

Prévention des violences et rénovation du dispositif de signalement

Groupe de travail « Prévention des violences » du 3 mars 2026

Ce groupe de travail était présidé par Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe à la cheffe du service des ressources humaines (SRH), accompagnée de ses collaborateurs, et de Pierre CLVEL, responsable du réseau des Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST).

FO Agriculture était représentée par Soizic BLOT, Cécile VOLLAND-CARRILLO, Emmanuel CHARASSE, Catherine HOBENICHE, Peggy LAPIERRE, Mathieu PINSON, Sylvain THIBAUT et Stéphane TOUZET

Introduction

Ce groupe de travail (GT) consacré à la prévention des violences et à l'amélioration du dispositif de signalement s'est réuni le 3 mars 2026. Les représentants **FO** des personnels y ont participé dans l'optique de porter les préoccupations des agents du MAASA et de veiller à ce que les évolutions engagées renforcent réellement leur protection dans l'exercice de leurs missions.

Cette réunion intervenait dans la continuité de plusieurs GT faisant suite à l'attaque du 10 septembre 2025 dans un établissement d'enseignement agricole et avait pour objectif de faire un point d'étape sur plusieurs chantiers importants :

- la présentation des formations existantes en matière de maîtrise des risques,
- la rénovation de la procédure de signalement et la finalisation de la nouvelle note de service relative aux agressions, attaques et situations assimilées,
- la suite des travaux à conduire.

Ce compte-rendu revient en détail sur l'ensemble des échanges entre l'administration et les organisations syndicales, et présente les positions défendues par **FO** ainsi que les réponses obtenues.

SOMMAIRE

Introduction.....	1
Introduction du SRH : Rappel des objectifs et du cadre de la réunion.....	3
Accélération du calendrier de révision de la procédure de signalement.....	3
Prise en compte des attaques visant les bâtiments du ministère.....	3
Préparation de la dématérialisation du dispositif de signalement.....	3
Présentation des formations existantes relatives à la maîtrise des risques.....	4
De quoi parle t on ?.....	4
Discussion : Difficultés techniques rencontrées - Disponibilité du troisième module « savoir réagir face aux risques » - Communication à destination des encadrants - Débat sur l'usage du vocabulaire managérial - Prise en compte des contraintes calendaires des métiers - Différences entre filières dans la structuration des parcours.....	5
Finalisation des travaux sur l'actualisation de la note de service relative à la prévention, au signalement et à l'accompagnement des agressions et attaques.....	6
De quoi parle t on ?.....	6
Discussion : Demandes d'amélioration de la fiche de signalement (annexe 1) - Clarification du vocabulaire et notamment du terme « attaque » - Précision à apporter sur la notion d'attaques antérieures - Suivi du signalement et traçabilité des mesures d'accompagnement - Prise en compte du rôle des témoins - Cas où le supérieur hiérarchique est impliqué ou refuse de signer - Cohérence avec d'autres textes en vigueur - Prise en compte des agents sur budget et des personnels d'opérateurs sous tutelle - Demandes techniques et ajustements rédactionnels.....	6
Suites des travaux à conduire.....	8
De quoi parle t on ?.....	8
Discussion : Calendrier de publication et actions de communication - Demande de présentation en formation spécialisée ministérielle - Élaboration des futures fiches réflexes - Travaux sur la dématérialisation du signalement - Actualisation du guide « Prévenir les violences » - Questions relatives aux travaux menés dans d'autres groupes de travail - Suivi statistique des signalements et remontée annuelle des données - Recours juridiques et dommages et intérêts.....	9
Conclusion générale.....	11

Introduction du SRH : Rappel des objectifs et du cadre de la réunion

Le SRH a rappelé que cette réunion s'inscrivait dans la continuité des travaux engagés lors du précédent groupe de travail, tenu début janvier, et qu'elle poursuivait deux objectifs principaux : d'une part, faire un point d'avancement sur la rénovation du dispositif ministériel de signalement des agressions et incidents ; d'autre part, présenter l'état des formations existantes destinées à renforcer la maîtrise des risques par les agents.

