

L'ESSENTIEL F3SCT **ministérielle**

7 juillet 2026

Canicule et conditions de travail : une situation alarmante

Un cadre réglementaire existant mais inégalement appliqué

La réglementation, qui date de 2025, pose un cadre clair pour la protection des agent.es. Les mesures de base (hydratation, vêtements adaptés, salles rafraîchies) sont diffusées via des messages au personnel. L'organisation du travail doit s'adapter aux niveaux de vigilance de Météo-France :

Vigilance Orange : aménagement des horaires, recours facilité au télétravail, aménager les postes de travail pour limiter l'exposition à la chaleur.

Vigilance Rouge : La limite de trois jours de télétravail est levée.

Cependant, ***L'Élan Commun*** a dénoncé une application à deux vitesses. La vague de chaleur de juin 2026 a révélé de graves lacunes. **Alors qu'en administration centrale des mesures étaient prises**, la situation était très différente ailleurs, notamment dans l'enseignement agricole où deux membres de la FS de ce réseau ont dû déclencher une alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) à la suite de nombreux signalements et de deux malaises. Il a été rappelé qu'une attention particulière doit être portée aux agent.es vulnérables (possibilité d'autorisations spéciales d'absence) et à celles et ceux travaillant en extérieur (adaptation des horaires, pauses, hydratation). Voir la [déclaration liminaire](#).

Des situations critiques sur le terrain

La fatigue accumulée ne se résorbe pas, augmentant les risques d'accidents. ***L'Élan Commun*** a rappelé que la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée.

Prestataires et chantiers : La situation de la guérite du site de Barbet-de-Jouy a été qualifiée de "catastrophe sécuritaire", se transformant en étuve. Les ouvrier.es sur les chantiers, comme celui de Varenne, travaillent en plein soleil, soulevant des questions sur leur protection. L'administration a précisé que les postes de sécurité sur les sites parisiens sont climatisés (une panne a été réparée) et que les horaires des ouvrier.es sur échafaudages ont été adaptés (arrêt à 13h).

Abattoirs : Les conditions y sont particulièrement éprouvantes, aggravées par l'absence d'interdiction de circulation des animaux et le maintien de cadences infernales. ***L'Élan Commun*** a insisté sur la nécessité d'une volonté politique forte au niveau national pour imposer le respect des accords-cadres face aux groupes industriels.

Enseignement agricole : les conditions de déroulement des examens ont été une préoccupation majeure. Malgré des consignes formalisées le 17 juin 2026, il a été constaté une communication inefficace de ces alertes. Il a été convenu d'améliorer le processus et des enquêtes seront menées dans les régions concernées. Un retour d'expérience (RETEX) global sera effectué par la DGER.

Manque d'harmonisation et besoin d'un cadre national

L'Élan Commun a constaté un manque criant d'harmonisation. Alors que les **contrôles en exploitation** sont suspendus pour certains, d'autres opérateurs comme l'ASP continuent leurs missions. Cette situation "deux poids, deux mesures" est incompréhensible.

Face aux dysfonctionnements locaux, comme en Occitanie où une alerte DGI a été initialement rejetée au mépris de la procédure, *l'Élan Commun* a insisté sur la **nécessité d'un protocole ministériel unifié**. L'administration ne souhaite pas aller jusque là mais a reconnu qu'il fallait communiquer et clarifier les mesures applicables par direction *métiers*. La DGER s'est aussi engagée dans une réflexion nationale pour la session d'examens 2027, prenant note de la suggestion de créer une fiche de procédure harmonisée.

Alerte DGI, droit de retrait et responsabilités

La discussion a mis en lumière des **dysfonctionnements** dans la chaîne d'alerte et un jeu de "passe-passe" des responsabilités entre l'administration centrale, les préfets et les directions locales. *L'Élan Commun* a contesté l'idée qu'un simple SMS puisse suffire pour une alerte DGI, procédure strictement encadrée. Notre alerte DGI au niveau national (secteur enseignement agricole), bien qu'une première, était justifiée par la généralisation du problème. Nous attendons une réponse centralisée de la DGER, et non une délégation aux DRAAF.

