



FORMATION SPECIALISEE DE SITE LYCÉES ET CREPS

du 6 NOVEMBRE 2025

Ordre du jour

I – Adoption du Procès-verbal et questions diverses	6
I-1 – Adoption du Procès-verbal du 26 juin 2025	6
I-2 – Questions diverses (transmises le 16 septembre 2025 lors de la réunion préparatoire avec les secrétaire et secrétaire adjoint).....	6
II – Rapports pour information	7
II-1 – Visites de délégation FSS	7
- mai : EREA Saint-Exupéry à Berck	7
- mai : Lycée Jeanne-Hachette à Beauvais	7
II-2 – Enquêtes Accidents	14
- avril : au lycée Jean-Bouin de St Quentin.....	14
- juin : au lycée hôtelier du Touquet.....	14
II-3 – Bilan EPI	16
II-4 – Mise en place du suivi CMR au sein de la collectivité.....	21
II-5 – Ateliers territoriaux sur le retour à l’emploi et sur la prévention de l’inaptitude	30
III – Questions diverses complémentaires	33

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la collectivité titulaires :

Monsieur Laurent RIGAUD
Monsieur Jean-Paul FONTAINE

Représentants de la collectivité suppléants :

Monsieur Giovanni SORANO
Monsieur Eric JOHO
Madame Hafida ELBAZ
Madame Véronique GAGLIARDI
Monsieur Thierry GILLET

Représentants du personnel titulaires :

Monsieur Sylvain GRIMAUZ (Syndicat CGT)
Madame Osama EL GHARIB (Syndicat CGT)
Monsieur Jérôme BRESSON (Syndicat CGT)
Madame Fatima SEGHIR (Syndicat CGT)
Monsieur Francis PESANT (Syndicat CGT)
Monsieur Éric BOULINGUEZ (Syndicat CGT)
Monsieur Hocine BENFIALA (Syndicat FA)
Monsieur Vincent PERIA (Syndicat FA)
Monsieur Antoine LECOCQ (Syndicat FA)
Madame Marjorie POULY (Syndicat FA)
Monsieur Steve MANGIN (Syndicat CFDT)
Monsieur Lionel BERAL (Syndicat FO)
Monsieur Raphaël POTOT (Syndicat FO)

Représentants du personnel suppléants :

Monsieur Damien STRAZER (Syndicat CGT)
Monsieur Jacques-Henri INVERNON (Syndicat CGT)
Monsieur Steve CAFFIER (Syndicat CGT)
Monsieur Antoine GUILLEMOT (Syndicat CGT)
Monsieur Toufik YATIMI (Syndicat CGT)
Monsieur Olivier SENECHAL (Syndicat FA)
Monsieur Thomas BEZIN (Syndicat FA)
Monsieur Ghislain HIVERLET (Syndicat FA)
Madame Joséfa CASTANO (Syndicat CFDT)
Monsieur Michaël VAN GEERSDAELE (Syndicat FO)

Représentants de l'administration :

Monsieur Hubert Alexandre ROY, Directeur des Ressources Humaines
Madame Hélène CROUZET, Directrice adjointe des Ressources Humaines
Madame Sylvie BILLARD-BARON, Responsable du département Accompagnement et qualité de vie au travail, DRH
Madame Faustine LEFEBVRE, Responsable du département Gestion du personnel, DRH
Madame Barbara LEROY-LAIDEBEUR, Responsable du service Dialogue social et gestion des temps, DRH
Madame Audrey SANCHEZ, Service Dialogue social et gestion des temps, DRH
Madame Khady NIASSE EL GADIR, Service Dialogue social et gestion des temps, DRH
Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Conseiller en prévention
Monsieur Christian LAMPIN, Conseiller en prévention
Madame Rachel METAIREAU, Directrice adjointe DFE

Madame Manon FACON, Chargée de communication, DRH
Monsieur Julien POUPART, Médecin du travail EPIONE Prévention
Monsieur Éric LELEU, Conseiller technique, PEAJ
Madame Sophie MOREAU, Médecin du travail

Étaient excusés :

Représentants de la collectivité titulaires :