Accélération du calendrier de révision de la procédure de signalement

Le SRH a annoncé un élément nouveau depuis la dernière réunion : le Secrétariat général lui a demandé d'accélérer significativement le calendrier de révision de la procédure de signalement. L'objectif est de garantir que tous les incidents, agressions ou atteintes subies par les personnels soient effectivement tracés, et que la procédure devienne un outil déclenchant automatiquement les dispositifs d'accompagnement (prévention, soutien psychologique, protection fonctionnelle). Dans cette perspective, le ministère envisage de rendre la démarche co-initiative, c'est-à-dire activable à la fois par l'agent et par la direction.

Prise en compte des attaques visant les bâtiments du ministère

Concernant les attaques visant les bâtiments ou infrastructures du ministère, le SRH doit travailler sur un dispositif de la traçabilité de ces attaques. Même lorsqu'ils ne touchent pas directement un agent, ces événements peuvent avoir des conséquences sur les conditions de travail, le climat local ou les coûts matériels ; il s'agit donc d'envisager leur recensement, soit dans la fiche de signalement, soit dans un outil spécifique, selon la faisabilité juridique et technique.

Préparation de la dématérialisation du dispositif de signalement

Le SRH a également précisé qu'une dématérialisation des signalement était en préparation afin de substituer à l'actuel formulaire papier — transmis par courriel et difficile à exploiter — un outil plus moderne, centralisé et opérationnel. La note de service en cours de finalisation ne pourra pas encore refléter ces évolutions techniques, mais une révision pourra intervenir d'ici la fin de l'année pour intégrer le dispositif rénové.

Présentation des formations existantes relatives à la maîtrise des risques

De quoi parle t on ?

La présentation a été assurée par l'adjointe à la cheffe du bureau de la formation continue et du développement des compétences. L'objectif était de faire un panorama des dispositifs de formation déjà déployés au ministère en matière de maîtrise des risques, qu'il s'agisse des formations nationales disponibles sur Mentor ou des actions locales mises en place dans les régions.

Offre existante sur Mentor : Plusieurs modules déjà diffusés ont été rappelés à partir d'un flyer distribué à l'ensemble de la communauté de travail. Ces formations couvrent un large spectre de thématiques : secours à la personne, risque incendie, attentat-intrusion, risque routier, santé au travail, fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail, amélioration des postures de travail (module de 3 h en autoformation).

Deux autres parcours de formation sont également disponibles : un dispositif destiné à l'équipe de vie scolaire, reprenant les fondamentaux de la sécurité en y ajoutant les risques naturels et technologiques (module de 4h à 7h) et un dispositif pour les enseignants et formateurs, incluant les risques pédagogiques en plus des autres risques. La présentation a également mentionné d'autres modules Mentor liés à la prévention des violences et au bien-être au travail : sensibilisation à la médiation, prévention du harcèlement, et deux modules très suivis sur la santé mentale (« Prenez soin de votre santé mentale » et « Agissez pour la santé mentale »), figurant dans les plus consultés en 2025. Les formations de secourisme physique et psychologique (gestes de premiers secours, santé mentale « standard » ou « jeunes ») complètent l'offre accessible.

Formations organisées en région : Il a été rappelé que les Délégations régionales à la formation continue (DRFC) disposent d'une marge de manœuvre pour proposer des actions adaptées aux spécificités territoriales et métiers. À titre d'exemple, la région Auvergne-Rhône-Alpes déploie des formations telles que relation apaisée avec les familles et coéducation, l'anticipation des conflits par la communication non violente, la gestion de l'agressivité en situation professionnelle, la gestion des classes difficiles.

Formations à destination des managers : La présentation a souligné que la prévention des risques fait partie intégrante des parcours de formation des encadrants, dans le cadre de la refonte du plan managérial annoncée en novembre. Sont notamment proposées les modules de santé mentale déjà cités, des sensibilisations à la médiation, des modules « manager avec l'intelligence collective » ou « vers un management inclusif », un ensemble de ressources Mentor rassemblées pour constituer un parcours cohérent.

