnelles et budgétaires.

Gestion de la canicule : des actions engagées mais encore à harmoniser

L'administration a indiqué que plusieurs mesures avaient été mises en œuvre au niveau central, notamment la possibilité d'étendre le télétravail au-delà des règles habituelles en cas d'alerte rouge et la possibilité d'aménagements spécifiques pour les agents vulnérables.

Concernant les services de terrain, l'administration a reconnu l'existence de difficultés persistantes. Pour les abattoirs, elle a indiqué qu'une doctrine nationale était en préparation afin de mieux encadrer les contrôles officiels en période de forte chaleur. Pour les établissements d'enseignement agricole, des consignes ont été diffusées mais l'administration a reconnu des écarts dans leur application locale. Un retour d'expérience doit être réalisé afin d'identifier les améliorations nécessaires. S'agissant des prestataires et personnels extérieurs, l'administration a rappelé que les principes de protection applicables aux agents publics devaient également être pris en compte dans les relations avec les entreprises concernées.

Elle a enfin indiqué que des études relatives à la ventilation et à l'amélioration des bâtiments étaient en cours, tout en reconnaissant que les investissements nécessaires restent dépendants des capacités budgétaires disponibles.

Congés maladie : une réforme interministérielle maintenue

Sur la réforme des congés maladie, l'administration a rappelé que les mesures adoptées relevaient d'un cadre interministériel et ne dépendaient pas exclusivement du ministère de l'Agriculture. Elle a indiqué qu'un suivi des impacts serait réalisé afin d'évaluer les conséquences concrètes du dispositif, mais n'a pas annoncé de modification immédiate des règles contestées.

Les représentants des personnels ont regretté l'absence de réponse précise concernant les conséquences pour les agents confrontés aux difficultés d'accès aux soins ou aux situations médicales complexes.

Violences, protection des agents et procédures "danger grave et imminent" (DGI) : des dispositifs en évolution

L'administration a présenté plusieurs mesures destinées à améliorer la prise en charge des agressions. Elle a notamment évoqué la simplification des procédures de signalement grâce à des outils numériques, ainsi que le renforcement de la protection fonctionnelle, incluant un accompagnement juridique et psychologique. Un plan de maîtrise des risques concernant les inspections sur le terrain est également prévu afin de mieux prévenir les situations dangereuses.

Concernant les procédures DGI, l'administration a rappelé le rôle central des formations spécialisées locales, qui disposent d'un délai d'action de 48 heures. Elle n'a toutefois pas retenu la création d'une cellule nationale de substitution, privilégiant une amélioration des circuits existants. Elle a proposé la mise en place de contacts directs permettant aux formations spécialisées de réagir plus rapidement ainsi qu'une meilleure formation des directeurs sur les critères permettant de caractériser un danger grave et imminent.

Par ailleurs, un audit du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) est en cours concernant la sécurité des bâtiments des établissements d'enseignement agricole, avec l'objectif de définir des standards communs.

Droit de retrait : un cadre juridique à préciser

L'administration a rappelé que le droit de retrait ne pouvait être exercé qu'en présence d'un danger grave et imminent et que la seule exposition à une température élevée ne suffisait pas automatiquement à le justifier. Elle a insisté sur la nécessité d'anticiper les situations à risque et de privilégier la mise en œuvre de mesures préventives.

Concernant les examens, l'administration a souligné la difficulté de concilier la protection des agents et la continuité d'épreuves nationales. Elle a toutefois reconnu l'intérêt de définir des critères communs, notamment des seuils de température ou de durée d'exposition.

Principaux points de convergence et désaccords persistants

Les échanges ont permis d'identifier plusieurs points de convergence. L'administration et les représentants des personnels partagent notamment le constat de difficultés réelles liées aux épisodes de canicule dans certains services, la nécessité d'améliorer les dispositifs de signalement des agressions et l'intérêt d'une meilleure formation des encadrants.

Des divergences demeurent néanmoins sur plusieurs sujets majeurs. Les représentants des personnels demandent une doctrine nationale concernant la gestion des fortes chaleurs, alors que l'administration privilégie encore une approche combinant cadre national et adaptation locale. Le désaccord reste également important concernant la réforme des congés maladie, les organisations syndicales demandant son retrait ou sa modification substantielle, tandis que l'administration considère qu'elle relève d'une décision interministérielle.

Enfin, les représentants des personnels estiment que les procédures actuelles de traitement des alertes DGI restent trop lentes et insuffisamment protectrices, alors que l'administration considère que les outils existants peuvent être améliorés sans modification profonde de l'organisation.

Perspectives et prochaines échéances

Plusieurs travaux sont programmés pour les prochains mois :

- publication d'une note relative aux agressions et à leur prise en charge ;
- élaboration d'une doctrine nationale DGAL concernant les contrôles en abattoirs en période de canicule ;
- réalisation d'un retour d'expérience sur la gestion des examens en période de fortes chaleurs ;
- publication des résultats de l'audit du CGAAER sur la sécurité des établissements d'enseignement agricole ;
- poursuite des actions de sensibilisation des agents et des encadrants sur la prévention des risques liés aux fortes chaleurs.

Ces travaux devront permettre d'évaluer l'effectivité des mesures annoncées et de poursuivre les échanges avec les représentants du personnel sur l'amélioration des conditions de travail et de protection des agents.