Madame Mady DORCHIES
Madame Nathalie LEBAS
Madame Elisabeth GONDY

Représentants du personnel titulaires :

Madame Valérie GUILVERT (Syndicat CFDT)
Monsieur Gabriel PRADEL (Syndicat CFDT)

Représentants du personnel suppléants :

Madame Sandrine GODART (Syndicat CGT)
Monsieur Sébastien BERGEUS (Syndicat FA)
Monsieur Nicolas LADU (Syndicat CFDT)
Madame Marie-France DENIS (Syndicat CFDT)
Madame Aurélie CHOMBART (Syndicat FO)

Représentants de l'administration

Madame Déborah BLOQUET, Conseillère en prévention
Madame Anne Natacha LEROY-PIETRZAK, Responsable de service DFE

La séance, présidée par Laurent RIGAUD, est ouverte à 9 heures 08.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous.

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour la dernière FSS de l'année, un rendez-vous dont l'organisation a été adaptée, afin de nous réunir en formation spécialisée commune en fin de matinée, tout cela pour aborder les modalités de gestion de la cyberattaque à l'encontre des infrastructures des lycées.

Pour revenir sur la FSS, cette rentrée s'ouvre dans un climat de tristesse, marqué par le décès de M. Christian André, membre de cette formation spécialisée. Son engagement constant et son sens du service méritent d'être salués. Au nom de l'administration, j'adresse nos condoléances les plus sincères à ses proches, ainsi qu'à ses collègues de FA.

Avant de donner la parole à M. ROY pour l'appel, je tiens à souhaiter la bienvenue à notre nouveau médecin du travail, qui vient de nous rejoindre, Dr Sophie MOREAU. Soyez la bienvenue, Madame.

Deux nouveaux représentants du personnel nous rejoignent également : M. Thomas BEZIN en tant que représentant du personnel suppléant du syndicat FA et M. Ghislain HIVERLET en tant que représentant du personnel suppléant du syndicat FA.

Nous allons pouvoir ouvrir la séance et donner la parole à Hubert-Alexandre ROY.

(M. ROY procède à l'appel.)

M. ROY.- Le quorum est réuni, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

La convocation et le dossier ont été envoyés aux membres le mercredi 8 octobre par mail, avec un envoi complémentaire jeudi 9 octobre. La réunion de préparation de la FSS Lycées et CREPS a eu lieu le jeudi 16 octobre.

Nous allons passer à l'adoption du procès-verbal du 26 juin...

Mme SEGHIR (CGT).- Excusez-moi. On a une déclaration liminaire à faire pour la CGT.

« Selon l'article L4121-1 du Code du travail, modifié par ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, article 2 :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs."

Depuis plusieurs années, et lors de nombreuses FSS précédentes, nous vous avons alertés sur les risques psycho-sociaux (risques psycho-organisationnels selon la CGT), le risque amiante, la réduction des effectifs, le mal-être au travail, la dégradation des conditions de travail, la baisse des budgets de fonctionnement, le manque d'EPI, de salles de pause, de vestiaires, etc. Or, les réponses que vous nous apportez et les solutions que vous mettez en place ne sont pas suffisantes et vous donnez l'impression de ne pas toujours répondre à vos obligations en tant qu'employeurs.

Par exemple, pour l'amiante, les élus FSS de la CGT ont fait des demandes et des propositions auxquelles vous n'avez toujours pas répondu (nous voulons un accès à tous les documents techniques amiante des lycées). Ce jour, vous nous remettez des dossiers pour information, dont nous n'avons pas été destinataires, comme le questionnaire CMR, par exemple, alors que, vu l'enjeu sur la santé des agents, nous voudrions que ces dossiers si importants soient débattus pour avis. En effet, comme le prévoit l'article 70 du décret 2021-571 du 10 mai 2021, les élus de la FSS doivent être consultés pour avis sur tous les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail des agents (comme les redéploiements de postes liés à la GAMH).