Dispositif spécifique pour les chefs de service et les contrôleurs : Un focus a été fait sur les formations liées à la maîtrise des risques lors des contrôles, en lien avec la circulaire interministérielle sur le contrôle unique. Les parcours proposés comprennent un socle de base (« posture du contrôleur », sensibilisation au mal-être agricole) ; un deuxième bloc axé sur la communication et la protection, proposé aux nouveaux contrôleurs (avant ou dans les six mois après la prise de poste) ou en remise à niveau ; des sessions d'échanges de pratiques (présentiel ou classe virtuelle) pour capitaliser sur les retours d'expérience.

Discussion : Difficultés techniques rencontrées - Disponibilité du troisième module « savoir réagir face aux risques » - Communication à destination des encadrants - Débat sur l'usage du vocabulaire managérial - Prise en compte des contraintes calendaires des métiers - Différences entre filières dans la structuration des parcours

Difficultés techniques rencontrées dans les modules Mentor : Ils ont d'abord attiré l'attention sur des difficultés techniques rencontrées dans certains modules disponibles sur la plateforme Mentor, notamment le module consacré aux « postures de travail ». Celui-ci se bloquerait dans certains cas, y compris lorsqu'il est suivi sur ordinateur, ce qui empêche les agents de finaliser leur parcours et donc d'enregistrer la formation comme réalisée. Le SRH a indiqué qu'elle allait saisir le prestataire afin de vérifier s'ils relèvent d'un problème isolé ou plus général.

Disponibilité du troisième module « savoir réagir face aux risques » : Les représentants ont également demandé des précisions sur le troisième module du cycle « savoir réagir face aux risques », qui n'apparaît pas encore sur la plateforme. Le SRH a répondu que ce module n'était effectivement pas encore diffusé, car il fait l'objet d'un contrôle qualité approfondi. Le ministère estime qu'il n'est pas acceptable de mettre en ligne un parcours qui comporterait des erreurs factuelles ou des incohérences. La publication pourrait intervenir au cours du deuxième trimestre 2026, une fois les ajustements terminés.

Communication à destination des encadrants : Les représentants ont également insisté sur la nécessité de mieux informer les encadrants, afin qu'ils puissent valoriser ces formations dans le cadre des entretiens professionnels. Ils ont demandé une communication spécifique pour les managers et un rappel clair du rôle de la formation dans l'appréciation des compétences. Le SRH a indiqué qu'un travail était en cours dans le cadre de la refonte du plan managérial et qu'un espace dédié aux encadrants existait déjà sur l'intranet. Une mise à jour des instructions relatives aux entretiens professionnels intégrera mieux la dimension formation.

Débat sur l'usage du vocabulaire managérial : Un débat s'est également engagé sur le vocabulaire employé dans les supports de formation et la communication interne. Plusieurs représentants ont critiqué l'usage répété de termes issus du lexique managérial anglo-saxon, tels que « manager », « feedback » ou « management inclusif », considérant qu'ils sont éloignés de la culture du service public et parfois anxiogènes dans le contexte de tensions ou de risques psychosociaux. Ils ont demandé que le vocabulaire privilégié soit celui de la fonction publique, notamment autour du terme « encadrant ». L'administration a rappelé que le terme « management » est implanté depuis plusieurs années dans les référentiels interministériels, mais a reconnu la sensibilité exprimée et s'est engagée à limiter son usage lorsqu'il est possible par des alternatives françaises existantes.

Prise en compte des contraintes calendaires des métiers : Les représentants ont par ailleurs souligné l'importance d'adapter les calendriers des formations aux réalités des métiers. Les périodes de contrôles agricoles, de conseils de classe, de jury d'examen ou de clôture comptable rendent parfois impossible la participation à des sessions longues ou planifiées à des dates inappropriées. Le SRH a confirmé que cette consigne était déjà donnée aux DRAAF et aux SRFD afin d'éviter les annulations de dernière minute et la démotivation des agents concernés.

