



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PRÉVENTION DES VIOLENCES ENVERS LES AGENTS DU MINISTÈRE

GT DU 28/05

I. Positionnement du groupe de travail

II. Partage d'éléments d'information

- définition, chiffres clés, impacts sur les agents
- cadre réglementaire et normatif

III. Points sur les travaux engagés au MASA

- Plan de maîtrise des risques
- Formation (rappel de l'existant et des travaux en cours)
- Création d'un parcours qualifiant

IV. Travaux à conduire et calendrier

- Rénovation note de service 2016 et à amélioration du dispositif de connaissance des agressions
- Rénovation du guide 2018
- Clarification des travaux du GT format CSA M élargi versus FS de réseaux



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

I. POSITIONNEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL

Tous les agents du MASA y compris en DDI – violences internes et externes



GT FS du CSA ministériel - pilote

*Invitation des secrétaires et secrétaires adjoints des FS
de réseau Alimentation, Agri-Forêt et Enseignement*

Intégrer l'ensemble des situations de violences internes et externes au travail, y compris les violences sexuelles et sexistes

Prendre en compte la cyber violence et du cyber harcèlement, dont vidéos L 214...

Prendre en compte les bonnes pratiques dans la sphère interministérielle mais aussi des opérateurs (ASP, FranceAgriMer, MSA...)

Mobiliser l'Observatoire national de la santé, de la sécurité et des conditions de travail



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

II. PARTAGE D'ÉLÉMENTS D'INFORMATION

Données agressions MASA – Signalements transmis au BASS

Agressions subies par les agents du MASA en 2024																						
source : signalements transmis au BASS																						
	nombre d'agressions		nature de l'agression						poursuites judiciaires				condamnations (si poursuites)						arrêt de travail			
			physique		verbale		psy	sexuell e	oui		non		oui		non		en cours ou non connu					
Année	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024		
DDT(M)	1	13		3	1	10	0	0		5	1	5								1		
DD(ETS)PP	26	21	4	6	23	12	0	1	11	16	15	3							2	3		
D(R)AAF	10	7		1	10	6	0	0	2	2	8	3							1	0		
EPL	11	4	1	0	10	1	1	0	5	3	6	1							2	1		
Ens. sup.	1	0		0	1	0	0	0		0	1	0								0		
AC		0		0		0	0	0		0		0								0		
Totaux	49	45	5	10	45	29	1	1	18	26	31	12	0	0	0	0	0	0	5	5		

Situation des agents pendant l'agression																				
											2023			2024						
											agressions en situation de contrôle	21	43%		30	67%				
											agressions hors situation de contrôle	28	57%		15	33%				
												49			45					
Répartition Femmes / Hommes (*)																				
												2023			2024					
											femmes	41	69%		32	51%				
											hommes	18	31%		31	49%				
												59			63					
(*) Une même agression peut faire plusieurs victimes (dont 1 agression "multiple" faite en 2024 à l'encontre de 10 agents appartenant à plusieurs services (MASA, MSA, préfecture)).																				

Données agressions – Baromètres sociaux

Résultats baromètre social MASA 2023

Tx 35% sur 17500 agents (hors DDI)

31 % des agents déclarent avoir été exposés à des actes de violences, à du harcèlement ou à des agissements sexistes au cours des 24 derniers mois

37 % pour l'enseignement technique public

Pour ceux qui ont été exposés à ces violences

66% violences verbales, **39%** harcèlement moral, **24%** agissements sexistes, **6%** violences physiques, **2%** violences sexuelles

Actes de collègues/hiérarchie **74%**, usagers **28%**

59% ont signalé ces faits

Résultats baromètre social ATE 2024

Tx 35% sur 59000 agents (DDI, préfectures, sous-préfectures et SGCD).

31% des agents déclarent être exposés à des **violences verbales ou physiques externes**

56% en DDP, **53%** en DDETSP, **35%** en DDT(M)

En cas de violence externe, **38%** considèrent ne pas bénéficier d'un accompagnement adapté

17% à des **violences internes** de même type.

19% des répondants déclarent avoir été exposés à des situations de **harcèlement ou de discrimination**

5 % des répondants déclarent avoir été exposés à des situations de **violences sexuelles et sexistes**

Données agressions – enquête VRS 2022 DGAFP

enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité (VRS) atteintes à la personne subies dans le cadre professionnel

Les agents de la fonction publique sont, en 2021, plus souvent **victimes de violences, notamment d'injures, de menaces ou de harcèlement moral**, que les salariés du privé (**14 %** contre 12 %).