Enfin, la CGT demande à nouveau la possibilité de nous déplacer dans les lycées à notre initiative en visite de délégation, comme le permet la loi (décret 2021-571 du 10 mai 2021 article 61). De plus, la CGT mettra en place toutes les actions nécessaires (communication envers les agents, les syndicats de parents d'élèves et ceux de la communauté éducative, grève, communiqué de presse), pour que notre employeur réponde enfin à ses obligations en termes de mise en sécurité des agents et des usagers du service public (dans le cas de l'amiante, toute la communauté éducative, les élèves et tous les personnels sont en danger).

La CGT est toujours au plus proche de l'outil de travail et au combat dans l'intérêt de tous les agents, du service public et de ses usagers. »

On voudrait que la déclaration soit jointe au procès-verbal, s'il vous plaît. Merci.

I – Adoption du Procès-verbal et questions diverses

I-1 – Adoption du Procès-verbal du 26 juin 2025

M. LE PRÉSIDENT. - Nous sommes sur l'adoption du procès-verbal du 26 juin 2025. Y a-t-il des observations ? Des votes contre ? Des abstentions ? Je n'en vois pas.

VOTE	CGT 6	FA 4	CFDT 2	FO 2	TOTAL
POUR	6	4	2	2	14
CONTRE					
ABSTENTION					
NPPPV					

Avis favorable à l'unanimité.

I-2 – Questions diverses (transmises le 16 septembre 2025 lors de la réunion préparatoire avec les secrétaire et secrétaire adjoint)

M. LE PRÉSIDENT. - Sur la question 1, pas de difficulté ?

La 2 ?

La 3 ?

La 4 ?

La 5 ?

La 6 ?

La 7 ?

La 8 ?

La 9 ?

La 10 ?

La 11 ?

Pas de remarque ?

Merci à vous.

II – Rapports pour information

II-1 – Visites de délégation FSS

- mai : EREA Saint-Exupéry à Berck
- mai : Lycée Jeanne-Hachette à Beauvais

M. LE PRÉSIDENT.- Les préventeurs sont à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vos questions.

M. GRIMAU (CGT).- Concernant la visite de délégation sur le déploiement de la GAMH à Berck, il n'y a pas eu de perte de poste. On a redéployé des postes et créé un poste de veilleur de nuit qui était nécessaire là-bas. Cependant, en lisant le document, j'avais déjà posé la question dernièrement, ce qui m'interpelle, c'est la « validation de la composition d'organigramme en CST à prévoir ». Aujourd'hui, en CST, on n'a jamais eu de proposition de validation d'organigramme sur les différents établissements passés à la GAMH.

Ensuite, j'avais une question, puisque, à Berck, c'est un lycée assez typique, EREA. Il y a énormément de vitres. J'aurais voulu savoir si le nettoyage des vitres était aussi comptabilisé dans le nombre de postes à donner pour le déploiement.

Concernant le lycée Jeanne-Hachette à Beauvais, je m'y suis rendu à la rentrée. Je sais qu'il y a toujours un poste en suspens. Quand sera-t-il mis en place ? En effet, à partir du moment où l'on fait un déploiement, on dit « Il manque tel poste, tel poste, tel poste » et l'on en prend à un autre établissement. Il est plus rapide de prendre à un autre établissement que de remettre dans un établissement qui en manque. Ainsi, si l'on estime qu'il faut tant de postes à Jeanne-Hachette, je ne vois pas pourquoi on attend six ou huit mois avant de mettre le poste à la bourse de l'emploi, pour qu'il soit pris.

M. LE PRÉSIDENT.- On va vous faire une réponse à deux voix.

M. JOHO.- Sur la question des organigrammes en CST, je me suis déjà exprimé au moins à trois reprises. Je vais le faire une quatrième fois, Monsieur le Secrétaire.

Sur la question des moyens, je parle pour le pôle dont j'ai la compétence, mais aussi pour celui de mon collègue Giovanni SORANO, on a pris l'engagement de le faire une fois que les grands chantiers seront passés. Comme vous le savez, nos ressources sont connues.

En même temps, elles sont mobilisées sur de nombreux objectifs sociaux, que nous partageons par ailleurs. Je prends l'exemple de la cotation des métiers, le sujet des risques psychosociaux. À un moment, on ne peut pas être partout à la fois.