Différences entre filières dans la structuration des parcours : Enfin, plusieurs représentants ont relevé que certaines filières bénéficiaient de dispositifs plus structurés que d'autres, en particulier les contrôleurs, qui disposent déjà d'un parcours renouvelé notamment dans le cadre du contrôle unique. Le SRH a répondu que cette avance tient au calendrier de publication de la circulaire interministérielle, mais que l'objectif est bien

d'étendre progressivement l'approche par parcours à l'ensemble des métiers du ministère. Elle a rappelé que les DRAAF disposent, en complément des formations nationales, de marges de manœuvre pour organiser des sessions spécifiques adaptées aux besoins exprimés localement.

Finalisation des travaux sur l'actualisation de la note de service relative à la prévention, au signalement et à l'accompagnement des agressions et attaques

De quoi parle t on ?

La seconde partie de la réunion a été consacrée à la finalisation de la nouvelle note de service et à l'examen détaillé de ses annexes. L'administration a présenté les dernières évolutions du texte, tandis que les représentants des personnels ont formulé un ensemble de remarques et d'ajustements.

Le SRH et l'ISST ont rappelé que la note de service intègre désormais un modèle interministériel de fiche de signalement, déjà utilisé dans d'autres ministères, dont l'intérêt principal est de distinguer clairement deux étapes l'état initial du signalement (à remplir dans les 48 heures), le suivi ultérieur du signalement (pour intégrer les suites administratives, judiciaires ou médicales). La note s'appuie également sur un travail de relecture consolidé depuis le GT de janvier, accompagné de retours écrits qui ont permis plusieurs ajustements.

Discussion : Demandes d'amélioration de la fiche de signalement (annexe 1) - Clarification du vocabulaire et notamment du terme « attaque » - Précision à apporter sur la notion d'attaques antérieures - Suivi du signalement et traçabilité des mesures d'accompagnement - Prise en compte du rôle des témoins - Cas où le supérieur hiérarchique est impliqué ou refuse de signer - Cohérence avec d'autres textes en vigueur - Prise en compte des agents sur budget et des personnels d'opérateurs sous tutelle - Demandes techniques et ajustements rédactionnels

Demandes d'amélioration de la fiche de signalement (annexe 1) : Un premier ensemble de remarques a porté sur l'annexe 1, c'est-à-dire la fiche de signalement. Plusieurs représentants ont souligné que certains champs ne permettaient pas de décrire suffisamment précisément les faits, notamment lorsqu'il s'agit de qualifier une agression verbale, des gestes d'intimidation ou une atteinte aux biens. Ils ont demandé la création soit d'une annexe complémentaire à remplir, soit d'un mode d'emploi explicatif permettant aux agents de comprendre comment caractériser le plus aisément possible les faits de manière fiable sans minimiser la gravité des événements. Le SRH a reconnu la pertinence de cette demande et s'est engagée à produire une annexe explicative, distincte de la fiche elle-même, afin de ne pas retarder sa publication ni alourdir l'outil interministériel de base. L'ISST a également proposé d'y intégrer des références à l'outil de retour d'expérience (Retex) déjà utilisé localement, afin d'aider les services à analyser les faits avec méthode.

Clarification du vocabulaire et notamment du terme « attaque » : Certains représentants ont insisté sur la nécessité de mieux expliquer certains termes présents dans la note et dans la fiche, en particulier le mot « attaque », jugé pour certains trop fort ou ambigu. Le président et le SRH ont toutefois rappelé sa pertinence

juridique au regard de la protection fonctionnelle, prévue pour les « attaques » au sens du Code général de la fonction publique. Le SRH a confirmé que ce terme a été retenu pour assurer une cohérence avec les textes juridiques en vigueur, mais a accepté de prévoir des définitions explicatives en fin de note ou dans l'annexe complémentaire.