Le **droit de retrait** a été rappelé comme un droit individuel pour tout.e agent.e se sentant en danger, y compris lors de la surveillance d'un examen, à condition de ne pas créer une situation d'insécurité pour autrui. **Pour *l'Élan Commun*, le déclenchement de ce droit signifie aussi un échec de la prévention.**

Prévention des violences et des agressions

A la suite de l'attaque dramatique survenue dans l'enseignement agricole (ANTIBES) en septembre 2025, un vaste chantier a été lancé, structuré en trois axes : l'accompagnement du personnel, la sécurisation des établissements et la santé mentale des apprenants.

Une nouvelle note de service et des outils de communication

La note de service ministérielle sur la prévention et l'accompagnement des agents victimes d'agressions a été actualisée et sa publication est **prévue en juillet 2026**. Pour éviter toute confusion, il sera précisé sur la fiche de signalement qu'une démarche distincte est nécessaire pour demander la protection fonctionnelle. Un plan de communication ambitieux (QR codes sur des affiches, vidéos) est prévu pour la rentrée de septembre afin que tous les agent.es, y compris les contractuel.les, se l'approprient.



Le bilan 2025 des agressions

Le bilan 2025 montre une stabilité du nombre d'agressions signalées, ce qui suggère une sous-déclaration. On note une forte hausse dans les DD(CS)PP (liée à la crise agricole) et une meilleure déclaration dans l'enseignement agricole. Les femmes représentent 71 % des victimes. Face à ce bilan, *l'Elan Commun* a insisté sur le **renforcement de la sécurité en contrôle** sur place et l'accompagnement des victimes. L'administration a confirmé son projet de dématérialiser la procédure de déclaration pour la rendre plus simple et systématique au second semestre 2026.

Les violences numériques et la sécurité dans l'enseignement

Un volet sur les incivilités numériques sera intégré dans le guide de prévention dédié, en collaboration avec une universitaire. Concernant l'enseignement agricole, une feuille de route a été établie pour actualiser les notes de service et développer des fiches-actions. Une mission du CGAAER réalisera un diagnostic de sécurité de tous les établissements pour identifier les points faibles et cibler les sites à risque.

Enfin, *l'Elan Commun* a fait part de son choc face à l'interpellation violente d'un agent de l'enseignement agricole, menotté devant le ministère. L'administration a déploré cet événement "individuel".

Santé mentale et gestion de crise

Un protocole "santé mentale" est en cours d'élaboration pour créer un parcours clair du repérage à la prise en charge des jeunes. Une mission du CGAAER sera lancée pour analyser la situation.

La situation dans les DDPP de l'Ouest que nous qualifions de "crise" en raison de la mortalité animale massive liée à la chaleur, engendrant une surcharge de travail et un **impact psychologique énorme pour les agent.es gérant l'équarrissage**. L'administration suit le sujet au plus haut niveau. La question d'une reconnaissance via l'Indemnité de Gestion de Crise (IGC) a été posée, mais non décidée à ce stade, bien que la porte ne soit pas fermée.

Projet de décret sur les congés maladie

l'Elan Commun a dénoncé un projet interministériel de décret sur les congés maladie, jugé restrictif et punitif (obligation de consulter le médecin initial, renouvellement des CLM/CLD tous les deux mois, menaces sur le temps partiel thérapeutique). L'administration a pris note de nos "vives inquiétudes". Concernant l'actualisation de la note de service MAASA à ce sujet, la parution se fera cet été. Un projet de formation des membres des conseils médicaux - demande insistante de *l'Elan Commun* comme d'autres syndicats - nous sera proposée lors de la prochaine instance pour application en 2027.

La protection fonctionnelle : vers une procédure simplifiée et plus juste ?