Cet écart provient d'une plus forte exposition professionnelle : hors violences conjugales, **45 % des atteintes décrites par les agents publics sont associées à leur métier**, contre 33 % pour les salariés du privé.

Les atteintes dans un cadre professionnel concernent plus souvent des agents en contact avec le public et certaines professions telles que les policiers, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, **les professions de l'enseignement**

Les agents de moins de 30 ans sont plus souvent victimes que les personnes plus âgées

*Dans la fonction publique, les moins de 30 ans subissent **17 % des atteintes déclarées dans le contexte du métier**, alors qu'ils ne représentent que 13 % des agents.*

*Ils sont notamment plus sujets aux **violences de nature sexuelle (32 % des atteintes, physiques ou non physiques)** et **physique (25 %)**.*

La grande majorité des atteintes subies par les agents dans le contexte de leur métier n'est pas suivie d'un dépôt de plainte.

Une plainte est déposée dans **9 %** des cas, contre seulement 3 % pour les salariés du privé. Le dépôt de plainte est plus fréquent dans les cas de violences physiques (**23 %**) ou de menaces (**19 %**)

Le **sentiment d'insécurité au travail concerne 22 %** des agents de la fonction publique, souvent ou de temps en temps, contre 14 % des salariés du privé.

Ce sentiment concerne plus souvent des personnes en contact avec le public, mais surtout les personnes qui ont elles-mêmes été victimes d'atteintes dans le cadre de leur métier. Ainsi, 20 % des agents victimes d'atteintes en 2021 déclarent se sentir souvent en insécurité sur leur lieu de travail, contre 6 % de l'ensemble des agents de la fonction publique.

Données agressions – enquête SUMER 2017

Agressions verbales ou physiques /sexuelles

Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime de la part du public, de collègues ou de supérieurs d'au moins une agression verbale, physique ou sexuelle dans le cadre du travail

Secteur privé 15,8 %

Fonction publique de l'Etat 30,3 %

Fonction publique territoriale 21,2 %

Fonction publique hospitalière 33,7 %

Par activité

Enseignement 32,6 %

Activité pour la santé humaine 31,0 %

Administration publique 23,9 %

Par familles professionnelles

Professionnels de l'action sociale et de l'orientation 42,7 %

Infirmiers, sages-femmes 42,4 %

Armée, police, pompiers 42,0 %

Médecins et assimilés 38,5 %

Enseignants 38,4 %

Employés de la banque et des assurances 34,7 %

Agents de gardiennage et de sécurité 33,6 %

Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés) 32,4 %

Données agressions – 1^{ère} enquête mondiale OIT 2021

125 000 entretiens dans 121 pays et territoires en 2021

Au cours de sa vie professionnelle,

22,8% (743 millions de personnes) ont subi au moins une forme de violence et de harcèlement au travail

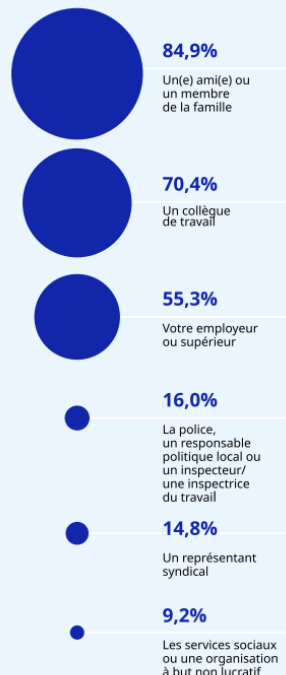
8,5% (277 millions de personnes) a été victime de violence et de harcèlement d'ordre physique au travail. + les hommes

17,9% (583 millions de personnes) ont fait l'expérience de la violence et du harcèlement psychologique au travail

6,3% (205 millions de personnes) ont été victimes de violence et de harcèlement d'ordre sexuel au travail. + les femmes

Plus de **trois victimes sur cinq** déclarent y avoir été soumises à plusieurs reprises et, pour la plupart d'entre elles, le dernier épisode a eu lieu au cours des cinq années précédentes

Question posée: « À qui avez-vous raconté ce qu'il vous est arrivé ? Était-ce à... » *Résultats globaux*



Question posée: « Veuillez me dire si chacune des propositions ci-dessous est une raison pour laquelle vous n'avez raconté ce qui vous est arrivé à personne. Était-ce parce que... ? » *Résultats globaux*



Conclusions

Importance de la collecte de données fiables

Renforcer/adapter les mécanismes de prévention pour prévenir de manière efficace violence/harcèlement

