



FORMATION SPÉCIALISÉE CSA REA – F3SCT 17 novembre 2025 COMPTE RENDU

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) de Nouvelle Aquitaine s'est réunie le lundi 17 novembre 2025 à Limoges.

Pour l'Élan commun, ont siégé Olivier BLEUNVEN, Lydie DUBOIS, Alain GODOT, Eric GUILLAUD et Diane RAFFOUR.

La séance était présidée par la Directrice régionale, en visioconférence car retenue dans les Landes en raison de l'attaque de nématodes sur les peuplements forestiers.

L'Élan commun a souhaité démarrer la réunion avec une déclaration afin de dénoncer les attaques répétées de la Coordination Rurale contre l'Enseignement Agricole Public, en particulier dans le département de la Haute Vienne.

Les représentant.es du personnel ont souhaité exprimer leur total soutien aux agent.es de l'EPL de Limoges et du Nord Haute Vienne et rappeler que les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles sont des lieux de formation à la citoyenneté, de dialogue et d'ouverture, au service des apprenant.es et de l'intérêt général.

Dans cet établissement, le président du Conseil d'Administration, dans un communiqué au nom de la Coordination Rurale, s'est violemment opposé à la tenue d'une réunion citoyenne organisée au sein de l'établissement par un acteur du territoire indépendant et attaché au respect de la méthode scientifique. Il a ainsi été jusqu'à menacer l'établissement de l'organisation d'un comité d'accueil pour « empêcher le lavage de cerveau de nos enfants en formation agricole ». Des propos outranciers qui ont obligé l'association « Transitions Limousines » à renoncer à sa conférence par crainte de débordements risquant de compromettre la tenue d'une autre action organisée le même jour dans le cadre du festival Alimentterre.

Ces pressions et menaces, reposant sur des accusations mensongères, sont inadmissibles à plus d'un titre. Elles constituent une atteinte directe aux valeurs républicaines. Elles sont une attaque de la liberté pédagogique et à l'intégrité des personnels. Elles induisent un climat délétère qui affecte jusqu'aux relations avec les élèves et étudiant.es

Ce comportement est totalement inacceptable et indigne d'un Président de Conseil d'Administration d'un EPLEFPA, élu au titre de la Chambre d'Agriculture.

Les élu.es de l'Élan commun réaffirment devant les membres de la formation spécialisée que l'ensemble des services de l'État, garants de la sécurité des agents et des élèves ainsi que de la liberté pédagogique doivent être vigilants afin que de tels incidents ne se reproduisent pas. Le Président du Conseil d'Administration de Limoges n'a plus sa place à

la tête de cette instance de dialogue et doit démissionner. Nous demandons à la Directrice régionale de réagir fortement pour protéger les fondements de l'EAP.

La Directrice régionale a souhaité répondre à cette déclaration en rappelant la motion adoptée en CNEA au mois de juillet sur le sujet, y compris par la Coordination rurale. Elle confirme que la position du Président du CA est inacceptable et que le Ministère réfléchit à cette heure aux suites à donner.

Mais pour elle c'est aussi et surtout au CA de se prononcer. Il faut retrouver des conditions qui respectent les principes généraux.

1 - CoHS dans les EPLEFPA

Selon la DRAAF, les EPL prennent en main les nouveaux dispositifs de ces instances et constatent un meilleur fonctionnement.

62 COHS se sont tenues l'an passé dont 38 plénières et 24 restreintes – Un seul EPL n'a pas tenu de COHS en raison de problèmes de vacances du poste de direction. 17 EPL ont bien tenu au moins deux CoHS. 11 EPL ont tenu une restreinte, 5 en ont tenu deux, 1 EPL en a tenu 3. Enfin 5 EPL n'en n'ont tenu aucune, ce qui est problématique.

La DRAAF souligne des points vigilance signalés aux établissements sur la vérification du quorum et les comptes rendus de séance (approbation des PV). Elle constate aussi que des points qui relèvent de sessions restreintes sont traités en plénières. Elle s'inquiète enfin qu'à chaque accident il n'y a pas obligatoirement de réunion des CoHS.

La DRAAF rappelle que les thématiques abordées en plénière sont principalement en lien avec les apprenant.es (santé mentale, accidents ...) alors qu'en CoHS restreinte ce sont surtout les analyses des registres SST ou les démarches et prévention des problèmes psycho-sociaux.