Précision à apporter sur la notion d'attaques antérieures : Plusieurs questions de FO ont porté sur l'indication d'« attaques antérieures ». Elle a demandé à ce que l'on précise si cette mention concerne uniquement les attaques commises par le même auteur ou si elle doit aussi intégrer les situations similaires, même lorsque l'agresseur est différent. L'administration a accepté de l'élargir afin de prendre en compte les événements antérieurs pertinents pour comprendre la situation.

Suivi du signalement et traçabilité des mesures d'accompagnement : FO a souligné qu'il serait utile de prévoir dans le suivi du signalement une trace des mesures d'accompagnement ou de formation proposées à l'agent victime, afin d'objectiver ce qui a été fait par la hiérarchie. Le SRH a reconnu l'intérêt de cette suggestion, tout en précisant qu'il faut éviter de mélanger les domaines ; elle examinera si cette information doit figurer dans la fiche de suivi ou plutôt dans le guide de prévention.

Prise en compte du rôle des témoins : La question du rôle des témoins a également été soulevée. Les représentants ont proposé que la note mentionne explicitement que les témoins doivent informer leur hiérarchie et qu'ils peuvent, eux aussi, solliciter une prise en charge, notamment au titre du soutien psychologique ou de la protection fonctionnelle. L'administration a accepté d'intégrer un amendement pour mieux reconnaître la place des témoins dans le dispositif.

Cas où le supérieur hiérarchique est impliqué ou refuse de signer : Une autre interrogation importante a porté sur les situations où le supérieur hiérarchique est l'auteur de l'agression ou refuse de signer la fiche. Les représentants ont demandé des garanties pour que les signalements puissent malgré tout être traités.

Le SRH a réaffirmé que la signature du supérieur hiérarchique était obligatoire, qu'il s'agisse du N+1, du N+2... Elle a toutefois mis en avant que l'absence de signature ne devait pas bloquer une remontée et que, en l'absence de signature hiérarchique, la direction de la structure concernée serait immédiatement contactée pour examiner la situation.

Cohérence avec d'autres textes en vigueur : Un point de non-cohérence a été soulevé concernant l'articulation entre le projet de note de service et la circulaire « contrôle unique » publiée en novembre 2024 dans le champ de la police sanitaire. Cette circulaire prévoit en effet qu'en cas d'incident lors d'un contrôle, « une plainte devrait être systématiquement déposée par le préfet ou l'organisme de contrôle dont dépend l'agent », alors que le projet de note de service sur les agressions et attaques rappelle que le dépôt de plainte relève de l'agent, de la structure ou, le cas échéant, de l'obligation d'information du procureur au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale. Les représentants ont donc interrogé l'administration sur cette différence de formulation, source possible de confusion sur les responsabilités respectives. Le SRH a reconnu la nécessité de clarifier cette divergence et a indiqué qu'une vérification serait faite auprès de la DAJ afin d'harmoniser les textes ou, à défaut, d'en expliciter clairement les périmètres.

Prise en compte des agents sur budget et des personnels d'opérateurs sous tutelle : Une attention particulière a été portée aux agents « sur budget » des établissements d'enseignement (ACB), ainsi qu'aux personnels d'opérateurs sous tutelle. Les représentants ont demandé que les dispositifs de signalement et de protection leur soient adaptés ou rendus accessibles, et qu'une fiche leur soit proposée si nécessaire.

Le SRH a rappelé que la protection fonctionnelle relève de l'employeur, c'est-à-dire pour les ACB de l'établissement d'enseignement ou l'opérateur sous tutelle pour les agents concernés. Le SRH s'est néanmoins engagée d'une part à leur présenter aux opérateurs les travaux dès leur finalisation lors d'un prochain CSA M et d'autre part à retravailler cette partie avec la DGER et à clarifier les procédures ACB de l'annexe 2.