Prévention des risques liés aux canicules et fortes chaleurs

Présentation des mesures mises en œuvre par l'administration

Un cadre réglementaire renforcé mais encore à consolider

L'administration a présenté les dispositions mises en place pour accompagner les épisodes de fortes chaleurs, notamment à la suite du décret de mai 2025 relatif aux mesures de protection des agents publics en période de canicule.

Les principales mesures rappelées concernent l'adaptation de l'organisation du travail, avec la possibilité d'aménager les horaires (prise de poste avancée, fin de journée décalée), le développement des réunions en format hybride ainsi que l'extension du recours au télétravail au-delà des trois jours habituels en cas de vigilance orange ou rouge.

Des mesures matérielles doivent également être mobilisées afin de limiter l'exposition des agents : accès à des espaces rafraîchis ou climatisés, mise à disposition d'eau, adaptation des tenues vestimentaires lorsque les conditions de travail l'exigent. Une attention particulière doit être portée aux agents vulnérables, notamment ceux présentant des pathologies particulières, les femmes enceintes ou les personnels exerçant des missions fortement exposées à la chaleur, comme dans certains abattoirs.

Des actions en cours d'harmonisation

L'administration a indiqué travailler à une application plus homogène des consignes au sein des différents services. En administration centrale, les recommandations ont été diffusées auprès des directions concernées. Des consignes spécifiques ont également été transmises aux services déconcentrés, notamment concernant l'organisation des examens dans les établissements d'enseignement agricole.

Une fiche pratique nationale destinée à harmoniser les procédures est en cours d'élaboration. Elle doit notamment préciser les mesures à appliquer selon les niveaux de vigilance et les situations rencontrées. L'administration a également rappelé l'obligation de suivi des températures dans certains locaux accueillant du public ou des agents, comme les salles d'examen.

Sur le volet immobilier, des investissements sont engagés pour améliorer la résilience des bâtiments, notamment par des travaux de ventilation, d'occultation solaire ou d'amélioration thermique. Toutefois, l'administration a reconnu que certains projets, en particulier ceux nécessitant des équipements lourds comme la climatisation, nécessitent une programmation budgétaire pluriannuelle.

Des difficultés persistantes dans l'application des mesures

Les échanges ont mis en évidence plusieurs limites dans la mise en œuvre du dispositif. Les représentants du personnel ont notamment souligné les fortes disparités entre les territoires et les services, liées à une interprétation locale des consignes. L'administration a rappelé que les directeurs d'établissement ou de service restent responsables de l'adaptation des mesures aux réalités locales. Cette approche a toutefois été critiquée par les organisations syndicales, qui considèrent qu'elle conduit à des niveaux de protection différents selon les structures.

La coordination entre les différents acteurs apparaît également perfectible, notamment lorsque plusieurs opérateurs interviennent sur un même site. La situation des abattoirs, où les agents relevant de structures différentes peuvent être soumis à des règles distinctes, a été particulièrement évoquée.

Des situations de terrain révélatrices d'inégalités de protection

Des conditions de travail parfois incompatibles avec la sécurité des agents

Les représentants des personnels ont fait état de nombreuses situations dans lesquelles les mesures annoncées n'auraient pas été appliquées de manière satisfaisante. Plusieurs exemples ont été cités, notamment dans les établissements d'enseignement agricole où des examens ont été maintenus dans des salles fortement surchauffées. Des températures proches de 38°C ont ainsi été signalées dans certaines salles d'examen, entraînant des malaises parmi les élèves et les personnels présents. Il est également important d'aborder les mesures spécifiques mises en place pour les agents en situation de contrôle, celles-ci pouvant varier selon les structures. Par ailleurs, en cas de coordination entre plusieurs services, on constate un manque d'harmonisation des dispositions appliquées lors des épisodes caniculaires.

Dans certains abattoirs, les représentants du personnel ont également alerté sur des conditions de travail particulièrement difficiles, avec des températures dépassant parfois 40°C. Des interruptions d'activité ou des adaptations de missions ont pu être décidées pour certains intervenants, mais pas toujours pour les agents chargés des contrôles sanitaires.

Les représentants des personnels ont également évoqué la situation des personnels extérieurs ou des prestataires, qui ne bénéficieraient pas toujours des mêmes protections que les agents publics, notamment en matière d'accès à des espaces frais ou de pauses régulières.

Le respect des obligations de prévention questionné

Plusieurs interventions ont porté sur le respect des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Des représentants des personnels ont signalé des situations dans lesquelles des agents auraient exercé leur droit d'alerte ou invoqué un danger grave et imminent sans réponse jugée adaptée de l'administration. La question du refus de reporter certaines activités malgré des conditions thermiques difficiles a notamment été soulevée.

La situation des agents vulnérables a également fait l'objet de débats. Des cas de refus de télétravail malgré des situations médicales particulières ont été cités, les organisations syndicales estimant que ces décisions pouvaient constituer un manquement aux obligations de protection des employeurs publics.

Des bâtiments peu adaptés aux épisodes de chaleur

Les représentants des personnels ont insisté sur la nécessité d'une politique immobilière plus ambitieuse. De nombreux bâtiments administratifs et établissements d'enseignement agricole, conçus principalement pour répondre aux contraintes hivernales, deviennent difficilement supportables lors des épisodes de forte chaleur. Le manque d'équipements simples, tels que des protections solaires, des ventilateurs, des zones ombragées ou des dispositifs de rafraîchissement temporaire, a également été signalé.

Les représentants des personnels ont par ailleurs alerté sur certaines pratiques managériales jugées inadaptées, notamment concernant les tenues vestimentaires adaptées aux fortes chaleurs ou l'information insuffisante des personnels contractuels et temporaires sur leurs droits.

