L'essentiel du CSA ministériel du 7 et 8 octobre 2025

Voir notre déclaration liminaire.

SUITES ATTAQUE ANTIBES

A la suite de l'attaque au couteau dans le lycée horticole qui a blessé une agente, un élève et traumatisé toute une communauté de travail, l'administration rappelle les premières actions menées et propose 3 axes de travail pilotés par trois instances, pour prévenir ce type de violences. Au niveau du CSAM : mesures sur la protection des agent·es (menace terroriste, signalement comportement suspect et agression, protection fonctionnelle, appui psychologique, médecine de prévention…), au niveau du CSA-EA : sécurité des agent·es de l'enseignement agricole (mise à jours des outils de prévention et d'action, investissement nécessaire et lien avec les conseils régionaux, gestion des signalements et des cas d'attaques, formation et moyens humains spécifiques), au niveau du CNEA : santé mentale des jeunes.

Pour ***l'Elan Commun*** : en attendant ce vaste chantier, il convient sans délai de sensibiliser les directions de structure d'informer les agents des procédures de protection existantes. Les 3 axes de travail doivent prendre en compte aussi de revoir l'accompagnement administratif et psychologique de l'agent·e post faits de violence (ainsi que la procédure des cellules d'appui d'urgence), de mettre en place un suivi régional de l'actualisation des PPMS, un diagnostic partagé entre personnels et direction locales sur la sécurisation du bâti, la création d'une cellule de crise au niveau de l'enseignement agricole, d'améliorer la communication interne (intranet MASA et *chlorofil*), systématiser les enquêtes *climat scolaire* et mettre en place des guides d'accueil dans chaque structure. Ne pas oublier également tout le volet humain (renforts AED, médecin et psychologue scolaire, …) et pédagogique (volume horaire EMC spécifique, cellule d'appui académique en cas de contestation locale de contenus pédagogique, retour en classe après ce type de drame).

SIVEP-BREXIT

Le sujet du Brexit a été abordé lors de la réunion, notamment en ce qui concerne le RESET-Brexit, avec la demande d'un CSA extraordinaire dédié à ce thème à la rentrée pour obtenir un maximum d'informations sur la façon dont la Commission européenne entend piloter les négociations avec le Royaume-Uni. Une cheffe de projet a été désignée par la DGAL pour conduire les travaux sur le Brexit, avec une lettre de mission visant à suivre la mise en œuvre de l'accord SPS entre l'UE et le Royaume-Uni, accompagner l'évolution du dispositif de contrôle sanitaire et phytosanitaire, et anticiper les difficultés.

Les négociations sur les nouvelles relations entre l'Union européenne et le Royaume-Uni ont été lancées le 19 mai 2025 La Commission européenne a proposé un projet de mandat de négociation aux États membres le 16 juillet, révisé le 30 septembre, avec un **objectif d'adoption le 17 novembre 2025**. La durée des négociations de l'accord SPS n'est pas encore connue.

L'organisation des travaux pour le Brexit inclut une gouvernance nationale (SG, SRH, DGAL) et locale (DRAAF, SIVEP), avec des outils de coordination comme un espace partagé sur RESANA, **une boîte mail dédiée pour les représentants du personnel et une FAQ**. Un premier groupe de travail "Miroir" est prévu le 6 novembre 2025.

La position de *l'Elan Commun* : réaffirmer le rôle de l'État dans la police sanitaire

Face aux enjeux soulevés par le Brexit et à la fragilisation des effectifs, ***L'Élan Commun*** a défendu une vision d'avenir claire et ambitieuse : **mettre fin à la délégation de service public au secteur privé des contrôles de remise directe** et engager une véritable "re-ministérialisation" des missions de contrôle sanitaire.

Un groupe de travail récent a mis en évidence qu'à l'horizon 2028, le ministère pourrait faire face à **une baisse de 585 agent·es** dans le corps des TSMA**,** conséquence directe du manque d'attractivité du secteur**.**

L'Elan Commun **porte une alternative structurée :** réintégrer pleinement les missions de contrôle sanitaire dans le giron de l'État, afin de restaurer la cohérence et la légitimité de la police sanitaire unique**.**

En effet, la délégation progressive au privé a conduit à affaiblir :

- la cohérence et la lisibilité de l'action publique,
- la traçabilité et la responsabilité des contrôles,
- et, plus largement, la souveraineté sanitaire nationale.