Demandes techniques et ajustements rédactionnels : Enfin, plusieurs demandes techniques ont été émises : actualisation de références réglementaires devenues obsolètes, ajout de précisions sur la possibilité d'être partie civile, et clarification du caractère non indispensable du dépôt de plainte pour que des suites judiciaires soient possibles. L'administration a accepté l'ensemble de ces ajustements.

Conclusion du SRH sur les dernières modifications : Le SRH a conclu cette partie en précisant que l'annexe 1 serait ajustée à la marge, qu'une annexe explicative serait rédigée, et que les derniers points seraient intégrés avant la publication prévue en avril.

Suites des travaux à conduire

De quoi parle t on ?

Lors du dernier temps du groupe de travail, l'administration a présenté les actions à engager après la finalisation de la note de service relative au signalement des agressions et attaques. Plusieurs axes ont été détaillés, ainsi qu'un calendrier prévisionnel.

Publication de la note de service et actions de communication : Le SRH a indiqué que la publication officielle de la note de service était prévue pour **avril 2026**, accompagnée d'une communication renforcée la diffusion sur l'intranet du ministère et sur le site Chlorophylle, la transmission via les réseaux régionaux (DRAAF, SRFD), l'information aux chefs d'établissement et la publication d'un **Flash Info RH**.

Présentation éventuelle du texte en formation spécialisée ministérielle : Les représentants ont demandé que la note de service soit présentée en **formation spécialisée ministérielle**, étant donné son caractère structurant pour les conditions de travail. L'administration a rappelé que ce texte ne relève pas obligatoirement de la consultation formelle, mais s'est déclarée ouverte à une présentation, selon l'avancement des arbitrages et du calendrier interne.

Élaboration des futures fiches réflexes : Le SRH a rappelé que la création de **fiches réflexes** constitue l'un des objectifs du Programme national de prévention 2024-2027. Le groupe de travail du **14 avril 2026** sera dédié à la définition des thèmes à couvrir, du périmètre et de la structuration de ces fiches. Plusieurs demandes formulées lors des précédents GT devront y être intégrées : fiabilité des dispositifs d'alerte, gestion des situations de travailleurs isolés, organisation de crise hors établissements scolaires, clarification des rôles, accompagnement post-traumatique. L'objectif annoncé est une publication **d'ici fin 2026**.

Travaux sur la dématérialisation du signalement : Le SRH a confirmé qu'un chantier de modernisation complète du signalement est en cours, avec pour ambition de remplacer le formulaire papier actuel, d'assurer une meilleure traçabilité, de limiter les doublons entre dispositifs et de sécuriser les données. L'ISST a proposé une présentation de l'outil déjà utilisé par la DGER via **Démarches Simplifiées**, afin d'évaluer les possibilités d'extension à l'ensemble du ministère. Cette présentation pourrait se tenir lors du GT du **14 avril**.

Actualisation du guide « Prévenir les violences » : Le guide de 2018 doit être actualisé. Le SRH a insisté sur les priorités à savoir l'intégration d'un volet complet sur les **violences numériques**, en forte croissance et encore insuffisamment outillées, la prise en compte des travaux en cours sur la sécurisation des établissements, l'actualisation des références juridiques et institutionnelles, l'articulation avec les retours d'expérience et les enquêtes menées dans les établissements. La publication est visée pour le **second semestre 2026**.

Discussion : Calendrier de publication et actions de communication - Demande de présentation en formation spécialisée ministérielle - Élaboration des futures fiches réflexes - Travaux sur la dématérialisation du signalement - Actualisation du guide « Prévenir les violences » - Questions relatives aux travaux menés dans d'autres groupes de travail - Suivi statistique des signalements et remontée annuelle des données - Recours juridiques et dommages et intérêts

Calendrier de publication et actions de communication : Plusieurs représentants ont rapidement réagi en soulignant que la diffusion d'une note de service ne garantit pas sa lecture effective sur le terrain. Ils ont proposé la réalisation d'une courte vidéo explicative de quelques minutes, destinée à faciliter l'appropriation par les agents et les encadrants. L'administration a accueilli favorablement cette suggestion et s'est engagée à étudier cette piste avec la DICOM.

