



Formation spécialisée du CSA-M (07 juillet 2026)

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

L'intersyndicale tient à rappeler le contexte de notre instance.

Sur le plan réglementaire, Le conseil commun de la fonction publique a présenté en juin un projet de décret **restrictif et punitif** sur les congés maladie (titulaires et contractuels). **Toutes les organisations syndicales ont voté contre. De ce fait, il est reconvoqué à nouveau ce 7 juillet et est censé produire un nouveau projet de texte.**

Principales mesures dénoncées :

- pour le congé maladie ordinaire (CMO), seul le médecin initial pourrait désormais prolonger l'arrêt avec en outre un **nouveau jour de carence** en cas de changement de praticien ;
- renouvellement **obligatoire tous les 2 mois** (contre 3 à 6 mois actuellement) d'un congé longue maladie ou d'un congé longue durée. Cette **contrainte** du retour régulier devant le médecin ne tiendrait ainsi pas compte du contexte de progression des déserts médicaux ;
- **droit au temps partiel thérapeutique** ébranlé avec l'introduction d'un délai de **30 jours** pour l'administration (avec risque de contestation) après prescription médicale. En attendant, pour le malade, **deux options cornéliennes** : **travailler sans aménagement** ou basculer en CMO, **ce qui signifie, on le rappelle, -10 % de salaire et un jour de carence** ;
- nouvelle modalité de **contrôle administratif** - et non plus seulement médical -, **du respect des obligations sur les horaires de sortie des agent.es en congé de maladie** avec à la clef une **sanction automatique** (perte définitive du maintien de salaire ou des indemnités journalières) en cas d'absence lors d'un contrôle inopiné.

L'objectif est clair : réduire les droits, complexifier les parcours et sanctionner les agent-es malades.

Nous constatons également d'autres dérives managériales dans notre ministère.

Le dossier MIREX en Auvergne-Rhône-Alpes, où des agentes ayant alerté sur leurs conditions de travail ont été sanctionnées, sans respect du contradictoire, tandis que leur encadrante, également mise en cause, a bénéficié d'une mobilité choisie.

Depuis, les agents de la MIREX, réduits au silence par la peur des représailles, subissent leurs conditions de travail dans l'isolement et la détresse.

Une injustice qui discrédite toute prétention à la prévention des RPS.

Monsieur le Président, comment justifiez-vous que des agentes de la MIREX, ayant simplement exercé leur droit d'alerte, subissent des sanctions sur la base d'une procédure aussi partielle ?

Cette affaire illustre une fois encore une logique punitive, où **celui qui parle paie**, et où les alertes sur les conditions de travail sont étouffées plutôt qu'écoutées. Or, comment peut-on prétendre s'engager pour la santé au travail tout en réprimant celles et ceux qui signalent ses dysfonctionnements ?

Toujours en Auvergne Rhône-Alpes mais cette fois-ci dans l'enseignement : comment peut-on refuser le télétravail, que ce soit lorsqu'il est prescrit dans le cadre d'un aménagement d'un temps de travail pour une agente RQTH (comme au LEGTA de Dardilly) ou pour d'autres raisons (ENILV de La Roche sur Foron), sous prétexte que l'encadrement à des difficultés à piloter des situations de télétravail ? Nous demandons que l'avis médical comme l'accord télétravail soient respectés par les directions locales.

La vague de chaleur de juin 2026 - officiellement achevée le 30 juin -, a été, selon Météo-France, plus intense que la canicule historique d'août 2003, bien que plus brève. Un nouvel épisode de fortes chaleurs a d'ores-et-déjà débuté hier. Si ce point figure à l'ordre du jour de cette formation spécialisée, nous souhaitons rappeler que les conditions de travail des agentes et des agents de notre ministère ont été fortement dégradées durant le dernier épisode caniculaire. Ces événements démontrent que les épisodes de chaleur extrême ne peuvent plus être considérés comme exceptionnels. Ils doivent désormais faire l'objet d'une véritable politique ministérielle de prévention, anticipée, coordonnée et applicable à l'ensemble des services et des directions métier.

Or, nous avons pu constater que les dispositions prévues par le **décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** n'ont pas été mises en œuvre de manière homogène au sein du ministère.

En **administration centrale**, les mesures de prévention semblent avoir été largement déployées : recours facilité au télétravail, autorisations spéciales d'absence, notamment pour les agentes et agents les plus vulnérables, mise à disposition de salles rafraîchies, adaptation des horaires de travail... Nous appelons toutefois à ce que ces mesures bénéficient également aux **personnels de sécurité ainsi qu'aux salarié-es des entreprises prestataires, qui ne doivent pas être les oubliés** de cette politique de prévention.

En revanche, la situation a été très différente dans les autres structures et, plus particulièrement, dans **l'enseignement agricole** où de graves dysfonctionnements ont été relevés. Face à ces situations, deux membres de la formation spécialisée du CSA de l'enseignement agricole ont été amenés à déclencher une alerte pour danger grave et imminent (DGI) auprès du directeur général de l'enseignement et de la recherche. Cette démarche faisait suite à de nombreux signalements provenant aussi bien des centres de

correction - deux malaises ont notamment été constatés -, que des centres constitutifs des EPLEFPA, témoignant de conditions de travail dégradées et d'une application inégale des mesures de prévention prévues par la législation. Nous rappelons qu'une alerte pour danger grave et imminent ne constitue pas un acte anodin. Prévue par le **Code général de la fonction publique** et le **décret n° 82-453 du 28 mai 1982**, elle traduit l'existence d'un risque susceptible de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité des agentes et des agents. Elle appelle donc une réponse immédiate et adaptée de l'employeur.