Sur ce sujet, j'ai pris l'engagement que, courant 2027, on aurait les passages en CST des organigrammes et que, pour l'instant, on avait des points semestriels en CST sur le déploiement de la GAMH. Voilà déjà pour la question des organigrammes en eux-mêmes. Oui, la réponse est oui, dans l'absolu. Après, il y a une question de calendrier et de capacité, au regard des objectifs que l'on partage ensemble, pour mettre en place des choses.

Mme ELBAZ.- Sur la question des vitrages, je vais vérifier tout de suite, car je n'ai pas l'élément en tête.

Sur les lycées qui sont *a priori* identifiés comme étant déficitaires en matière de postes, vous l'avez vu, le sujet est vraiment progressif. C'est au fur et à mesure des départs et des mobilités que les postes sont redéployés auprès des établissements dits déficitaires. Sur Beauvais, s'il n'est pas encore ouvert, alors qu'il a été clairement identifié. C'est juste une question de disponibilité de poste et de redéploiement. Je vous précise cela par écrit, si vous le souhaitez.

M. JOHO.- Je veux juste rappeler un élément de contexte politique RH fort : tout cela se fait avec 1 000 déprécarisations.

Je me souviens encore, autour de la table, je suis arrivé fin 2021 ou début 2022, quand cela a été annoncé, il y avait une certaine défiance, en disant : « Oui, vous nous dites cela, vous ne le ferez pas ». Là, je vous annonce, avec les collègues de la DFE et de la DRH à mes côtés, qu'il y a bien 1 000 déprécarisations qui ont été faites en l'espace de trois ans. Le président vous l'a annoncé par ailleurs le 4 février dernier, lors de la rencontre avec les organisations syndicales, 700 autres seront faites sur les quatre années suivantes. Tout cela se fait dans une logique de réduction massive de la précarité, d'un redéploiement des postes. Je pense qu'il faut saluer le travail des collègues, qui est un travail de dentelle, pour mettre des ressources. Je rappelle que c'est une obligation de la loi NOTRe qu'il y ait des moyens humains cohérents dans l'ensemble des établissements scolaires en France. C'est ce à quoi on s'est attaché. On le fait de manière attentive, dans le temps, en dialogue avec les lycées, avec les proviseurs, les adjoints-gestionnaires et, à votre demande, avec nos managers des lycées.

Quand certains avaient une grosse inquiétude, lorsqu'il y avait des écarts énormes de 10, 13 ou 15, et qu'ils criaient au loup, cela s'est peut-être terminé sur des - 3, - 4, qui seront dans le temps, entre maintenant et 2030, en fonction des situations, des départs en retraite des uns et des autres. Il n'y a aucune mobilité forcée d'agents. On a aussi l'introduction de – je ne sais pas si l'on peut dire « nouvelles technologies », mais – nouvelles façons de faire, de nouveaux investissements. Je pense à la double imprégnation. On est vraiment en complète proximité avec les établissements d'enseignement pour leur quotidien au travail, mais aussi pour donner une visibilité professionnelle aux agents qui étaient hier en précarité, qui sont aujourd'hui intégrés dans la collectivité. Il ne faut pas oublier les 1 000 déprécarisations, 1 000 recrutements. Il n'y a pas beaucoup d'employeurs dans les Hauts-de-France qui peuvent dire avoir fait autant de recrutements en aussi peu de temps.

Mme SEGHIR (CGT).- On entend bien, Monsieur JOHO, que cela prend du temps de donner les organigrammes. Cependant, vous nous dites : « en 2027 ». Il ne vous a pas échappé qu'il y aura des élections en 2026 pour le renouvellement de nos instances. Or, l'instance qui a travaillé, c'est cette instance qui est ici, aujourd'hui, avec vous. L'instance CST, c'est pareil. Ainsi, les instances qui arriveront après, on fera le relais, mais elles n'auront pas forcément tous les éléments. Nous les avons et nous savons comment nous avons travaillé, comment vous avez travaillé. Nous aimerions donc avoir des organigrammes pour 2026 et non 2027.

Merci.