Positions et revendications des organisations syndicales

Les demandes portées par FO

FO a rappelé la nécessité de sortir d'une logique de recommandations locales pour instaurer un véritable cadre national contraignant. La première revendication porte sur la définition de seuils précis déclenchant automatiquement des mesures de protection. **FO** demande notamment qu'un niveau de température maximale soit fixé pour les locaux de travail, avec des adaptations pour les activités physiques, ainsi qu'un recours automatique au télétravail lors des épisodes de vigilance orange ou rouge lorsque les missions le permettent.

FO revendique également la création de moyens financiers dédiés afin d'accélérer la rénovation des bâtiments et l'acquisition d'équipements adaptés. Ces dépenses doivent relever d'un fonds spécifique et ne pas être absorbées par les budgets courants des services.

La question de la garantie de non-sanction des agents face au danger a été réaffirmée. **FO** rappelle son exigence de protection absolue pour tout agent exerçant son droit d'alerte DGI. Elle insiste sur le respect du formalisme réglementaire : l'inscription d'un danger grave et imminent au registre par un membre de la formation spécialisée (FSSCT) impose la tenue immédiate d'une enquête conjointe. Celle-ci doit définir les mesures conservatoires et les actions de prévention nécessaires. Enfin, **FO** propose un plan pluriannuel pour adapter les sites au changement climatique et ainsi assurer l'égalité de traitement des personnels. Concernant l'enseignement agricole, le ministère doit pouvoir débloquer des moyens financiers pour aider les régions, propriétaires des sites, à rénover les établissements scolaires.

FO a également insisté sur la nécessité d'élaborer une doctrine commune avec les opérateurs, en particulier pour encadrer la coordination des contrôles et assurer la cohérence des contrôles uniques réalisés chez les exploitants agricoles.

Enfin, **FO** a rappelé que les missions de contrôle ne se limitent pas aux seules exploitations agricoles. Les agents interviennent également dans des établissements dont les infrastructures ne sont pas adaptées aux épisodes de fortes chaleurs. Cette situation impose une vigilance accrue et la définition de consignes harmonisées pour préserver leur sécurité.

Des propositions convergentes sur certains points

Il a également été défendu un droit de retrait collectif permettant à une équipe entière de suspendre son activité lorsqu'un risque thermique important est constaté. Elle a également demandé la mise en place d'une prime spécifique pour les agents exposés lors des épisodes de forte chaleur.

Il a enfin été proposé la création d'une cellule de crise associant administration et représentants du personnel afin de suivre les situations en temps réel. Elle a également insisté sur la formation obligatoire des encadrants à la prévention des risques liés aux fortes chaleurs.

Conclusion et suites envisagées

Les échanges ont confirmé l'existence d'un écart important entre le cadre réglementaire annoncé et les réalités rencontrées dans certains services. Si l'administration reconnaît la nécessité d'améliorer l'organisation et la prévention, elle reste prudente sur les engagements financiers et sur la mise en place de mesures nationales obligatoires.

Pour **FO**, la protection des agents ne peut dépendre de décisions locales variables selon les établissements ou les responsables. Elle demande un dispositif opposable reposant sur des règles communes, des moyens dédiés et un contrôle renforcé de leur application.

Parmi les propositions avancées figurent notamment l'élaboration d'une charte ministérielle « Canicule », prévoyant des engagements précis des responsables de service, la création d'un observatoire des conditions de travail permettant un suivi des situations en temps réel, ainsi que l'intégration des mesures relatives aux fortes chaleurs dans un accord ministériel santé-sécurité.

Une réunion de suivi est prévue en septembre 2026 afin d'examiner l'avancement de la fiche nationale canicule, d'envisager un audit des bâtiments les plus sensibles et de poursuivre les discussions sur les mesures financières destinées aux agents exposés.

Bilan d'étape sur les travaux de prévention des violences

Généralités et présentation des travaux engagés par l'administration

L'administration a présenté un point d'étape sur les travaux engagés depuis 2024 afin de renforcer la prévention des violences à l'encontre des agents du ministère. Cette présentation s'inscrit dans un contexte de persistance des agressions, qu'elles soient physiques, verbales ou psychologiques, dans plusieurs secteurs d'activité particulièrement exposés : services de contrôle, établissements d'enseignement agricole, services déconcentrés et missions en contact direct avec les usagers. L'objectif affiché par l'administration est de renforcer une politique globale de prévention reposant sur plusieurs axes : améliorer le signalement des faits, harmoniser les pratiques de prise en charge, renforcer la protection fonctionnelle des agents victimes et mieux sécuriser les environnements de travail.

L'administration a indiqué que plusieurs textes et documents ministériels étaient en cours d'actualisation afin de clarifier les procédures applicables. Ces travaux doivent notamment permettre de préciser les modalités de signalement des agressions, les conditions d'accès à la protection fonctionnelle ainsi que les dispositifs d'accompagnement des victimes.

La publication d'une nouvelle doctrine ministérielle, initialement envisagée en 2025, a été décalée afin de prendre en compte le contexte particulier des tensions agricoles, des mobilisations professionnelles et des périodes de crise susceptibles d'exposer davantage les agents chargés des contrôles et des missions de terrain. L'administration prévoit également de renforcer les actions de sensibilisation afin de lutter contre la sous-déclaration des violences. Elle rappelle que les violences ne se limitent pas aux agressions physiques et concernent également les insultes, menaces, intimidations, pressions ou comportements déstabilisants pouvant avoir un impact important sur la santé des agents.