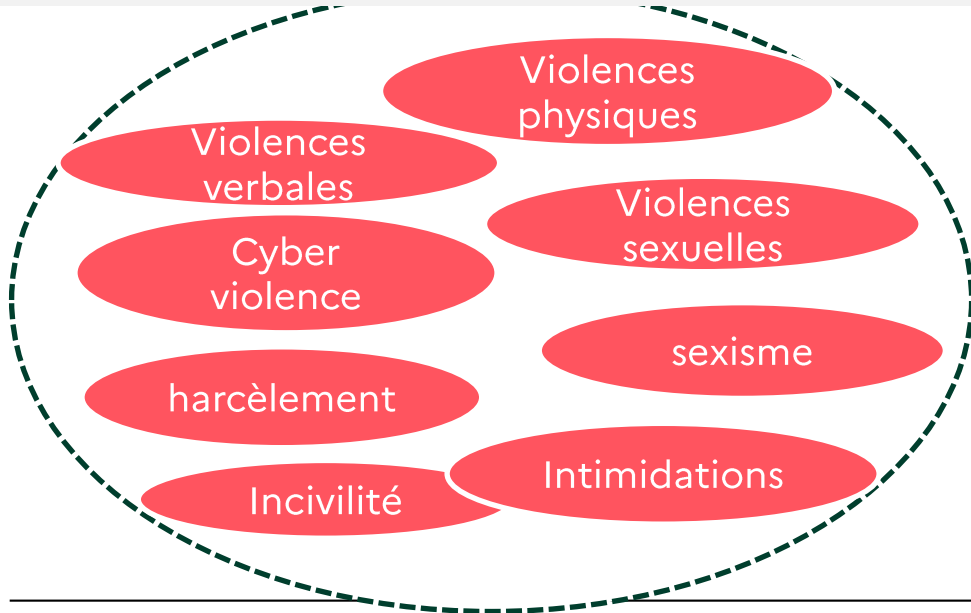
Sensibiliser de manière accrue au phénomène de la violence et du harcèlement au travail, ainsi qu'à la réprobation sociale qui lui est attachée

Garantir que les victimes ne se retrouvent pas seules pour gérer ces incidents inacceptables

Impliquer tous les niveaux

OIT « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail »

Code pénal La violence est une atteinte à l'intégrité physique ou morale de la personne. Elle ne suppose pas nécessairement de contact physique, elle « existe dès lors que l'agression crée chez la victime une émotion suffisamment forte, de nature à "l'impressionner vivement" et à causer "une atteinte à son intégrité physique ou psychique caractérisée par un choc émotif ou une perturbation psychologique" »



Quelques définitions

Les **atteintes** pour les victimes peuvent être **physiques**, dont l'échelle de gravité dépend des lésions.

Elles peuvent être **psychologiques**, entraîner parfois des réactions immédiates (comme une sidération psychique, un état d'agitation, une fausse sérénité, etc.) ou différées (comme un trouble de stress post-traumatique ², dont les signes peuvent être des changements d'humeur, de la détresse, de l'hypervigilance, des reviviscences, des évitements ciblés de situations, etc.). Outre les atteintes à la personne, les cas de violence peuvent entraîner des conséquences importantes pour les organisations : un absentéisme en hausse, une image sociale atteinte, un climat social dégradé, un engagement des responsabilités pénale et/ou civile des acteurs.

Les obligations réglementaires - CGFP

Article L133-1

Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L133-2

Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L135-6 A

Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Article L135-6

Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Article L811-1

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 sont celles définies par les **livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail** ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'Etat.

Article R253-39

La formation spécialisée contribue à la prévention des risques professionnels et propose à ce titre toute action qu'elle estime utile.

Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

les engagements politiques

La Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement de 2019 est la première norme internationale contraignante qui offre, avec la recommandation n°206 qui l'accompagne, un cadre clair pour éliminer et prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ratifiée par la France en 2021.

La circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail de 2010 stipule que la violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs travailleurs sont agressés dans des circonstances liées au travail. Cela peut aller du manque de respect jusqu'à la manifestation de la volonté de nuire, voire de détruire.

Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013 prévoit dans son AXE N°4 « Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ».

Le plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 prévoit dans son Axe 2 en prévention primaire un objectif 8 relatif à la prévention de la santé mentale une mesure de prise en compte dans les politiques de prévention des risques les incivilités et violences externes et internes ainsi que leurs conséquences.

les engagements pris au MASA

Programme national de prévention 2024-2027 :

objectif 6.1: Prévenir les risques agression/violence, y compris les violences sexuelles et sexistes prévoient un travail d'état des lieux des risques générés par la cyber violence – le cyber harcèlement ; le développer d'un outil opérationnel « terrain » pour le suivi/traitement/analyse des situations d'agression/violence

Plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 :

4 actions prévues à l'axe 4 « lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations » : Renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations ; Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) ; Établir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention ; Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations

Accord ministériel sur l'égalité diversité 2024-2026 :

Axe 5 la lutte contre les discriminations, les situations de harcèlement moral et les violences sexuelles et sexistes.

