

Compte-rendu du GT « agressions » 3 mars 2026

Compte-rendu : Groupe de Travail MAASA « AGRESSIONS » du 03/03/2026

L'ordre du jour était principalement consacré à la **prévention des violences envers les agents**, à l'accompagnement des victimes et à la refonte de la note de service sur la procédure de signalement.

Évolution de la procédure et de la fiche de signalement

L'administration a décidé d'accélérer le calendrier de rénovation de la procédure de signalement. L'objectif est de garantir la remontée systématique de tous les incidents pour déclencher automatiquement les mesures de prévention, de soutien psychologique et de protection fonctionnelle.

Nous avons examiné en détail les nouvelles fiches de signalement (Annexes 1 et 2). L'administration a opté pour un modèle interministériel structuré en deux temps : un premier volet pour les 48 premières heures de l'événement, et un second pour le suivi ultérieur (suites judiciaires, accidents du travail). Face au manque de place dans ce formulaire standard, **L'Élan Commun a obtenu la création d'une annexe complémentaire avec un champ libre permettant à la victime de caractériser les faits avec précision**. De plus, la fiche permettra désormais de **renseigner l'historique des agressions**

antérieures et les sanctions passées, sans se limiter au « même auteur ».

Si un agent est dans l'incapacité physique ou psychologique de signer la fiche, le chef de service pourra le faire seul pour ne pas bloquer le dossier. À l'inverse, si un supérieur refuse de signer, l'administration centrale s'engage à reprendre le dossier via l'autorité locale supérieure. Enfin, **L'Élan Commun** a obtenu que les **agents témoins d'une agression** soient explicitement inclus dans l'obligation de signalement.

Le poids des mots : le débat sur les termes « Attaque » et « Manager »

Le projet de note utilise le terme « attaque ». Bien que l'administration justifie ce choix par une stricte cohérence juridique avec la protection fonctionnelle (couvrant les atteintes physiques, numériques, verbales et matérielles), **L'Élan Commun** a alerté sur son impact. **Dans nos services, notamment en économie agricole, ce terme renvoie à la prédation animale et pourrait dissuader les agents de témoigner.** L'administration ajoutera donc une annexe explicative sur la portée juridique de chaque terme.

Par ailleurs, **L'Élan Commun** a **fermement dénoncé l'utilisation du vocabulaire managérial issu du privé** (comme « manager », « l'art des feedbacks » ou « performer sans s'épuiser ») dans les formations. Nous estimons que ces injonctions nuisent au sens de nos missions de service public et avons rappelé notre attachement au terme d'« encadrant ».

L'administration s'est engagée à privilégier ce terme dans ses communications internes, bien que les intitulés de la plateforme interministérielle *Mentor* ne puissent être

modifiés.

Garanties juridiques, protection fonctionnelle et accompagnement

La question de la **protection fonctionnelle** a été centrale. Il a été réaffirmé que celle-ci s'applique à tous les personnels, y compris les Agents sur Budget (ACB), les contractuels et les collaborateurs occasionnels (comme les vétérinaires libéraux mandatés). **L'Elan Commun** a exigé qu'une fiche de signalement spécifique et claire soit mise à la disposition des ACB, qui ne doivent pas être cantonnés à des remontées purement statistiques.

Sur le plan juridique, une obsolescence a été corrigée : le texte s'appuiera désormais sur l'article R253-35 du Code général de la fonction publique. **L'Elan Commun** a également fait préciser qu'un dépôt de plainte n'est pas strictement indispensable pour déclencher des poursuites (le procureur pouvant s'autosaisir via l'article 40), mais qu'un agent déposant une plainte simple conserve le droit de se constituer partie civile ultérieurement.

Prévention, nouveaux risques et violences numériques

La prévention passe par la formation. L'offre actuelle sur la plateforme *Mentor* comprend un module de base (« Savoir réagir face aux risques ») et des parcours spécifiques (santé mentale, gestion de conflits). **L'Elan Commun** a exigé que ces **formations** soient **planifiées sur le temps de travail et en dehors des périodes de forte activité**.



L'Elan Commun a également insisté sur la **prise en compte des nouveaux risques**. Le guide « Prévenir les violences au travail » de 2018 va être profondément actualisé pour intégrer un chapitre dédié aux **violences numériques au travail** (réseaux sociaux, courriels agressifs) et aux **pressions croissantes exercées par certaines organisations syndicales agricoles**. Une étude sur les violences numériques débute en ce mois de mars 2026, avec des résultats attendus au second semestre 2026.

Enfin, pour que le signalement soit suivi d'effets, **L'Elan Commun** a exigé que chaque incident donne lieu à une **mise à jour du** Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (**DUERP**) et que les mesures de protection mises en place pour l'agent (comme des formations ciblées) soient explicitement tracées.

Calendrier des prochaines échéances

L'administration a pris plusieurs engagements que nous suivrons avec la plus grande vigilance, selon le calendrier suivant :

- **11 mars 2026** : Prochain groupe de travail Formation Continue pour présenter un bilan quantitatif des inscriptions aux formations de prévention.
- **31 mars 2026** : Groupe de travail sur la sécurisation des établissements (déploiement des PPMS et cellules de crise). Nous attendons également pour la fin du mois des réponses sur la sûreté dans l'enseignement supérieur, en

attente depuis le 22 janvier 2026.

- **1er et 2 avril 2026** : Examen et validation du projet de note de service en formation spécialisée ministérielle.
- **14 avril 2026** : Groupe de travail dédié à la création de fiches réflexes opérationnelles et à la dématérialisation.
- **Avril 2026** : Publication de la nouvelle note de service sur BioAgri et lancement d'une large campagne de communication.
- **Fin de l'année 2026** : Publication des fiches réflexes et finalisation de l'actualisation complète du guide de prévention de 2018.

L'Elan Commun se satisfait de la mise en place d'un travail approfondi sur les **violences numériques** – cela répond à une de nos attentes -. Cependant, nous rappelons qu'un certain nombre de pistes avait été évoquées à la suite du GT RETEX sur l'attaque au couteau dans l'EPLEFPA d'Antibes, fin janvier dernier. A savoir : la **fiabilisation des dispositifs d'alerte, un document de gestion de crise opérationnel, des situations spécifiques à surveiller** (travail isolé, extérieur, ...), une **clarification du rôle de chaque acteur en cas de gestion de crise, un accompagnement post-traumatique et administratif, une mobilisation des instances de dialogue social appropriées**. Nous souhaitons progresser rapidement sur ces sujets.

L'Elan Commun attend toujours des **informations précises sur les exercices de prévention des intrusions dans les structures non scolaires du ministère**.

Enfin, toute une articulation entre le niveau ministère et celui des directions métiers est mise en place en matière de travail sur la prévention des violences subies par les agents dans notre ministère. Par exemple à la DGER, un GT a déjà eu

lieu sur la sécurisation des bâtiments. Les questions posées par ***L'Élan Commun*** sur la situation dans ***l'enseignement supérieur*** ne peuvent demeurer sans réponses.

[Voir en plein écran](#)

[Aller au contenu PDF](#)