Demande de présentation en formation spécialisée ministérielle : Les représentants ont ensuite demandé que la note de service soit soumise à l'examen de la formation spécialisée ministérielle, rappelant qu'il s'agit d'un texte structurant lié à la sécurité et aux conditions de travail. L'administration a rappelé que la note n'entre pas formellement dans les textes soumis obligatoirement à consultation, mais s'est montrée ouverte à une présentation en instance à une date à déterminer, selon l'avancement des arbitrages internes.

Élaboration des futures fiches réflexes : La discussion s'est ensuite portée sur les fiches réflexes que le ministère souhaite bâtir. Plusieurs représentants ont rappelé que des demandes précises avaient été émises lors des précédents GT, notamment sur :

- la fiabilité et la maintenance des dispositifs d'alerte,
- les procédures en cas de travailleurs isolés,
- la gestion de crise en dehors des établissements scolaires,
- la clarification du rôle de chaque acteur,
- ou encore l'accompagnement post-traumatique.

Ils ont insisté pour que ces sujets soient pleinement pris en compte dans les fiches et pas uniquement dans le guide général.

L'administration a confirmé que le GT du 14 avril serait consacré à la définition du périmètre et des priorités des fiches réflexes, avec l'objectif d'une publication avant fin 2026.

Travaux sur la dématérialisation du signalement : Un échange a également eu lieu sur la dématérialisation du signalement. Les représentants ont rappelé la nécessité de fiabiliser et simplifier l'outil, notamment pour éviter les doublons entre dispositifs, limiter les pertes d'information et assurer un suivi traçable. L'ISST s'est engagé à une présentation détaillée de l'outil déjà utilisé par la DGER (démarches simplifiées), afin de mesurer la possibilité d'un déploiement pour l'ensemble du ministère. Le SRH a confirmé qu'une présentation

pourrait être faite à l'occasion du GT du 14 avril, en s'appuyant sur le retour d'expérience de l'enseignement agricole.

Actualisation du guide « Prévenir les violences » : La question de l'actualisation du guide de prévention des violences (2018) a ensuite été abordée. Les représentants ont insisté sur plusieurs points :

- l'intégration des violences numériques, en plein essor ;
- la prise en compte des pressions exercées par certains acteurs extérieurs, notamment des organisations professionnelles agricoles ;
- la nécessité d'articuler le guide avec les retours des GT sur la sécurisation des établissements et l'attaque du 10 septembre.

Le SRH a confirmé que la mise à jour du guide se concentrerait en priorité sur la prévention des violences numériques, un domaine encore peu outillé en 2018, et qu'elle intégrerait les enseignements de plusieurs travaux :

- retours d'expérience,
- enquêtes en cours dans les établissements, contributions d'experts.

Le SRH a également indiqué que plusieurs corrections techniques sont nécessaires (mise à jour des références, remplacement des anciennes instances par les formations spécialisées).

Questions relatives aux travaux menés dans d'autres groupes de travail : Les représentants ont également demandé des éclaircissements sur les travaux parallèles menés dans d'autres groupes, notamment le GT Reflex relatif à la sécurisation des établissements à la suite de l'attaque survenue à Antibes. Ils ont rappelé qu'un certain nombre de questions demeurent sans réponse concernant les établissements d'enseignement supérieur, en particulier en matière de sûreté. La DGER a assuré que ces points seraient remontés au service compétent et que la restitution prévue le 31 mars sur les PPMS inclurait un premier état des lieux.

Suivi statistique des signalements et remontée annuelle des données : Enfin, la question du suivi statistique des signalements a été soulevée. Les représentants estiment nécessaire que les formations spécialisées — nationales et locales — soient alimentées chaque année par un bilan détaillé, incluant les suites données aux signalements. L'ISST a souligné que la faiblesse des chiffres actuels ne reflète pas la réalité du terrain et doit être corrigée. Le SRH a indiqué qu'un retour d'expérience structuré constitue bien un objectif majeur, qui doit permettre d'améliorer à la fois la prévention et l'analyse des risques, et qu'une fois la procédure stabilisée, des bilans plus complets pourront être produits.