La DRAAF relève des points positifs concernant la mise en place de formation des représentant.es des personnels et les visites de locaux. De même elle se félicite de la diversité et la richesse des thématiques abordées, la qualité des échanges et du dialogue social, les éléments d'analyse et de prévention des risques professionnels.

Elle appuie sur l'importance des formations mise en place (Mentor) puisque 76 personnes ont été formées en 2024 – 2025. Mais cela ne représente que 38 % des personnels concernés (dont très peu de directeur.rices). Ces formations en présentiel suivent celles obligatoires en distanciel sur Mentor.

4 nouvelles formations seront mises en place en 2026 : Kyoto (29 janvier), Angoulême (30 janvier), Brive Voutezac (05 février), Sabres (06 février).

La DRAAF révèle l'inventaire des accidents dans les EPL :

- 139 accidents d'élèves sur 12 EPL : 46 en EPS, 36 en vie scolaire, 27 en TP, 19 en équitation et 11 en stage.

- 24 accidents de personnels sur 13 EPL. Il n'y a aucun accident grave. Les CoHS ne se sont donc pas réunies mais des groupes de travail restreints sont obligatoires.

L'Élan commun confirme que la formation est bien faite mais dénonce une nouvelle fois que la formation Mentor (phase obligatoire pour s'inscrire aux sessions) se fait en dehors du temps de travail. Il demande que les équipes de direction soient incitées à s'inscrire.

L'Élan commun fait remarquer que dans les EPL plusieurs accidents n'apparaissent et les groupes de travail obligatoires ne sont donc pas mis en œuvre. De même les DUERP sont souvent ignorés par les établissements.

La DRAAF reconnaît sur ce point une grande hétérogénéité entre les EPL mais il y a un gros travail de certains pour les réactualiser.

Elle va rappeler l'obligation d'une révision du Document unique au moins une fois par an.

Elle accepte à la demande de l'Élan commun de proposer une trame commune (mais pas de

modèle) de DUERP à tous les établissements pour leur faciliter le travail

Avis : la F3SCT rappelle l'obligation de révision et validation annuelle du DUERP et souhaite que la DRAAF propose un modèle de trame commun des domaines à aborder.
Adopté à l'unanimité

2 - Visites de locaux par la F3SCT

21 - Visite Périgueux

La dernière visite de la F3SCT était celle de l'établissement de Périgueux, le 20 mai 2025.

La DRAAF reconnaît elle-même plusieurs difficultés sur cette visite :

- une visite qui n'est intervenue qu'au mois de mai,
- un alourdissement de la journée avec l'ajout des CFA et CFPPA dans les centres à visiter,
- un délai trop long pour l'élaboration du rapport de la visite,
- un bilan de visite avec la direction trop tardif,

Ces difficultés laissent une insatisfaction globale ... avec en interne, des agents qui se posent des questions quant au silence suite à la visite.

L'Élan commun, confirme cette insatisfaction générale et les difficultés pour trouver une date avec le Directeur de l'établissement qui n'a pas trouvé une heure à consacrer aux membres de la F3SCT. L'Élan commun souligne la difficulté des échanges avec lui.

Il y avait beaucoup d'attente de la part des personnels et donc un risque d'une forte déception surtout s'il n'y a pas de suites qui dépendent maintenant de la direction localement.

La DRAAF estime une efficacité générale insatisfaisante comparativement aux attentes. Il faudra pouvoir se libérer et se donner les moyens pour les prochaines visites.

Mais elle est plutôt optimiste sur la suite avec la mise en œuvre de Qualisocial comme piste de médiation (voir point 4).

22 - Prochaines thématiques et visites

Avant d'engager ce débat sur les prochaines visites, l'Élan commun souhaite un bilan des visites déjà réalisées car la F3SCT n'a pas de visibilité sur les suites données aux enquêtes et on peut parfois s'interroger sur les réponses apportées.

Pour l'Élan commun les établissements aujourd'hui qui nécessitent une visite de la F3SCT sont : Neuvic - Ste Livrade - Barbezieux - Melle

La DRAAF s'interroge sur l'intérêt de certaines de ces visites et attends les précisions des organisations syndicales. Mais précise qu'il ne pourra pas y avoir plus de 2 visites et elles ne pourront se faire après mi-avril.

3 - Cellule d'écoute

31 – Boite mail

Une boîte mail dédiée spécifique existe. Elle est lue uniquement par les 12 écoutant.es.