M. BRESSON (CGT).- Pour répondre à M. JOHO, les 1 000 déprécarisations, ce ne sont pas des créations de postes. On est sur du remplacement de personnel qui est parti en retraite ou d'autres situations. C'est un autre moyen de recrutement. On est pour la déprécarisation, mais il ne faut pas non plus laisser entendre que c'est quelque chose qui... Ce n'est pas de la création. On est, d'après nos calculs, sur 1 200 postes qui sont partis en retraite, des longues maladies, etc. Il y aura 1 000 déprécarisations sur les années. Nous répétons, à la CGT, que ce ne sont pas des créations de postes. Que l'on soit bien d'accord, vous laissez entendre que c'est quelque chose d'exceptionnel. Non, ce sont des personnes qui sont parties en retraite et que vous devez remplacer.

Merci.

M. INVERNON (CGT).- Je vais rebondir sur les propos de Jérôme BRESSON. On nous dit 1 000 déprécarisations ; c'est très bien. Cela fait suite à nos nombreuses revendications, notamment des mouvements de grève. C'est à la suite de ces mouvements que le président BERTRAND s'est engagé à déprécariser 1 000 contractuels et c'est très bien, mais pour combien de départs à la retraite ? Mille déprécarisations pour combien de départs à la retraite ? Comme vient de le dire mon camarade Jérôme BRESSON, ce ne sont pas des créations de postes.

Pour la période qui arrive, 2026-2029, le président s'est engagé à 700 déprécarisations et 300 embauches d'apprentis, c'est très bien, mais pour combien de départs à la retraite ? Le bilan de l'application de la GAMH montre bien que l'on a une réduction des effectifs. Le bilan est négatif de - 70 sur 30 lycées.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce qui est quand même bien, c'est que vous reconnaissez que la déprécarisation et l'annonce qui est faite sur les 700, c'est très bien. À un moment, il faut aussi dire les choses et ne pas vouloir effacer cet engagement fort de l'employeur et de Xavier BERTRAND sur ce sujet.

M. JOHO.- Quand je suis arrivé fin 2021, le sujet de la déprécarisation était une revendication, je dirais presque la « mère des batailles » de la CGT, avec l'augmentation du régime indemnitaire. Ces deux points de revendication ont été satisfaits, il me semble. Je vous invite simplement à lire les chiffres du RSU sur l'emploi permanent dans les lycées. C'est tout.

M. GRIMAUX (CGT).- Pour revenir sur une question à laquelle il n'a pas été répondu, lorsque l'on a fait la visite de délégation sur la GAMH, on nous a expliqué comment cela se passait. Par exemple, pour les toilettes, la surface était multipliée par tant, on divisait par tant la salle de sport, on divisait par tant les ateliers. En revanche, j'ai demandé si le nombre de vitres était calculé. À l'EREA, il y en a dans toutes les salles. J'aimerais savoir si c'était calculé.

Il y a un impact pour les agents en plus, puisqu'il y a le nettoyage des vitres. Je voulais savoir si des postes étaient attribués à ce travail.

Mme ELBAZ.- Quand on a fait les deux visites, on a bien expliqué la manière dont c'était calculé. En revanche, on a bien évoqué aussi que certaines spécificités pouvaient être intégrées. Sur les critères – je regardais les documents que nous avons, y compris validés et présentés dans le cadre des instances –, les vitres en tant que telles ne sont pas identifiées comme étant des surfaces. Certains établissements, d'ailleurs, peuvent faire appel à des prestataires extérieurs quand il y a une dimension architecturale particulière. Cependant, je prends en compte votre alerte. On essaiera de regarder, en particulier sur l'EREA, comment les choses se passent. On ne peut pas dire non plus que les vitres sont nettoyées au même rythme que les sols ou d'autres surfaces, qui sont particulièrement utilisés par l'ensemble de la communauté et des lycéens.

M. GRIMAU (CGT). Toutes les salles sont vitrées. Il n'y a pas de murs, ce ne sont que des vitres, puisque l'on doit voir les élèves qui sont en fauteuil. Je pense que, au bout d'un moment, il faut les faire et il y a beaucoup de travail.

