



Compte-rendu De la FS du CSA Alimentation du 30 juin 2026

Paris, le 30 juin 2026



Protection des agents et incertitude au programme

Canicule et gestion de crise :

Les consignes ont été données pour que les agents ne se rendent pas sur les exploitations agricoles quand les départements sont placés en zone rouge canicule. Cependant, pour les DDI, la gestion se fait en interministériel et c'est donc le ministère de l'intérieur qui est à la manœuvre. Les fortes mortalités animales (notamment en volailles) ont nécessité la mise en œuvre de mesures similaires à celles de la gestion de crise, les services d'équarrissage étant dépassés par la demande. Ce sujet de l'équarrissage fera d'ailleurs l'objet d'un point aux assises de la santé animale. Les agents impactés par cette gestion peuvent faire l'objet de récupération d'heures et d'un soutien psychologique mais l'indemnité de gestion de crise ne sera pas déclenchée pour un phénomène météorologique qui risque de devenir fréquent.

Reset Brexit et accord SPS :

De nombreuses interrogations sont soulevées par l'instabilité gouvernementale au Royaume-Uni, laissant nos collègues des SIVEP dans l'incertitude. Le sommet entre la commission européenne et le Royaume-Uni a déjà fait l'objet de deux reports. Cependant, la Directrice Générale a confirmé que le Reset Brexit aurait bien lieu car la demande émane des deux entités (commission et Royaume-Uni).

Risques d'exposition chimique des agents lors du contrôle à l'importation en conteneur maritime – Mesures de gestion déployées par le SIVEP :



Une harmonisation des pratiques va être mise en œuvre avec la parution d'une nouvelle instruction technique étendant le mesurage des gaz à l'ouverture des conteneurs à tous les PIF/PCF en France. Cette mesure fait suite à l'intoxication d'une agente sur le SIVEP du Havre.

Elle est bien sûr associée à la formation des agents, au port des EPI, à une surveillance médicale renforcée et à toutes les mesures d'évitement possibles : aération, dépotage ...



Retour d'expérience sur la crise de la DNC et indemnité de gestion de crise : ce qu'il faut retenir :

Ce premier RETEX a été fait auprès des agents de la DGAL. La gestion de la crise est jugée globalement satisfaisante même si des pistes d'amélioration ont pu être émises : les circuits de décision doivent être clarifiés, la communication externe est moyennement satisfaisante (lutte contre la désinformation). Il est constaté une baisse de la satisfaction en fin de crise.

Le plan d'actions comporte une trentaine d'actions qui vont être priorisées pour savoir ce qui peut être démarré dès la rentrée.

Le travail de RETEX est en cours en régions (lancé en Auvergne-Rhône-Alpes, en Bourgogne-France-Comté, en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine).

Concernant l'octroi de l'indemnité de gestion de crise : 480 agents vont en bénéficier pour environ 500 000 euros. 90 % en services déconcentrés et 10 % à la DGAL. Trois niveaux de primes : 30 % à 1200 €, 33 % pour 1000 € et 37 % pour 800€.

10 signalements d'agressions ont été enregistrés entre janvier et mai 2026 (inspections terrain) dont 3 physiques, 4 atteintes numériques (diffamation ou publication haineuse). Il y a eu plusieurs demandes de protection fonctionnelle et des dépôts d'article 40. La DGAL a précisé envoyer systématiquement un courriel de soutien à l'agent agressé avec un rappel des dispositifs mobilisables.

Service d'inspection en abattoir : prévention des TMS, gestion du temps de travail et carrière active :

Les 3 piliers du Plan National de Prévention 2024-2027 concernant la prévention des TMS sont la Formation, le Marché Ergonomie et le développement du Réseau SST en abattoir.

Sur les travaux en cours, on retrouve notamment : un groupe de travail sur la prévention des dangers CO2 et NH3 en IAM, la révision du guide aménagement des locaux, la préparation du livret d'accueil abattoir...

22 projets ont fait l'objet d'une demande de prestation sur l'ergonomie entre juillet 2019 et décembre 2023. Depuis 2024 : 15 projets ont été lancés dont 6 en conception et 9 en rénovation et le budget alloué est de 360 000€. 79 agents en abattoir bénéficient actuellement de ce marché.

Sur le volet formation, l'UNSA a insisté sur la nécessité de temps dédié à l'abattoir pour suivre les modules à distance et d'avoir accès à un matériel informatique sans impacter l'organisation du SVI. Cela explique sans doute la déperdition du nombre d'agents qui vont au bout du parcours de formation.



Concernant le temps de travail en abattoir, les organisations syndicales et les services font régulièrement état de difficultés d'interprétation de l'IT 2010-8243 sur le rythme de travail, la pause méridienne et les garanties minimales, la gestion des crédits et débits d'heures et le lissage selon les variations saisonnières, la gestion des journées à rallonge, la gestion des temps partiel, les indemnités de remplacement en abattoir. Un groupe de travail sur ce sujet va être lancé au MAASA.