Pour rappel, les cellules (en binôme) fonctionnent à la demande sauf dans leur propre établissement.

Le Secrétaire de la F3SCT souhaite que pour cette boîte mail 2 personnes soient en

charge de répondre aux collègues pour éviter des erreurs de communication. Il rappelle que les utilisateurs de cette boîte sont souvent des personnels fragilisés, il faut donc être prudent dans les réponses.

Pour faciliter le suivi par l'ensemble des écoutant.es, il propose l'utilisation de codes couleurs / drapeaux pour signaler les courriels qui ont été traités ou encore en attente.

32 – Flyer prospectus

La DRAAF présente un projet de flyer pour communiquer sur les cellules d'écoute à destination des personnels de l'Enseignement agricole public.

La diffusion dans les EPL se fera par affichage et par les conférences Résana

L'audit a eu du mal à comprendre la différence entre cellule de signalement et cellule d'écoute.

L'Élan commun fait plusieurs remarques sur la mise en forme qui sont prises en compte.

4 - Qualisocial

Une note de service vient d'être publiée le 28 octobre 2025 (note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-715 28/10/2025) présentant le système de prestation de soutien psychologique assurée par Qualisocial.

Ce dispositif renouvelle le système de soutien psychologique proposé aux agents qui ont été victimes d'agression, d'incivilité ou ont été éprouvés par un événement grave dans l'exercice de leurs fonctions mais aussi de souffrance psychologique dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Le dispositif est maintenant externalisé auprès de Qualisocial. Ces prestations s'adressent à tous les agent.es employé.es du MASA (administration centrale, DRAAF / DRIAAF / DAAF / DDETSPP / DDPP / DDT. Les personnels des établissements d'enseignement agricole supérieur et technique sont également concernés à l'exception des agents rémunérés sur le budget des établissements.

La DRAAF précise que les ACB bénéficient de l'accès au numéro vert mis en place dans le cadre de la prestation n°2.

Le point 4 de note de service est nouveau et pourrait servir à au suite de la visite de l'établissement de Périgueux.

L'Élan commun regrette une fois de plus la mise à l'écart des ACB du dispositif Qualisocial.

5 – Sécurité dans les EPL

Le Plan Particulier de Mise en Sûreté (PPMS) est le dispositif de sécurité civile qui doit être mis en place dans les établissements scolaires, pour préparer les équipes éducatives pour faire face à une situation de crise. Chaque PPMS doit être mis à jour chaque année.

La DRAAF souligne que dans le cadre du PPMS il faut une vérification des données d'identification des établissements car des données de contact doivent pouvoir être reprise en cas de problèmes.

Elle rappelle que :

- les ressources et les liens vers la documentation PPMS sont disponibles sur la plateforme RESANA. Cet espace est animé par l'ISST,
- un certiobiocide (certificat obligatoire pour les professionnels utilisant des produits biocides) est délivré à une personne physique formée pour 5 ans,
- pour les risques chimiques, les SG sont aussi formés dans le cadre du séminaire national,
- pour les formations en ligne pour vie scolaire pour savoir réagir face aux risques.

L'Élan commun rappelle la nécessité de réinterroger la sécurisation des établissements suite à l'attaque au couteau contre une enseignante et un élève au lycée horticole d'Antibes. Cet attentat rappelle que l'EAP n'est pas épargné par la violence.

Un travail est nécessaire sur la sécurisation des locaux et la formation des personnels de vie scolaire, les AED en particulier, qui sont souvent seuls le soir et fragilisés par rapport aux risques d'intrusions et d'agressions.

La DRAAF répond que des groupes de travail sont mis en place au niveau national pour les suites d'Antibes avec comme objectifs : le retour d'expérience, le travail avec les partenaires et les questions de santé mental des apprenant.es.

La vie scolaire doit être formée. Il n'y a pas de petits risques, et les enseignant.es doivent être incité.es à se former également.

L'Élan commun souligne que ces formations en distanciel ne sont pas plébiscité par les personnels qui doivent les faire sur leur temps libre et seuls devant leur écran.

Pour la DRAAF, ce n'est qu'une sensibilisation, une réflexion aux points de vigilance. Ce n'est pas du SST. Cela ne résout pas tout mais c'est quand même bénéfique.

6 - Suites Enquête Magnac-Laval

L'Élan commun a demandé l'ajout de ce point à l'ordre du jour car il n'y a pas eu de bilan de ce dossier. Il souligne qu'il y a eu des jugements au niveau national favorables au collègue concerné.