Plan de maîtrise des risques relatif aux « incidents lors des contrôles » : 3 objectifs : prévenir le risque d'incident ; limiter les impacts de l'incident s'il advient ; traiter les impacts de l'incident.

Plan d'actions pour l'attractivité des métiers d'inspection en abattoir, avec 3 priorités : mieux recruter, mieux former et améliorer les conditions de travail en abattoir.

Les instructions ministérielles

Note de service 2016-336 relative à la Prévention, signalement et accompagnement des agressions subies par les agents du ministère.

Note de service 2018-120 relative au guide « prévenir les violences au travail »

Instruction technique 2020-183 relative à la mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles » par les coordinateurs des contrôles au sein des DDT(M) et DAAF et par les corps de contrôle exerçant en DDT(M), DAAF, DRAAF, DD(CS)PP ou dans des établissements sous tutelle du ministère : ASP, FranceAgriMer, MSA, ODEADOM.

Note de service 2021-85 relative aux prestations de soutien psychologique assurées par l'IAPR (institut d'accompagnement psychologique et de ressources).

Note de service 2022-613 relative au Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

III. LES TRAVAUX ENGAGÉS AU MASA

Plan de maîtrise des risques - le risque d'incidents lors des contrôles

1. Un plan de maîtrise adopté en 2018

Le risque d'incidents lors des contrôles (réglementation sanitaire ou aides de la PAC), qui se déroulent en abattoirs, en exploitation agricole ou dans les industries agro-alimentaires a fait l'objet d'un plan de maîtrise ministériel qui a été validé lors du comité ministériel d'audit interne (CMAI) du 12 juillet 2018.

Ce plan de maîtrise vise 3 objectifs :

- prévenir le risque d'incident,
- limiter les impacts de l'incident s'il advient,
- traiter les impacts de l'incident

Il est décliné en un plan constitué de 25 actions. Ce plan d'actions est publié par l'instruction technique du 5 mars 2020 qui précise les modalités de mise en œuvre par les structures réalisant les contrôles du ministère (DDI, DRAAF, DAAF, établissements sous tutelle).

2. Mise en œuvre du plan de maîtrise

La réalisation du plan de maîtrise est piloté par un comité interne à l'administration composé de représentants des différentes directions générales du MASA, des opérateurs en charge de contrôle, des directions départementales interministérielles et régionales et des services du SG. Il est animé par la DPT.

Le plan de maîtrise comprend des actions portant principalement autour de la prévention, l'amélioration de la coordination des contrôles, l'amélioration de la relation à l'utilisateur, l'accompagnement des contrôleurs.

Il comporte également un volet dédié à la limitation des impacts en cas d'incident et à leur traitement : soutien des agents, mobilisation des outils juridiques.

Dans le cadre des travaux du COPIL, des fiches réflexes, un protocole de prévention à la gestion du risque, des logigrammes et formation à la posture du contrôleur des agents du ministère et des opérateurs ont été déployés

3. Actualités

Le plan de maîtrise et le plan d'actions ont fait l'objet d'un audit interne conduit par la mission d'inspection générale et d'audit (MIGA) du MASA. Les conclusions ont été présentées au ministre de l'agriculture en août 2023 : le plan d'actions est validé et doit être renforcé.

Le dernier COPIL s'est tenu le 15 avril.

Pour prendre en compte les recommandations de la MIGA et les besoins des services les orientations prendront en compte :

- les besoins et la cartographie des formations, en intégrant notamment les enjeux liés au mal-être agricole ;
- la note de service sur la protection fonctionnelle ;
- la page intranet dédiée et les outils associés.

Des réflexions opérationnelles sont par ailleurs mises en place en complément pour donner suite aux recommandations de la MIGA.