M. FONTAINE.- Pour rappeler aussi des choses que l'on a tendance à oublier, j'entends très bien les arguments que vous avez à l'égard des non-remplacements. Ceci étant, vous mettez en avant le non-remplacement des départs en retraite. Je crois que l'on oublie aussi ce qu'il s'est passé en 2018-2019, avec la suppression des contrats aidés. Rappelons-nous quand même que nous avons des personnels avec un statut extrêmement précaire, qui avaient quasiment des missions de titulaires. Quand l'État a décidé de supprimer ces dispositifs, des dispositifs dans lesquels on avait fait rentrer massivement, avant que nous soyons en responsabilité, beaucoup de personnes, on a eu quasiment un effondrement du château de cartes. C'était en 2018-2019.

On est en 2025. Il y a 1 000 déprécarisations et l'on continue. Quand on a un effondrement comme celui que l'on a connu et sur lequel nous avons dû réagir avec rapidité, avec souplesse, sur une enveloppe de 6 000 agents, ce n'est pas neutre. Il est vrai que l'on peut estimer que l'on ne va pas assez vite, pas assez loin, mais n'oublions pas que, en quatre ou cinq ans, on a réussi à endiguer à la fois des mesures prises par l'État, qui ont été catastrophiques pour tout le monde, pour toutes les collectivités, notamment la Région, et en même temps, par la déprécarisation, et c'est un travail de longue haleine, on arrive à remettre les choses d'équerre.

Je vous l'accorde, vous avez raison et c'est aussi votre rôle de représentants du personnel de remettre chaque fois la question en sujet, mais n'oublions pas ce à quoi on a dû faire face, les réponses qui ont été apportées et une situation qui s'améliore aujourd'hui au lieu de se dégrader, comme elle aurait pu se dégrader si l'on n'avait pas réagi avec énergie et souplesse, malgré le temps nécessaire pour apporter ces réponses.

Mme SEGHIR (CGT). Monsieur FONTAINE, je rebondis tout de suite sur ce que vous venez de dire. S'il y avait autant de personnes en situation précaire, c'est qu'il y avait un manque de personnel. On en avait pléthore dans nos établissements.

M. FONTAINE.- On n'était pas là.

Mme SEGHIR (CGT). Non, ce n'est pas ce que j'ai dit. Je vous pose le constat.

Il y avait un manque de personnel, car il y avait parfois, dans les établissements, plus de dix personnes en contrat PEC. Enfin, ce n'était pas PEC à l'époque, c'était CAE et, avant, c'était les TUC. Il y en avait pléthore, c'est qu'il y avait un réel manque de personnel dans les établissements.

Les personnes qui sont déprécarisées aujourd'hui, ce ne sont pas celles-là. Ce sont des personnes qui sont contractuelles depuis parfois 8, 9 ou 10 ans. Maintenant, cela a diminué, car elles ont été déprécarisées ou elles sont parties, n'ayant pas d'avenir dans notre collectivité, ne voyant pas le bout du tunnel, ne voyant pas arriver la titularisation. Ce ne sont pas ces personnes, qui étaient en situation précaire, qui sont déprécarisées aujourd'hui. Ce sont bien des contractuels que l'on a depuis un certain temps dans les établissements.

M. FONTAINE.- Vous avez raison, mais on ne peut pas segmenter les personnels qui travaillent dans les lycées. C'est un ensemble. Il y a ces personnels qui ont été déprécarisés et qui apportent une bouffée d'oxygène sur le manque global. Ce manque global, vous l'avez dit, il y a eu un recrutement massif avant que l'on arrive. C'est un choix politique qui n'a pas été assumé par la suite et que l'on a dû assumer. C'est donc une difficulté supplémentaire. La différence, le choix que l'on a fait et le choix que le président de Région a fait, c'est que l'on n'a plus, en déprécarisant, des personnes qui gagnent 600 ou 700 euros, mais qui ont un salaire un peu plus élevé. Ce n'est pas non plus le nirvana, mais cela permet de mieux s'insérer dans la société et d'avoir une lueur d'espoir que l'on n'avait pas, que ce soit avec les contrats aidés ou les contrats précaires. Je persiste à dire que, oui, c'est compliqué. On n'a pas fait le grand chelem, mais on améliore significativement la situation des agents dans la collectivité, au niveau des lycées notamment.