Recours juridiques et dommages et intérêts : FO a été soulevé un point concernant les aspects judiciaires, notamment la constitution de partie civile et les dommages et intérêts. Elle a demandé que la note de service précise clairement ces possibilités afin que les agents sachent qu'ils peuvent, le cas échéant, se constituer partie civile dans le cadre d'une plainte simple et solliciter des dommages et intérêts. L'administration a indiqué qu'elle intégrerait des précisions en ce sens, notamment pour rappeler que la constitution de partie civile est ouverte, et que le dépôt de plainte, bien que recommandé, n'est pas juridiquement indispensable pour que des suites judiciaires puissent être engagées. Elle a confirmé que ces ajustements seraient intégrés dans la version finalisée du texte.

Conclusion générale

FO prend acte des avancées présentées au cours de ce groupe de travail, mais constate que de nombreux chantiers restent ouverts pour garantir une protection réellement effective des agentes et agents du ministère. Les évolutions annoncées concernant la procédure de signalement, la clarification des responsabilités, la dématérialisation à venir et les engagements pris sur la note de service constituent des étapes positives. Leur portée dépendra toutefois de leur mise en œuvre concrète, de leur lisibilité pour les personnels et de leur appropriation par l'ensemble des structures.

Les échanges ont mis en évidence plusieurs points nécessitant une vigilance particulière : la qualité des formations et leur accessibilité, la consolidation des contenus et des outils — notamment la fiche de signalement et ses annexes —, la cohérence entre les différents textes — en particulier l'obligation de dépôt de plainte par la structure, mentionné dans la circulaire "Contrôle unique", et absente dans le projet de note MAASA —, la place accordée aux témoins et la manière dont seront traitées les situations impliquant la hiérarchie. **FO** insiste également sur la nécessité d'intégrer pleinement les agents sur budget et les personnels des opérateurs, pour lesquels les dispositifs ministériels doivent être clarifiés et rendus opérationnels.

Sur le volet formation, **FO** prend note des travaux engagés tout en rappelant que les difficultés techniques persistantes, l'hétérogénéité des parcours selon les filières et le manque d'anticipation des contraintes métiers constituent encore des obstacles majeurs. Les corrections annoncées devront être effectives, rapides et vérifiables.

S'agissant de la note de service, **FO** retient plusieurs engagements importants : création d'une annexe explicative, meilleure prise en compte des témoins, clarification de la notion d'attaques antérieures, ajustements rédactionnels et intégration d'éléments juridiques essentiels. **FO** sera particulièrement attentive à ce que ces engagements figurent clairement dans les textes finalisés.

Au-delà des outils, **FO** rappelle que la prévention et la gestion des violences nécessitent une politique globale : un dispositif de signalement fiable, un accompagnement réel et rapide des victimes, des formations adaptées aux métiers, une communication claire, un soutien managérial effectif et un suivi statistique capable de refléter enfin la réalité du terrain.

Les travaux annoncés pour les prochains mois — publication de la note, élaboration des fiches réflexes, actualisation du guide « Prévenir les violences », restitution des PPMS et travaux transversaux sur la sécurisation des établissements — devront être menés avec transparence et en lien étroit avec les représentants des personnels. **FO** rappelle que la réussite de ces chantiers dépendra avant tout d'un dialogue social constant et d'une prise en compte effective des retours du terrain.

FO restera pleinement mobilisée pour que chaque agent puisse exercer ses missions en sécurité et bénéficier d'un accompagnement digne, efficace et adapté lorsqu'il est confronté à une agression, une menace ou une situation de violence.

FO continuera à porter les revendications des personnels afin que la prévention, le signalement et l'accompagnement des agressions relèvent non pas de l'affichage, mais d'une politique publique robuste, suivie et réellement protectrice.