Des outils numériques doivent compléter ce dispositif, notamment par la mise à disposition de QR codes sur des supports d'information permettant aux agents d'accéder plus facilement aux formulaires de signalement et de demande de protection fonctionnelle.

Évolution des agressions et analyse des situations rencontrées

Une évolution des situations de violence

L'administration a présenté un bilan des agressions recensées en 2025. Les données communiquées font apparaître une progression des signalements par rapport à 2024, avec une augmentation annoncée de 18 % du nombre de situations déclarées. Les violences recensées restent majoritairement constituées de violences verbales, représentant environ deux tiers des signalements. Elles concernent notamment les insultes, les propos menaçants, les intimidations ou les pressions exercées sur les agents dans l'exercice de leurs missions.

Les violences physiques représentent une part plus limitée mais demeurent particulièrement préoccupantes lorsqu'elles surviennent dans des contextes de contrôle ou d'intervention sur le terrain. Les menaces, chantages ou pressions exercées par téléphone, courrier ou via les réseaux sociaux constituent également une catégorie de faits en développement. La répartition des situations montre une forte exposition des agents en relation directe avec les usagers. Les établissements d'enseignement agricole représentent une part importante des situations recensées, notamment en lien avec les conflits impliquant des élèves ou leurs familles. Les services de contrôle, notamment les DDPP, restent également fortement concernés en raison des tensions pouvant apparaître lors des inspections sanitaires ou environnementales.

L'administration a également souligné une évolution du profil des victimes. En 2025, 71 % des victimes recensées sont des femmes, contre 51 % en 2024. Cette évolution conduit à envisager un plan d'action spécifique intégrant davantage la dimension des violences sexistes et des comportements discriminatoires.

Les limites des données disponibles

FO a insisté sur la persistance d'une importante sous-déclaration, en particulier concernant les violences verbales et psychologiques. Certains agents hésitent encore à effectuer un signalement, redoutant un manque de soutien hiérarchique, doutant de l'utilité de la démarche ou faisant face à une banalisation encore trop fréquente de ces comportements.

Plusieurs situations concrètes ont été rappelées, illustrant le manque d'accompagnement d'agents exposés à des menaces ou à une agressivité récurrente. Un exemple marquant a notamment été évoqué : celui d'un agent en DDPP ayant subi des intimidations répétées à la suite d'un contrôle ayant débouché sur un contentieux. Malgré la gravité des faits, celui-ci a éprouvé de grandes difficultés à obtenir un soutien adapté.

Pour **FO**, la prévention des violences ne doit plus négliger les atteintes psychologiques et les pressions durables, dont les répercussions sur la santé des personnels sont particulièrement lourdes.

Présentation de la note de service relative aux agressions

L'administration a présenté une note de service visant à renforcer la prévention et la prise en charge des agressions envers les agents publics. Cette note s'inscrit dans le cadre des obligations de protection de l'employeur public prévues par le Code général de la fonction publique, notamment au titre de la protection fonctionnelle. Elle reprend également les orientations interministérielles relatives à la sécurité des agents. L'objectif principal est d'harmoniser les pratiques entre les différents services et établissements afin que les agents victimes bénéficient d'une réponse plus homogène, quel que soit leur lieu d'affectation.

Le dispositif présenté repose sur plusieurs mesures. Tout d'abord, l'administration souhaite généraliser le signalement des incidents, y compris lorsqu'ils ne donnent pas lieu immédiatement à une procédure judiciaire. Le recours à un formulaire unique doit permettre une meilleure traçabilité des événements et une analyse plus fine des situations. Ensuite, l'administration prévoit le développement de dispositifs d'accompagnement des victimes, notamment par la mobilisation de compétences psychologiques et juridiques. L'objectif affiché est de permettre une prise en charge rapide après une agression. La formation des encadrants constitue également un axe identifié comme prioritaire. Les responsables hiérarchiques doivent être davantage sensibilisés à la gestion des situations de crise, au recueil de la parole des agents et à l'obligation d'apporter une réponse adaptée. Enfin, l'administration rappelle que les agressions caractérisées doivent pouvoir conduire à un accompagnement dans les démarches judiciaires, notamment par un appui dans le dépôt de plainte et les procédures associées.

FO a reconnu l'intérêt de formaliser ces procédures, tout en soulignant que l'efficacité du dispositif dépendra avant tout des moyens réellement mobilisés sur le terrain.

Protection fonctionnelle : avancées et points de vigilance

La Direction des affaires juridiques (DAJ) a présenté un nouveau formulaire de demande de protection fonctionnelle ainsi qu'un guide destiné aux agents, aux encadrants et aux services RH. Ce nouvel outil vise à simplifier les démarches, aujourd'hui jugées trop complexes et variables selon les structures. Le formulaire unique doit permettre à l'agent de présenter les faits, leur contexte, les démarches engagées et les besoins identifiés. L'administration prévoit également d'améliorer le suivi des demandes grâce à une procédure dématérialisée avec accusé de réception et information des différentes étapes de traitement. Une évolution importante concerne la prise en charge des frais d'avocat. L'administration souhaite développer un dispositif permettant un paiement direct des honoraires afin d'éviter que les agents victimes aient à avancer des sommes parfois importantes.