L'Élan commun souhaite savoir quelle est sa situation aujourd'hui après la demande du tribunal administratif de le réintégrer au Ministère de l'Agriculture.

Pour la DRAAF, concernant l'enquête F3SCT, le jugement rendu rejetait l'action sur la forme, pas sur le fond. Le tribunal a donc annulé l'urgence de l'enquête.

La question avait déjà été formulée et traitée et nous restons maintenant sur l'attente du jugement sur le fond du Conseil d'État : lors d'un accident d'un agent, l'enquête relève-t-elle de la CoHS ou F3SCT ?

Nous rappelons qu'il y a bien eu enquête de la CoHS et de la F3SCT suite à la décision du tribunal.

L'Élan commun dénonce cette enquête de la F3SCT qui s'est résumé à une réunion un après-midi, au milieu de mois de juillet dans un établissement vide de tous ses personnels.

Avec ce blocage nous laissons un collègue au milieu de nulle part et on reporte une nouvelle fois à une décision qui pourra encore prendre plusieurs mois. Ce n'est pas acceptable.

Mais ce blocage a aussi pour effet de pourrir nos réunions de la F3SCT. Nous demandons juste que ce dossier soit traité humainement.

Nous attendons aussi l'avis du Conseil d'État sur le fond car il permettra d'avancer mais la

DRAAF doit lâcher du lest sur cette affaire avec un objectif clair : qu'un tel accident ne puisse se reproduire.

L'Élan commun réitère sa demande que l'enquête de la F3SCT ait lieu et qu'elle aille jusqu'au bout.

La DRAAF souligne que la F3SCT n'est pas censé traiter de situations individuelles mais elle reconnaît avoir un agent réintégré et ce dossier est toujours en cours de traitement.

7 - Suites de l'enquête climat social à Neuvic

Une enquête climat social a été diligentée sur cet établissement en raison de problèmes entre la direction et plusieurs personnels. L'Inspection de l'enseignement agricole a rendu son rapport. Mais celui-ci est bloqué à la DRAAF. Nous n'avons pu obtenir de copie.

Selon le SRFD, ce rapport pointe la responsabilité d'une seule personne dans les difficultés que traverse l'établissement.

Suite à cette enquête, en fin d'année, le SRFD est intervenu devant l'ensemble des personnels pour pointer la responsabilité du collègue.

Là dessus s'est ajouté, en début d'année 2025/2026, une inspection manière de servir de l'agent.

Cette situation déstabilise une grande partie de l'équipe éducative et accentue un climat déjà fortement dégradé et délétère avec une souffrance de plusieurs personnels.

L'Élan commun refuse de croire que les problèmes d'effectifs, les pertes de formations et le climat social dégradé serait de la seule responsabilité d'un agent. Car si l'on en croit le SRFD la direction n'aurait aucune responsabilité et n'aurait aucun compte à rendre sur cette situation.

L'Élan commun a fait une alerte pour danger grave et imminent en particulier pour le service de vie scolaire.

Nous avons aujourd'hui un mal-être des agents qui s'accroît et qui ne peut rester sans réponse.

C'est la raison pour laquelle l'Élan commun demande une enquête de la F3SCT sur cet établissement.

Selon le SEA-UNSA, le mal-être est déjà très ancien. Le rapport climat social le mentionne. Il estime que réaliser une nouvelle visite n'apaisera pas la situation et au contraire l'aggraverait peut-être même.

La DRAAF rappelle une nouvelle fois que l'on n'évoque pas de cas personnel. Elle confirme que le malaise n'est pas nouveau. Elle affirme avoir eu très nombreuses remontées de l'établissement. Elle n'accepte pas la remise en cause du travail réalisé (une enquête diligentée, 4 inspecteurs, une quarantaine de personnes auditionnées...). Les conclusions sont claires. Les inspecteurs sont neutres.

Elle regrette que les choses n'aient pas été entendues par la personne ciblée.

Dans ces conditions elle ne comprend pas quelle serait la plus-value d'une nouvelle enquête alors que les personnels attendent maintenant que l'institution agisse. Elle assure que les personnels n'en peuvent plus.

L'Élan commun confirme que le mal-être est profond mais conteste cette analyse. Il y a eu un choix de l'administration dans les choix des écoutes.