Rappel du cadre et objectifs de la réforme

Le Directeur des affaires juridiques, a rappelé que la protection fonctionnelle est due à tous les agent.es publics (fonctionnaires, stagiaires, contractuels, vacataire) lorsqu'elles et ils sont mis-es en cause ou victimes d'attaques (agressions, harcèlement, etc.) en lien avec leurs fonctions. Elle peut prendre la forme de mesures immédiates (soutien psychologique, changement de numéro) ou s'orienter vers la prise en charge des frais d'avocat. Cependant, l'autorité compétente pour l'accorder dépend de l'employeur direct. Par exemple, pour les ACB des EPLEFPA ou tous les agent-es de l'enseignement supérieur, c'est l'établissement qui est compétent, et non le ministère. A propos des **assistant-es d'éducation (AED)**, l'administration n'a pas réussi à clarifier leur situation. *L'Élan Commun* a souligné le risque de rupture d'égalité, car de nombreux établissements n'auront pas les moyens de financer ces frais. **L'administration a répondu que légalement, la responsabilité incombe à l'employeur et que son budget doit être abondé pour une dépense obligatoire.**

Un formulaire unique pour simplifier les démarches

Pour remédier à cela, la DAJ a travaillé pendant près d'un an pour créer un [formulaire unique](#), remplaçant les deux documents précédents (un pour les agent-es mis-es en cause, un pour les agent-es victimes). Testé pendant plusieurs mois, ce nouveau formulaire est conçu pour être plus simple, guider l'agent-e et rassembler toutes les informations nécessaires dès le départ pour une décision rapide. Il a été souligné que la demande doit émaner de l'agent-e lui-même (ou de son avocat) et qu'un récit **circonstancié et précis** des faits (date, lieu, circonstances) est crucial pour une évaluation correcte.

Des améliorations pratiques pour le formulaire

Lors des discussions, *L'Élan commun* a formulé plusieurs améliorations pour rendre le formulaire encore plus efficace :

- **accusé de réception** : Face aux agents laissés sans nouvelles, la mise en place d'un accusé de réception systématique (par mail ou courrier) est essentielle pour confirmer que la demande a bien été reçue. *Cette proposition a été validée par la DAJ ;*
- **conflit d'intérêt avec le N+1** : Nous avons soulevé le cas où un-e agent-e hésiterait à faire une demande si son supérieur hiérarchique est lui-même mis en cause. Il a été suggéré d'indiquer sur le formulaire que l'avis du N+2 peut être sollicité (Proposition acceptée et déjà modifiée) ;
- **ACB dans l'enseignement technique et agent-es du SUP** : ces personnels sont exclus de cette démarche directe auprès de la DAJ. Or, comment faire pour garantir ce droit quand le destinataire de la demande est le mis en cause ? La DGER propose que l'avis du supérieur hiérarchique direct ne soit pas sollicité pour les ACB. La demande remontera à un niveau supérieur pour garantir l'impartialité. Pour tous les **agent-es de l'enseignement supérieur**, la sous-direction concernée sera invitée à expertiser prochainement. Nous demandons la mise en place d'un formulaire adapté à cette catégorie de personnels. Nous reviendrons vers la DGER lors d'un GT spécifique ;
- **informations pratiques** : Nous avons proposé d'ajouter des aides dans le formulaire, comme l'endroit où trouver son numéro *RenoirRH* ou la possibilité de joindre des feuilles supplémentaires pour décrire les faits.

Une avancée majeure : le paiement direct des frais d’avocat

Le nouveau processus instaure une prise en charge directe des frais d’avocat. Auparavant, l’agent-e devait avancer des sommes parfois très élevées. Désormais, si l’agent-e est d’accord, l’administration négociera un **forfait global directement avec l’avocat choisi par l’agent** et le règlera. C’est une avancée significative pour éviter une charge financière lourde aux collègues concernés. **Le choix de l’avocat reste la pleine et entière responsabilité de l’agent-e.**

Le processus de prise en charge et le suivi

Une fois la protection accordée, la **DAJ établit une convention avec l’avocat**, agissant en tant que “tiers payant”. Les honoraires sont réglés sur la base de grilles tarifaires interministérielles.

Il a été clarifié que la **protection doit être demandée à chaque nouvelle étape de la procédure judiciaire** (plainte, enquête, appel) et que **son renouvellement n’est pas automatique**. La protection peut être retirée si une faute personnelle détachable du service est révélée. L’administration peut aussi refuser de la renouveler (pour un appel, par exemple) si la procédure a très peu de chances d’aboutir.

Un conseiller aux affaires pénales (magistrat judiciaire) contacte systématiquement les demandeurs pour expliquer les procédures, rassurer et faire le lien avec l’avocat, offrant ainsi un contact humain et personnalisé, selon le directeur de la DAJ.