FO a reconnu ces avancées, considérant que la simplification administrative et la suppression de l'avance des frais constituent des améliorations utiles. Toutefois, elle a exprimé plusieurs réserves. **FO** considère notamment que les conditions d'accès à la protection fonctionnelle demeurent trop restrictives. Pour **FO**, une agression avérée, y compris lorsqu'elle prend la forme de violences verbales répétées ou de menaces, doit ouvrir un droit clair à protection. **FO** a également dénoncé les délais parfois très longs de traitement des demandes. Des situations ont été citées dans lesquelles des agents agressés ont attendu plusieurs mois avant d'obtenir une réponse. Elle demande donc la mise en place de délais impératifs et une protection fonctionnelle réellement effective, qui ne dépende pas des pratiques locales.

Sécurité des bâtiments et prévention des risques

L'administration a présenté les travaux engagés concernant la sécurisation des bâtiments administratifs et des établissements d'enseignement agricole. Un audit conduit par le CGAAER doit permettre d'identifier les différences de situation entre les structures et de déterminer les priorités d'intervention. L'administration souhaite également généraliser le Plan Maîtrise des Risques (PMR), destiné à harmoniser les procédures de sécurisation des sites. Ces travaux doivent notamment concerner la gestion des intrusions, les procédures d'évacuation et les mesures de protection des personnels.

FO a rappelé que la sécurisation des bâtiments ne pouvait pas rester limitée à des diagnostics ou des recommandations. Elle demande des moyens financiers permettant de réaliser rapidement les travaux nécessaires dans les sites identifiés comme sensibles. **FO** a également alerté sur la situation des prestataires intervenant dans les bâtiments du ministère. Les personnels de sécurité ou de nettoyage peuvent être exposés aux mêmes risques que les agents publics mais ne bénéficient pas toujours des mêmes dispositifs d'accompagnement.

Revendications et positions de FO

FO considère que les travaux engagés constituent des avancées formelles mais estime qu'ils doivent désormais être accompagnés de décisions concrètes et de moyens adaptés.

Elle demande notamment :

- une protection fonctionnelle automatique dès lors qu'une agression est reconnue ;
- des délais garantis pour l'instruction des demandes ;
- un budget dédié à la prévention et à la sécurisation des bâtiments ;
- une reconnaissance pleine des violences psychologiques et des menaces répétées ;
- des mesures spécifiques concernant les violences sexistes et sexuelles ;
- une égalité de traitement entre fonctionnaires, contractuels et personnels extérieurs ;
- une doctrine nationale obligatoire afin d'éviter les disparités entre services.

FO conteste également une approche jugée trop administrative de la prévention des violences. Pour **FO**, les outils numériques et les procédures ne peuvent remplacer une présence humaine suffisante : accompagnement psychologique, médiation, soutien managérial et prévention de proximité. **FO** propose notamment la création d'un observatoire des violences associant administration et organisations syndicales afin d'assurer un suivi indépendant de la politique menée.

Suites et calendrier prévisionnel

Les prochaines étapes annoncées portent sur :

- la finalisation de la note de service relative aux agressions et le lancement d'une campagne nationale d'information sur les dispositifs existants ;
- la réunion de travail avec les organisations syndicales sur la protection fonctionnelle ;
- la présentation des conclusions de l'audit CGAER sur la sécurité des bâtiments ;
- la tenue d'une réunion spécifique du CSA consacrée au plan d'action et aux moyens nécessaires.

FO restera particulièrement vigilante sur la mise en œuvre effective des engagements annoncés. La priorité doit désormais être donnée à la protection concrète des agents exposés, à l'accompagnement rapide des victimes et à la mise en place d'une véritable politique nationale de prévention des violences.

Point d'étape sur le développement du logiciel interministériel de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP)

Présentation générale du projet

L'administration a présenté l'état d'avancement du projet de développement d'un logiciel interministériel destiné à remplacer les différents outils actuellement utilisés pour la gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP). Ce projet, piloté par la DGAFP, associe plusieurs ministères, dont ceux de l'Agriculture, de l'Éducation nationale, de la Transition écologique et de l'Intérieur.

L'objectif est de mettre en place un outil unique permettant d'harmoniser les procédures, de simplifier la gestion des dossiers et de réduire les délais de traitement, notamment ceux liés aux remboursements des frais engagés par les agents. Le futur système devra également répondre aux exigences réglementaires en matière de protection des données de santé et permettre une meilleure exploitation des données afin d'orienter les politiques de prévention.

Le logiciel intégrera notamment un formulaire unique de déclaration, le suivi dématérialisé des dossiers, des tableaux de bord de pilotage, ainsi que des interfaces avec les systèmes d'information existants (SIRH, Chorus, logiciels métiers...). L'administration a indiqué que le respect des exigences du RGPD et des normes d'hébergement des données de santé constituait un élément central du projet.

État d'avancement des travaux

L'administration a indiqué que le cahier des charges fonctionnel était désormais finalisé et que plusieurs prototypes, notamment ceux relatifs à la déclaration des accidents et aux tableaux de bord de suivi, étaient en cours de test auprès d'un panel d'utilisateurs.

Les développements portent désormais principalement sur la création des interfaces avec les applications existantes ainsi que sur les modalités d'anonymisation des données de santé, élaborées en concertation avec la CNIL. En parallèle, les premiers référents AT-MP commencent à être formés dans les services déconcentrés.

Plusieurs difficultés demeurent toutefois identifiées. L'hétérogénéité des pratiques entre les administrations constitue un premier frein, certains services utilisant encore des procédures largement fondées sur des formulaires papier. Des difficultés techniques persistent également pour interfacier le futur logiciel avec certains outils métiers spécifiques. Enfin, des contraintes budgétaires ralentissent le déploiement des formations et des actions d'accompagnement au changement.