- **L'INFOMA développe des formations en lien avec la prévention des violences envers les agents du ministère dans le cadre de :**
 - la formation continue des agents du MASA: « Communication avec les professionnels lors des contrôles au MASA », « Posture du contrôleur au MASA - Echanges de pratiques », « Accompagnement des agriculteurs en difficulté »
 - la formation continue des agents de l'ASP : « Communication avec les professionnels lors des contrôles - *Contrôleur/contrôlé*», « Détecter et gérer des agriculteurs en détresse »
 - la formation initiale des stagiaires TSMA: « Communication avec les professionnels en situation de contrôles », « Echanges de pratiques entre contrôleurs / inspecteurs ».
- **Sur la plateforme interministérielle de formation à distance MENTOR**, il existe les formations suivantes: "Protection fonctionnelle et responsabilités des agents du MASA en charge des contrôles », « Prenez soin de votre santé mentale » et « Agissons pour la santé mentale »
 - A noter que la formation « Contrôles sanitaires et phytosanitaires en poste frontière » contient un module dédié à la santé et la sécurité au travail en poste de contrôle frontalier.

Des travaux sont en cours pour apporter une offre complémentaire de formation s'inspirant notamment du module de sensibilisation sur la prévention du mal-être agricole développé par le CCMSA.

Travaux « parcours qualifiant » services d'économie agricole

1. Formation spécialisée du CSA Forêt – Agriculture :

La FS a engagé des travaux visant à décliner, dans le cadre du périmètre du CSA Forêt-Agriculture, les objectifs 5 et 6 du programme national de prévention 2024-2027.

Pour mémoire :

- Objectif 5 : Développer une approche intégrée d'amélioration des conditions du travail mobilisant l'analyse de l'activité de travail
- Objectif 6 Agir sur la prévention primaire de risques prioritaires / Objectif 6.1 prévenir les agressions / la violence.

2. Démarche adoptée

Approche métier holistique : objectiver les leviers indirects permettant de consolider le positionnement des services et des agents vis-à-vis des usagers et de la profession agricole.

Tracer une cartographie des compétences clés des missions d'économie agricoles pour assurer aux agents un positionnement solide tout en prévenant les risques d'incident dans la relation à l'utilisateur et identifier les ressources en formation correspondant aux compétences clés.

-> en dégager un « parcours qualifiant » objectif et opératoire pour les services déconcentrés, déclinable dans le cadre des plans locaux de formation ou des entretiens professionnels

3. Point de situation sur les travaux

Un travail préparatoire a été réalisé par la DGPE avec les représentants du personnels dans le cadre de la FS du CSA FA entre novembre 2024 et mars 2025, s'appuyant sur le répertoire des métiers et le métier de gestionnaire des aides agricoles (cas pratique).

Ces travaux et ce cas pratique devront être challengés et enrichis par des échanges avec les services déconcentrés (2nd semestre 2025) pour être élargis à l'ensemble des fonctions en SEA.

Travaux à mener dans l'objectif d'une note d'orientation DGPE sur le sujet, objectif début 2026.



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

IV. TRAVAUX À CONDUIRE ET CALENDRIER

Éléments de cadrage des travaux :

Construire et organiser les mesures de prévention suivant plusieurs dimensions :

- La nature de l'action : primaire, secondaire et tertiaire ;
- Le positionnement des actions en fonction de leur visée : organisationnelle, managériale, facteur humain, technique ;
- La nature collective ou individuelle de l'action

Mobiliser l'Observatoire national de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Poursuivre l'action « Retex Pool » en déployant les outils de données quantitatives et qualitatives issus du terrain

Développer une boîte à outils opérationnels « terrain » pour la prévention – le suivi – le traitement – l'analyse des situations de violences au travail

Temps d'échanges

Adapter la politique de prévention aux évolutions et partager

- Rénovation note de service 2016 : ajustements réglementaires, institutionnels ..., distinction cellule de signalement et dispositif de signalement agression

et

- Amélioration du dispositif de connaissance des agressions

=> objectif : publication fin 2025

en parallèle des travaux interministériel et ministériel conduits sur la protection fonctionnelle

Agir sur la prévention primaire

Rénovation du guide de 2018 qui traite 4 thèmes :

- la violence dans le cadre du contrôle,*
- la violence dans le milieu de l'éducation,*
- la violence en situation d'accueil,*
- la violence entre agents (avec ou sans lien de subordination).*

.... pour notamment y introduire de nouvelles formes de violence, notamment numériques

Un dialogue social stratégique

Clarification des travaux du GT format CSA M élargi versus FS de réseaux :

- * un GT format FS du CSA M transversal et pilote*
- * des travaux dans le cadre des FS de CSA de réseaux avec possibilité de travaux communs (ex : en matière de contrôle, possibilité de travaux FS CSA Agri-forêt et alimentation)*

Proposition :

GT FS du CSAM en septembre => présentation projet de note de service de 2016 rénové, appropriation du dispositif de signalement agressions, présentation (sous réserve de disponibilité) des travaux conduits par une universitaire en matière d'agressions numériques