Les agent·es du SIVEP disposent pourtant de compétences uniques, reconnues et éprouvées en matière de contrôle, de sécurité alimentaire et de gestion des flux transfrontaliers. Plutôt que d'externaliser ces savoir-faire, il est urgent de les réaffirmer comme un pilier du service public.

L'Élan Commun propose concrètement :

- la mise en place d'un **plan de transfert progressif**, fondé sur le **volontariat des agent·es**, sans contrainte, et accompagné de **formations qualifiantes** pour celles et ceux qui souhaitent rejoindre la police sanitaire unique, avec l'appui de **l'INFOMA** ;
- la **fin du recours aux opérateurs privés**, dont la logique de rentabilité est **incompatible avec les missions régaliennes** de contrôle sanitaire.

Rapport Social Unique (RSU) 2024

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 a été présenté. Le RSU, qui en est à sa quatrième édition, remplace le bilan social et est structuré en dix thématiques principales, déclinées en 64 rubriques. Des évolutions méthodologiques ont été apportées, comme la pluriannualité des indicateurs et la clarification des données de santé et sécurité au travail (SST).

Les principaux constats du RSU incluent une répartition femmes-hommes stable (environ 60% de femmes), une majorité d'agent·es dans l'enseignement technique, un âge moyen de 48,4 ans, et un âge moyen de départ à la retraite stable autour de 63 ans. La formation est en nette progression, passant de 37% d'agent·es formé·es en 2022 à 43% en 2024. Les congés pour raisons de santé restent stables (environ 10,2 jours ouvrés par agent et par an), et le taux d'emploi des personnes handicapées est en hausse, atteignant 5,36% en 2024. Le dialogue social a vu une augmentation du nombre d'instances réunies (de 46 en 2022 à 65 en 2024) et la conclusion de deux accords en 2024. L'administration a reconnu les défis liés à la Base de Données Sociales (BDS) et s'est engagée à travailler sur son déploiement et l'amélioration de la qualité des données.

L'Elan Commun a insisté sur la distinction réglementaire entre le RSU et la Base de Données Sociales (BDS), rappelant l'obligation de transmettre la BDS aux membres des CSA un mois avant la présentation du RSU. L'Elan Commun a demandé que cette exigence soit respectée par tous les CSA (ministériel, réseaux et de proximité) et que le périmètre des données (ministère complet vs administration centrale) soit explicitement mentionné, notamment pour la santé et sécurité au travail (notamment médecine de prévention, DUERP, PAPRIPACT).

Index Égalité et Politiques d'Égalité Professionnelle

L'Index Égalité 2024 a été présentée, affichant un score de 84 points, en hausse par rapport aux 81 points de l'année précédente et bien au-dessus du seuil minimal de 75 points. Cette progression est attribuée à une amélioration de l'indicateur des écarts de rémunération pour les agent·es contractuel·les et sur celui des dix plus hautes rémunérations, où trois femmes y figurent désormais. Le ministère s'engage à poursuivre ses efforts pour réduire les inégalités, notamment les écarts de rémunération. Un accord ministériel 2024-2026 sur l'égalité professionnelle et la diversité prévoit une étude approfondie sur ces écarts. Le dispositif de signalement, rénové en 2024, a vu une augmentation des signalements, ce qui est interprété par l'administration comme un signe de son efficacité accrue et d'une meilleure communication, tout en soulignant la nécessité de prévenir les situations de management inapproprié.

L'Elan Commun a mis en lumière des augmentations de cas de discrimination pour motif syndical, handicap et orientation sexuelle, soulignant la nécessité de plans d'action et d'explications. L'Elan Commun a également relevé des lacunes dans les données des formations spécialisées et a insisté sur la clarification du périmètre des données pour une évaluation juste des politiques d'égalité professionnelle.