L'administration a également attiré l'attention sur plusieurs risques susceptibles d'impacter le calendrier, notamment si les phases de test mettent en évidence des anomalies importantes ou si la qualité des données historiques ne permet pas leur reprise dans de bonnes conditions.

Position et observations de FO

FO a indiqué partager l'objectif de modernisation de la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle considère qu'un outil unique peut permettre d'améliorer les délais de traitement, de renforcer le suivi des dossiers et de mieux cibler les actions de prévention grâce à une exploitation consolidée des données.

En revanche, **FO** estime tout d'abord que le dispositif de formation prévu demeure insuffisant pour garantir une appropriation satisfaisante du nouvel outil par les agents. Une montée en compétence plus ambitieuse apparaît indispensable afin de sécuriser son déploiement. Elle a également exprimé ses inquiétudes concernant la protection des données de santé. Elle considère que les garanties apportées sur l'anonymisation devront être démontrées avant toute généralisation du logiciel et demande la réalisation d'un audit indépendant de sécurité.

FO regrette par ailleurs que le périmètre actuel du projet n'intègre pas l'ensemble des agents, notamment les contractuels, et demande que le futur logiciel couvre l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut.

Enfin, **FO** estime que les organisations syndicales doivent être davantage associées au pilotage du projet, en particulier lorsque les choix techniques sont susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail. Elle s'inquiète également des modalités de financement lorsque celles-ci conduisent à réduire les crédits consacrés localement aux actions de prévention.

Engagements de l'administration

À l'issue des échanges, l'administration a annoncé plusieurs mesures destinées à répondre aux principales préoccupations exprimées. Le volume des formations sera renforcé, avec une journée de formation accompagnée de supports pédagogiques. Une étude sera conduite afin d'examiner les modalités d'intégration des agents contractuels dans le futur dispositif. L'administration s'est également engagée à mettre en place un groupe de travail paritaire consacré à la sécurité des données et à rechercher des crédits complémentaires afin de limiter les impacts budgétaires pour les services. Les développements informatiques seront prioritaires afin d'assurer en premier lieu l'interopérabilité avec les applications les plus utilisées.

Calendrier prévisionnel et points de vigilance

La feuille de route présentée prévoit la finalisation des principaux développements au cours de l'année 2026, suivie d'une phase de tests élargie auprès d'environ 1 000 agents volontaires. Le déploiement pilote est désormais prévu en 2027 dans trois académies et deux DRAAF avant une généralisation progressive à l'ensemble des ministères en 2028.

L'administration a souligné que la réussite du projet reposera principalement sur trois facteurs : l'adhésion des utilisateurs grâce à un accompagnement adapté, la qualité des données intégrées dans le nouvel outil et le maintien d'un dialogue social régulier avec les organisations syndicales afin d'ajuster le dispositif tout au long de son déploiement. La prochaine réunion de suivi est fixée au 28 octobre 2026. Elle sera consacrée à la présentation des résultats des premiers tests utilisateurs et aux ajustements qui en découleront.

Point d'avancement du Programme National de Prévention (PNP) 2025-2026

Un programme centré sur le renforcement de la prévention

L'administration a présenté un point d'étape sur la mise en œuvre du Programme National de Prévention (PNP) 2025-2026, inscrit dans le cadre du quatrième Plan Santé au Travail. Ce programme poursuit un double objectif : réduire les principaux risques professionnels auxquels sont exposés les agents et développer une véritable culture de la prévention au sein des services.

Les actions engagées portent prioritairement sur les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques psychosociaux (RPS), les risques biologiques et chimiques, ainsi que sur les conséquences des épisodes climatiques, notamment les fortes chaleurs. Elles s'appuient sur plusieurs leviers, parmi lesquels le développement de l'Observatoire Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), la formation des encadrants et la modernisation des outils de gestion, notamment avec le futur logiciel interministériel de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP).

Le ministère a rappelé que certaines actions sont adaptées aux spécificités des différents périmètres ministériels, notamment les TMS dans les abattoirs, les risques biologiques dans les laboratoires vétérinaires ou encore la protection des publics les plus exposés dans l'enseignement.

Des avancées significatives mais encore inégales

L'administration estime que plusieurs axes du programme connaissent des résultats encourageants.

En matière de prévention des troubles musculo-squelettiques, des plans d'action sont désormais engagés dans une majorité des sites identifiés comme prioritaires. Les études ergonomiques conduites avec l'INRS et les réaménagements de certains postes de travail, notamment dans les abattoirs, auraient permis de réduire sensiblement les arrêts de travail liés aux TMS. L'exemple de la DDPP des Bouches-du-Rhône, où la réorganisation des postes de découpe a entraîné une baisse importante des déclarations de TMS, a été mis en avant.

Concernant les risques psychosociaux, une recherche-action pilotée avec l'Université de Clermont-Ferrand a débuté sur plusieurs sites expérimentaux afin d'identifier les facteurs organisationnels et managériaux favorisant ces risques. Parallèlement, un vaste programme de formation des encadrants est engagé afin de renforcer leur capacité à détecter les situations de fragilité. Les actions relatives aux risques biologiques ont principalement concerné les laboratoires vétérinaires, avec un renforcement des équipements de protection et des protocoles de sécurité. Face aux épisodes de fortes chaleurs, un guide national a été diffusé et des équipements complémentaires ont été déployés dans une grande partie des services exerçant des activités en extérieur. Enfin, l'administration a présenté l'état d'avancement du futur logiciel ATMP destiné à harmoniser la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une version pilote est actuellement expérimentée dans plusieurs académies et directions régionales avant un déploiement prévu à l'été 2027.