La gestion des refus et l’importance d’une réponse

Actuellement, une **absence de réponse sous deux mois vaut refus**. **Nous avons unanimement dénoncé cette pratique**, très préjudiciable pour un-e agent-e en situation de vulnérabilité. Chaque agent-e mérite une réponse formalisée, même négative, avec des explications.

L’administration a reconnu la nécessité d’améliorer ce point et s’est engagée à mettre en place un **accusé de réception automatique**. Elle a précisé recourir au **refus implicite dans deux cas** : pour les demandes prématurées (laissant le temps de voir si le besoin se confirme) ou dans de rares situations conflictuelles complexes pour ne pas “jeter d’huile sur le feu”.

Enfin, l’administration a affirmé que la protection fonctionnelle est une dépense obligatoire et que le budget alloué n’a jamais été un frein à son octroi. Nous avons peine à y croire.

Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT-MP) : nouvel outil

L’administration nous a présenté un projet interministériel majeur : le développement d’un logiciel interministériel pour la gestion des AT-MP, piloté par la DGAFP. L’outil actuel de notre ministère est vieillissant et inadapté. Notre ministère est associé en tant que ministère pilote, ce qui garantit que nos spécificités seront prises en compte. Une avancée majeure sera l’**interconnexion avec Chorus** pour automatiser le paiement des professionnels de santé, et la **génération d’actes administratifs** (arrêtés, attestations). Le déploiement est envisagé pour **juillet 2027**.

Premières analyses de l'observatoire SSCT du MAASA

Le coordonnateur des ISST a indiqué les principaux axes de risques auxquels est confronté notre ministère. *L'Élan Commun* se réjouit qu'on intègre enfin le **risque cyber**, mais attention également à prendre en compte l'appréhension des agent-es face à la prévention de ce type de risque. En effet, le **processus de double-authentification** va s'appliquer cet été. Or, des agent-es attendent qu'on résolve leur situation car elles et ils ne disposent pas de téléphone portable (ou de smartphone).

Prévention du risque amiante : présentation d'un projet de guide

Un projet de guide pratique ministériel sur la gestion du risque amiante a été présenté. Il vise à clarifier "qui fait quoi et à quel moment". Il rappelle les obligations du **propriétaire** (souvent la Région) et de **l'exploitant** (l'établissement) pour les bâtiments construits avant le 1er juillet 1997.

Il a été confirmé qu'il n'existe pas de cartographie nationale des bâtiments amiantés à la DGER, la responsabilité incombant aux propriétaires (Conseils Régionaux) depuis la décentralisation. *L'Élan Commun* a demandé la remontée des Dossiers Techniques Amiante (DTA) des établissements pour créer une vision d'ensemble.

Annoncé comme une bonne nouvelle, le futur Plan Santé au Travail de la fonction publique 2026-2030 intégrera une action de l'axe 1, dédié à l'amiante, abordant la cartographie et, point crucial, la **traçabilité de l'exposition des agents** (nos organisations syndicales fédérales suivront néanmoins tout cela de près). *L'Élan Commun* a souligné qu'il manquait dans le guide une mention claire sur **l'attestation d'exposition**, outil fondamental pour les agent-es (y compris en cas d'« exposition passive ») afin de faire valoir leurs droits. Le président a convenu d'ajouter une mention à ce sujet.

Plan de lutte contre la consommation de stupéfiants

A la suite d'une [circulaire du Premier Ministre du 16 juin 2026](#), un plan d'action ministériel est en cours d'élaboration. Il prévoit une **campagne de dépistage inopinée et obligatoire** pour certains personnels (membres de cabinet, emplois à la décision du gouvernement et postes à risque pour l'agent-e ou les tiers), ainsi que des mesures de prévention pour toutes et tous.

Des garanties, comme la contre-expertise, sont prévues pour les agent-es testé-es positivement. *L'Élan Commun* a insisté sur **l'importance de la prévention primaire**, c'est-à-dire de s'interroger sur les causes de ces consommations (pression, conditions de travail). Une instruction ministérielle nous sera présentée **pour avis** lors de l'instance d'automne 2026.