La protection de la santé des agentes et des agents ne peut dépendre du code postal de leur établissement ni de l'appréciation de leur hiérarchie locale. Elle doit relever d'une politique ministérielle claire, anticipée et uniforme sur l'ensemble du territoire

Sur le terrain, notre ministre a annoncé par communiqué de presse que les contrôles étaient suspendus pendant la période de canicule, mais nous tenons à rappeler ici, que la canicule n'a pas seulement un impact sur les contrôles en exploitation. En effet :

- en **abattoir**, les conditions de travail sont particulièrement éprouvantes pour les agents en poste : locaux très peu ou très mal isolés, avec une tenue de travail obligatoire pour des raisons d'hygiène, qui rend plus difficile encore le travail par temps de canicule ;

- la **mortalité animale massive observée** lors de cet épisode de canicule a des conséquences particulièrement importantes pour les **agent-es des DDPP et des DRAAF**. Au 2 juillet, plus de 6 300 tonnes de cadavres en Bretagne et plus de 300 tonnes en Normandie devaient être prises en charge, alors même que les services d'équarrissage sont saturés. Les agent-es se retrouvent ainsi mobilisé-es pour organiser les opérations d'enfouissement dans des conditions particulièrement difficiles.

Au-delà de la charge de travail et de l'impact humain pour les services, cette situation soulève également des enjeux environnementaux, avec des risques de contamination des sols et de l'eau, ainsi que des conséquences économiques, notamment une hausse attendue du prix des œufs et de la viande.

Il est indispensable que **la DGAL** prenne pleinement en compte les conséquences de cette crise sur les conditions de travail des agent-es. À cet égard, elle a annoncé la prochaine mise en place d'une doctrine nationale relative à la gestion des contrôles en élevage en période de canicule ;

- ces épisodes de chaleurs intenses impactent les agent-es exerçant des **missions de contrôles dans les établissements de remises directes, agro-alimentaires, usines d'alimentation animale**, structures également mal isolées ;

- nous alertons aussi sur les agent-es dépendant de **la DGPE**. Elle et ils subissent également la canicule et ont également des contrôles à réaliser. Nous demandons que cette directive s'applique à l'ensemble des agent-es sur le terrain.

A ce propos, qu'en est-il des mesures prises chez les **opérateurs d'État**, d'autant que ces mesures peuvent aussi avoir un impact sur nos agent-es en cas de contrôles conjoints ?

Monsieur le Président, vous le savez, **notre ministère peut compter sur des équipes compétentes, engagées et profondément investies. Mais cet engagement mérite d'être reconnu et soutenu** à la hauteur des missions qui leur sont confiées. L'engagement des collègues est d'autant plus remarquable que nos locaux et équipements ne sont, pour la plupart, pas adaptés aux fortes chaleurs. Même si les questions de revalorisation ne relèvent pas du périmètre de cette instance, nous rappelons que **travailler sans augmentation régulière de salaire** - à plus forte raison dans un récent contexte inflationniste - a

nécessairement un impact sur le sens que l'on donne à son travail, sur son investissement et sur sa santé. Le ministère ne peut pas laisser s'appauvrir ses agent·es au regard de leur **engagement sans faille dans leurs missions quotidiennes et la gestion des crises**, dans des conditions de travail toujours plus dégradées.

Différents **groupes de travail pour prévenir la violence** au MAASA ont été menés depuis l'attaque au couteau dans un lycée agricole d'Antibes, survenue en septembre 2025. Les travaux ont certes avancé et le projet de révision de la note de service sur les agressions présenté aujourd'hui l'atteste, d'une certaine manière. Cependant, nous tenons à rappeler que **les violences ne concernent pas que l'enseignement agricole technique**. Le bilan 2024-2025 des agressions le démontre. Si nous saluons la **décision toute récente de programmer un GT spécifique enseignement supérieur** sur ces questions, il convient de poursuivre l'actualisation du guide prévention des violences - que nous espérons enrichie de recommandations de prévention pour les **agent·es en contrôle et les opérateurs d'État** - et de nous le présenter lors de la dernière formation spécialisée ministérielle de l'année.

Cependant Monsieur le Président, au-delà de ces intentions, c'est au quotidien que nous devons surveiller nos attitudes au travail. Or, **comment ne pas être choqué qu'un agent, au sortir d'une réunion avec l'administration** - sur sa situation personnelle, après trois années de procédures tendant à le disqualifier comme fonctionnaire et syndicaliste -, **se retrouve menotté et plaqué au sol par des policiers en civil devant les portes d'entrée de notre ministère?**

Sur le volet **prévention**, la mandature 2022-2026 aura permis un dialogue social plus nourri. L'observatoire SSCT est présenté sur les trois piliers *Analyser, Anticiper, Agir*. Pour l'intersyndicale, le temps de l'analyse a été pris, les diagnostics sont posés pour partie (RPS, *management*). L'anticipation reste partielle, s'améliore. Mais l'aspect "Agir" n'est pas encore en action. **Nous demandons que les intensions louables se concrétisent en actes visibles**, compréhensibles dans le quotidien des agent·es. C'est ainsi que mois après mois, jour après jour, l'organisation pourra se transformer positivement et durablement. Nous souhaitons ici porter la revendication d'une **reconnaissance plus accrue du rôle de l'assistant·e de prévention et de la/du conseiller·e de prévention**. Leur action du quotidien est un pilier qui permet au collectif de travail de mieux traverser les crises.