Des difficultés qui freinent encore le déploiement

Malgré ces avancées, plusieurs difficultés importantes demeurent. Le développement du logiciel ATMP accuse un certain retard en raison de la complexité de son interfaçage avec les applications financières de l'État, ce qui fait peser un risque sur le calendrier de déploiement. L'administration a également reconnu que l'ensemble des crédits disponibles n'avait pas pu être consommé en 2025, principalement en raison de difficultés dans les procédures de délégation budgétaire. Par ailleurs, la mise en œuvre du programme reste très hétérogène selon les territoires. Les petites structures disposent de moyens plus limités et certaines actions de prévention, notamment dans le domaine des risques psychosociaux, demeurent fortement concentrées dans quelques régions. Enfin, plusieurs organisations syndicales ont attiré l'attention sur les difficultés que pourrait entraîner la généralisation de la double authentification pour les futurs outils numériques, certains agents de terrain ne disposant pas d'un smartphone professionnel.

Les observations formulées par FO

FO a souligné que le programme présente des avancées réelles mais demeure insuffisamment piloté et évalué. Elle regrette notamment le manque de transparence sur l'utilisation des crédits consacrés au PNP ainsi que l'absence d'évaluation d'une partie importante des actions engagées. Elle estime également que les efforts restent davantage orientés vers la prise en charge des situations dégradées que vers une véritable prévention primaire permettant d'éviter l'apparition des risques.

FO demande un renforcement du rôle des instances représentatives dans le pilotage de l'Observatoire SSCT, une plus grande transparence des résultats obtenus ainsi que des mesures plus contraignantes à l'égard des services qui ne mettent pas en œuvre les plans de prévention.

Enfin **FO** revendique un renforcement des moyens humains dédiés à la prévention, notamment par la création de postes supplémentaires de préventeurs dans les services déconcentrés et un soutien accru aux petites structures.

Perspectives pour 2026-2027

Les prochains mois seront consacrés à la poursuite du déploiement des principaux chantiers engagés. L'administration prévoit la publication de la cartographie dynamique des risques élaborée par l'Observatoire SSCT, la finalisation de la centralisation des dossiers techniques amiante, l'extension des travaux sur les risques psychosociaux à de nouveaux sites et la généralisation des mesures de prévention liées aux épisodes de chaleur.

Le déploiement national du logiciel ATMP demeure l'échéance majeure du programme, avec un objectif de généralisation fixé à juillet 2027. L'administration s'est également engagée à améliorer la gouvernance du programme par la création d'un comité de pilotage associant davantage les partenaires sociaux, les services de médecine de prévention et les autres acteurs concernés. Elle annonce enfin une simplification des circuits de financement ainsi qu'un suivi plus régulier des actions engagées grâce à des tableaux de bord périodiques.

Dans l'ensemble, ce bilan fait apparaître des progrès concrets sur plusieurs volets du PNP, tout en confirmant la nécessité de renforcer les moyens consacrés à la prévention, de réduire les disparités territoriales et d'améliorer le pilotage des actions afin d'assurer une mise en œuvre plus homogène du programme.

Projet de dépistage antidrogue dans l'administration

Contexte et cadre général du dispositif

L'administration a présenté un projet de mise en place d'un dispositif de dépistage antidrogue destiné aux agents exerçant certaines fonctions considérées comme sensibles. Cette démarche s'inscrit dans une logique de prévention des conduites addictives au travail et dans les orientations du futur Plan Santé au Travail (PST) 2026-2030. Le dispositif repose sur la circulaire interministérielle de juin 2026, qui prévoit la possibilité de réaliser des dépistages aléatoires de stupéfiants auprès d'agents occupant des postes présentant des enjeux particuliers en matière de sécurité, de responsabilité ou de protection des publics. Le cadre juridique invoqué s'appuie notamment sur les principes généraux de protection de la santé et de la sécurité au travail prévus par le Code du travail, ainsi que sur les dispositions applicables aux différents versants de la fonction publique.

L'administration rappelle que le dispositif poursuit une double finalité. Il vise d'une part à renforcer la prévention, par une meilleure sensibilisation aux risques liés aux addictions, en lien notamment avec les acteurs de santé publique. Il doit également permettre une détection précoce des situations problématiques afin d'orienter les agents concernés vers un accompagnement médical adapté. L'objectif affiché n'est donc pas de développer une logique exclusivement disciplinaire, mais de privilégier une approche de prévention et de prise en charge.

Champ d'application et agents concernés

Le dispositif ne concerne pas l'ensemble des agents publics mais uniquement ceux occupant des fonctions identifiées comme présentant un niveau de risque particulier. Sont notamment concernés les membres de cabinets ministériels, les agents en contact avec des publics vulnérables, ainsi que les personnels manipulant des fonds publics, des équipements dangereux ou exerçant des missions susceptibles d'avoir des conséquences importantes en matière de sécurité. Dans le champ du ministère de l'Agriculture, pourraient notamment être concernés certains personnels techniques, tels que des agents intervenant en laboratoire ou des inspecteurs vétérinaires, compte tenu de leurs responsabilités opérationnelles.

À ce stade, les agents exerçant leurs fonctions exclusivement en télétravail ou n'ayant pas de lien direct avec les missions identifiées comme sensibles seraient exclus du dispositif. Le déploiement est prévu de manière progressive, certains services déconcentrés n'étant pas intégrés dans la première phase.