Sur le refus de la reconnaissance de la catégorie active par la DGAFP, le ministère confirme que ce ne sont pas les conditions d'éligibilité qui sont remises en cause mais bien le contexte budgétaire actuel qui fait que le gouvernement refuse d'ouvrir l'accès à de nouveaux métiers. Des travaux interministériels sont en cours sous l'égide des conférences Travail-Emploi-Retraite mais il n'y a pas d'autres travaux de lancés à l'heure actuelle.

L'UNSA porte depuis de nombreuses années cette reconnaissance de la pénibilité des conditions de travail en abattoir. Elle continuera à porter ce dossier auprès du MAASA et de la DGAFP dès que l'occasion se présentera.



Déclaration liminaire De la FS du CSA Alimentation du 30 juin 2026

Paris, le 30 juin 2026

Madame la Directrice,
Mesdames et Messieurs les membres de la Formation Spécialisée du CSA Alimentation,

La crise de la DNC et les épisodes récurrents d'Influenza Aviaire ont une fois de plus mis en lumière l'engagement exceptionnel des agents de la DGAL et des DDPP, mais aussi les **déficiences structurelles** qui pèsent sur leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail. Entre les **agressions verbales et physiques** subies sur le terrain – parfois filmées et diffusées pour les humilier –, et la **maltraitance administrative** causée par des procédures complexes (justification permanente des heures, écrêtage des récupérations, discours culpabilisants), nos collègues paient un lourd tribut, tant sur le plan psychologique que physique.

Les agents doivent **multiplier les justificatifs**, négocier avec des SGCD, qui n'ont d'autre choix que de rester sourds aux réalités du terrain.

Comment accepter que des agents travaillent jusqu'à 23 h sans rotation, que leurs **heures de crise soient remises en cause** alors qu'ils sauvent des filières entières, ou que des **renforts épuisés** rentrent dans leurs services avec un arriéré de travail accumulé ? Ces dysfonctionnements ne sont plus tolérables. Ils révèlent un **déficit criant de professionnalisation** dans la gestion des crises sanitaires, alors même que nos métiers s'apparentent de plus en plus à ceux des **pompiers, des policiers ou des urgences médicales** – des secteurs où les plannings rotatifs, les cellules de soutien psychologique et les compensations automatiques sont la norme.

L'UNSA vous a alerté à de nombreuses reprises sur la fatigue des agents et le manque de moyens pour la récupération des heures accumulées pendant la gestion de crise. Aujourd'hui, l'UNSA AAF ne se contentera pas de dresser un constat. Nous porterons des **propositions concrètes et urgentes** :

- **Un plan santé mentale** avec des cellules psychologiques mobiles et un droit d'alerte RPS pour briser l'omerta sur la souffrance au travail ;
- **Des règles claires pour les heures de crise** : forfait automatique, récupération garantie, et fin des justifications humiliantes ;
- **Une organisation inspirée des services d'urgence** : équipes dédiées en rotation, référents RH de terrain, et plannings prévisibles ;
- **Un soutien sans faille aux agents exposés** : coordination renforcée avec la gendarmerie si nécessaire, et sanctions contre les violences.

Ces mesures ne relèvent pas de l'impossible. Elles existent déjà, **ailleurs et autrement**. Ce qui manque, c'est la **volonté politique** de les appliquer à ceux qui, chaque jour, protègent la santé publique et le monde agricole. Nous attendons de cette formation spécialisée qu'elle acte ces priorités et exige un **calendrier précis** de mise en œuvre. Car, si l'État peut compter sur ses agents en cas de crise, ceux-ci doivent pouvoir compter sur lui en retour.

Et nous n'oublions pas, bien sûr, les agents d'abattoirs, où le manque de moyens, le vieillissement des équipes, les problèmes de TMS impactent de plein fouet nos collègues.

Et que dire des agents en SIVEP, plongés dans l'incertitude sur leur avenir depuis près d'un an maintenant, auxquels aucun d'entre nous ne peut répondre quand ils nous posent la question : « qu'allons-nous devenir ? »

Tous ces exemples, Madame la Directrice, pour vous dire que les agents du BOP 206 souffrent et que la maltraitance institutionnelle dans laquelle est parfois plongée l'ensemble de notre communauté de travail est aussi une forme de violence à laquelle nous sommes tous exposés. Nous connaissons le contexte budgétaire contraint dans lequel évolue notre ministère mais nos demandes portent parfois sur des besoins simples de communication, de procédures définies par le MAASA, comme c'est le cas dans le cadre de la canicule, à faire appliquer par les structures et les SGCD. Nous attendons donc de vous, Madame la Directrice, des actes concrets avant que nos services ne s'écroulent.

Je vous remercie