



unies & engagées

pour le service public et ses agent-e-s
pour la transformation sociale et environnementale



Agriculture



MINISTÈRE DE
L'AGRICULTURE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



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 agent-es 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, quand à lui, fortement affaibli. En effet, **nombre d'agent-es 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 agent-es 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 agent-es travaillant sur le territoire de Mayotte** - thème inscrit à l'ordre du jour -, y sont malheureusement confronté-es 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 confrontées régulièrement à d'autres risques dans les territoires d'Outre Mer. En témoigne les eaux **contaminées au bromate au sein de l'EPLFPA 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'action 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 **agent-es 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 agent-es de différents services (MAASA comme Ministère de la Transition Ecologique - 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. Certain-es agent-es dans une situation de grande détresse sont prêt-es 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 agent-es 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 agent-es. Cette démarche a été confiée à l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - ARACT -, en associant des agent-es volontaires du SADR, les représentant-es du personnel de l'intersyndicale et des acteurs/actrices 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'action 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'action - 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 agent-es 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 CGAER 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 agent-es eux-mêmes : plusieurs ont été sanctionné-es 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 professionnels d'agent-es, 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 encadrant-es et chef-fes 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 agent-es de la DDPP. Ces dernières semaines Les agressions physiques ou verbales se sont multipliées. 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 six 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 agent-es, 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 agent-es 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 agent-es 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 évoqués 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 **agent-es concerné-es 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 agent-es sont parfois amené-es 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 avoir recours à des heures supplémentaires. 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 agent-es, 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 agent-es 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 question de la vidéosurveillance mérite d'être posée afin de définir des consignes claires, juridiquement encadrées et adaptées aux contextes locaux, permettant de guider les directions d'établissement en matière de sécurisation des sites, en particulier dans les EPLEFPA. Les bâtiments relevant des Conseils régionaux, les politiques de sécurisation varient selon les territoires. Les enjeux de protection des agent-es et des élèves justifient une analyse approfondie de cette solution technique, qui peut toutefois 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 agent-es et les risques pour la sécurité et la santé des élèves, étudiant-es, apprenti-es et stagiaires 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.