Nous souhaitons au travers de l'enquête F3SCT un regard des pairs dans cette situation,

pas celui des inspecteurs. Il faut un regard et une approche différente.
Enfin nous dénonçons le refus de la DRAAF de ne pas diffuser le rapport aux membres de mla F3SCT. Ce n'est pas normal et cela laisse inévitablement planer les suspicions.

La DRAAF réaffirme qu'on ne saurait soupçonner l'Inspection quant à sa neutralité. Elle souhaite préciser que le secrétaire Formation Spécialisée a pu lire ce rapport pour justifier la raison de l'inspection pour manière de servir qui a suivi. Il y a eu effectivement inspection sur la manière de servir. C'est bien l'enquête climat social qui a déclenché l'inspection pour manière de servir car elle maintient que le rapport pointe une personne. Le rapport manière de servir vient d'ailleurs d'arriver et la DRAAF réfléchit aux suites à donner.

Les gens de cet établissement sont à bout et en ont assez de voir défiler des gens. Ce n'est pas le moment d'ajouter une enquête et il est trop tôt pour prendre une décision de visite qui créerait une surcharge émotionnelle sur des gens qui ont eu plusieurs enquêtes en quelques mois.

Il faut maintenant aller au bout de la démarche de l'institution.

L'Élan commun maintient sa position : une enquête F3SCT est une bonne réponse pour apaiser les choses. Nous avons des craintes réelles qui expliquent notre insistance. Elles sont liées à la santé mentale de certains collègues. Il y a un mal être qui pourrait dégénérer.

Nous sommes d'accord sur le constat, mais pas sur les raisons ni sur les solutions. C'est une approche que nous contestons.

On ne peut faire porter la responsabilité d'un dysfonctionnement de tout un établissement à un service, à une personne. Il ne peut y avoir de bouc émissaire.

En l'absence de la Directrice régionale, la Directrice adjointe ne peut prendre la décision. Elle transmet à la direction de Neuvic, avec les réserves de la DRAAF et celles exprimées par un représentant de l'établissement. Elle réaffirme que cela risque de rajouter de la souffrance supplémentaire.

8 - Questions diverses

81 - Services informatiques

L'Élan commun, après un courrier à la DRAAF, réitère son alerte sur la situation des personnels informatiques en Nouvelle Aquitaine.

Nous alertons sur le risque de perte de prérogatives des services informatiques de nos établissements au profit du Conseil régional et par ailleurs une différence de statut des agents.

A Ste Livrade par exemple le services informatique est en très grande souffrance

La DRAAF fera remonter les problèmes évoqués et verra avec le DRTIC. Il abordera le sujet avec le CRNA.

82 - AESH

L'Élan commun alerte sur plusieurs problèmes liés à l'application ou la non application, dans les établissements, de la note de service qui détermine les conditions d'emploi et les droits et obligations des AESH de l'enseignement agricole (note de service DGER/SDEDC/2024-525 18/09/2024).

Cette NS qui clarifie la situation des AESH n'est pas appliquée partout et entraîne des

disparités et des inégalités de traitement de nos collègues.

Cette note de service règle notamment la question des heures mutualisées en rappelant que " C'est aussi l'équipe éducative, en concertation avec la famille, dans le cadre du guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVASCO), qui détermine la durée d'accompagnement par semaine de cet accompagnement."

Hors des établissements continuent à décréter des forfaits loin d'un accompagnement répondant aux besoins des élèves.

Ce problème a même entraîné l'annonce d'un licenciement d'une AESH en début d'année qui finalement ne sera pas licencié ... et qui verra même sa quotité de travail augmenter. Une situation qui s'explique par la manière dont sont déterminés les besoins des élèves à accompagner.

Les AESH sont devenus des personnels indispensables mais restent les plus maltraités.

La DRAAF estime que la situation à Saintes et Jonzac est liée à changement de direction (D1 et D2) et donc a un flottement mais estime qu'il n'y a pas de défaut d'application de la note de service. Elle assure que cela a bien été rappelé : on démarre l'année sur les anciens GEVASCO de l'année précédente avant d'avoir les nouvelles notifications.

83 – Modification des tarifs des repas

L'Élan commun alerte sur la charge de travail supplémentaire que représente la nouvelle tarification des repas pour les personnels administratifs (notamment en raison de familles qui ne s'identifient)

La DRAAF a conscience de l'impact de cette tarification sur les services administratifs et assure être en contact avec la Région