Modalités de mise en œuvre du dépistage

Le protocole présenté prévoit un recours privilégié aux tests salivaires, considérés comme adaptés à une utilisation rapide dans un cadre professionnel. Des analyses complémentaires, notamment urinaires, pourraient être réalisées en laboratoire agréé en cas de résultat positif ou de contestation par l'agent.

La sélection des agents soumis au dépistage reposerait sur un tirage au sort réalisé à partir d'un algorithme garantissant l'impartialité de la procédure. Ce dispositif de sélection pourrait faire l'objet d'un contrôle ou d'un audit afin d'en garantir la transparence, notamment à destination des organisations syndicales. L'agent

concerné serait informé individuellement par un moyen sécurisé, avec un délai de prévenance prévu avant la réalisation du test. Celui-ci serait effectué dans un espace dédié, dans le respect de la confidentialité et de l'intimité de l'agent, sous la responsabilité du médecin du travail ou d'un professionnel habilité.

En cas de résultat négatif, les données liées au dépistage seraient détruites rapidement. En cas de résultat positif, l'agent bénéficierait d'une possibilité de contre-expertise. Si le résultat était confirmé, l'administration prévoit un accompagnement médical obligatoire, sans déclenchement automatique d'une procédure disciplinaire.

Garanties en matière de confidentialité et droits des agents

L'administration indique que les données recueillies seraient strictement encadrées afin de respecter les exigences du règlement général sur la protection des données (RGPD). Les informations nominatives seraient accessibles uniquement aux acteurs habilités, notamment le médecin du travail et les services compétents de gestion des ressources humaines. Les données utilisées à des fins statistiques seraient anonymisées afin d'éviter toute identification individuelle. Les agents conserveraient un droit d'accès à leur dossier et pourraient exercer des voies de recours en cas de contestation du respect des règles applicables.

Le médecin du travail occuperait une place centrale dans le dispositif : il assurerait la supervision des tests, l'interprétation médicale des résultats et la proposition d'un accompagnement adapté. L'administration aurait la charge de l'organisation matérielle, du financement et du suivi opérationnel du dispositif. Les organisations syndicales seraient associées à la définition du protocole et pourraient demander des évaluations du fonctionnement du dispositif.

Positions et préoccupations exprimées par les organisations syndicales

Les organisations syndicales ont exprimé plusieurs réserves sur le principe et les modalités du dispositif. **FO** a notamment alerté sur le risque d'une atteinte aux libertés individuelles et d'une stigmatisation des agents concernés. Elle estime que la mise en place de tests aléatoires pourrait instaurer une logique de suspicion généralisée alors qu'aucun élément ne permettrait d'établir l'existence d'un phénomène massif de consommation de stupéfiants dans la fonction publique.

Les représentants des personnels demandent que le dispositif soit strictement limité aux postes présentant un risque avéré et que la liste des fonctions concernées soit précisément définie et concertée. Elles soulignent également l'importance de distinguer une démarche de prévention d'une approche disciplinaire.

Des interrogations ont également été formulées sur les conditions pratiques de mise en œuvre, notamment sur le coût des tests, estimé entre 150 et 200 euros par dépistage, sur le financement des contre-expertises et sur la gestion logistique des équipements nécessaires. Plus largement, les syndicats considèrent qu'une politique efficace de prévention des addictions doit reposer prioritairement sur l'information, la formation des encadrants, le développement des dispositifs d'écoute et l'accompagnement des agents en difficulté.

Ajustements obtenus et calendrier de déploiement

À la suite des échanges avec les représentants du personnel, l'administration a accepté plusieurs évolutions du projet initial. Le calendrier de mise en œuvre a été décalé afin de permettre une concertation complémentaire et la finalisation du protocole. Un groupe de travail associant administration et organisations syndicales doit notamment préciser la liste des postes concernés, les modalités de suivi ainsi que les principes applicables en cas de résultat positif. L'administration prévoit également une prise en charge centralisée du coût des tests et des contre-expertises, avec un budget dédié. Des garanties supplémentaires doivent être apportées concernant le suivi de l'anonymisation des données et l'évaluation régulière du dispositif.

Le calendrier prévisionnel prévoit une finalisation du protocole à l'automne 2026, une formation des professionnels de santé concernés, une phase pilote sur plusieurs sites avant un déploiement progressif à partir de janvier 2027. Un premier bilan d'évaluation doit être réalisé en juin 2027 afin d'apprécier les résultats du dispositif, son acceptabilité par les agents et ses éventuelles adaptations.

Points de vigilance

Plusieurs points restent à surveiller dans la phase de déploiement. L'adhésion des agents constitue un enjeu important, notamment en raison des craintes exprimées sur la perception du dispositif et sur ses conséquences potentielles. Des difficultés opérationnelles pourraient également apparaître concernant les délais d'approvisionnement des kits de dépistage ou l'organisation matérielle des campagnes de tests. Sur le plan juridique, des contestations pourraient être engagées afin d'examiner la conformité du dispositif avec les principes de proportionnalité et de respect des libertés individuelles.

L'administration prévoit en conséquence une campagne d'information destinée à expliquer les objectifs du dispositif et à répondre aux interrogations des agents, ainsi que la mise en place d'une cellule d'écoute dédiée.

Une réunion de suivi est programmée le 15 novembre 2026 afin de faire un point d'étape sur l'avancement du protocole et de la phase pilote.

L'équipe FO Agriculture



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