M. INVERNON (CGT).- Vous n'avez fait que remplacer des départs à la retraite en déprécarisant des contractuels. Il fallait le faire, car on avait beaucoup de départs à la retraite. Quoi qu'il en soit, vous pouvez dire ce que vous voulez, mais les effectifs, on est de moins en moins nombreux dans les lycées. Sur le terrain, on le ressent, dans nos services, on le ressent.

Cet après-midi, Monsieur RIGAUD, vous allez vous déplacer au lycée Guy-Mollet, il me semble, pour rencontrer le personnel, dont je fais partie. Vous allez pouvoir constater l'impact qu'a la GAMH sur les effectifs. Les personnes sont épuisées, à bout. Il y a une désorganisation des services. Cela crée d'énormes conflits entre collègues. Vous verrez et je serai là pour en témoigner avec mes collègues. Vous verrez que la GAMH a eu un impact sur ce lycée, comme sur tant d'autres, en matière de dégradation des conditions de travail, de désorganisation des services, avec tous les impacts que cela a derrière, notamment des conflits entre collègues.

M. LE PRÉSIDENT.- Effectivement, je suis à Guy-Mollet cet après-midi. Si l'on se voit cet après-midi, cela me convient très bien. Néanmoins, ce n'est pas la seule visite, car j'ai visité Guy-Mollet il y a quelques mois. Ce n'est pas le sentiment que j'ai eu lorsque j'ai visité Guy-Mollet. Je vous le dis clairement : ce n'est pas le sentiment que j'ai et que j'ai eu. Je ne peux pas laisser entendre que tout est noir, que rien n'est fait et que c'est la misère du monde. Il y a des choses à faire, je suis d'accord avec vous. Ce n'est pas pour rien que je me déplace avec les équipes et que l'on va y passer un peu de temps, puisque je suis sur place pour pratiquement trois heures cet après-midi.

C'est un très grand lycée, un très beau lycée, avec une proviseure très dynamique. J'ai vu des équipes engagées. Dans un très gros lycée, il y a des sujets tous les jours, c'est comme à la Région. Cependant, je ne peux pas laisser dire que ce serait tout noir, que rien ne serait fait.

M. INVERNON (CGT).- Ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Reprenez les mots que vous avez dits. En vous écoutant, j'ai l'impression que, dans les lycées, c'est le désordre, rien n'est fait, on n'écoute personne.

M. INVERNON (CGT).- Ce n'est pas du tout ce que j'ai dit. J'ai juste parlé d'une réduction des effectifs, qui a un impact. Cela crée une dégradation des conditions de travail. C'est tout. Après, tout n'est pas noir. Il y a des choses qui se font et qui sont très bien, notamment à Guy-Mollet.

M. LE PRÉSIDENT.- Si je ressors le dossier que j'ai cet après-midi, en regardant ce que l'on y a fait depuis sept ou huit ans, c'est un million d'investissements tous les ans, et le lien que les équipes ont avec la proviseure et tout ce que l'on fait au fur et à mesure... Bien sûr, je n'ai pas de baguette magique et personne n'en a. On ne peut pas dire : « J'aimerais tout cela et je donne un coup de baguette magique ». Non. C'est votre rôle de nous faire remonter, c'est bien et c'est vrai. Cependant, si l'on peut avoir un peu d'optimisme et mettre aussi en avant les choses que l'on fait bien ensemble – je ne dis pas que c'est moi ou les services, je dis « que l'on fait ensemble » – pour faire avancer, et lorsque cela a avancé, on se dit : « D'accord, on met un taquet pour que cela reste ainsi, puis on va chercher les autres sujets ». Ne laissons pas entendre à nos concitoyens, à nos jeunes qui sont dans les lycées, aux agents qui y travaillent, que tout ce que l'on fait ne sert à rien, car, en fin de compte, on n'avance pas. Si, on avance.

C'est pourquoi je suis cet après-midi à Guy-Mollet, pour faire comme je fais d'habitude : rentrer dans les petits ruisseaux de l'organisation des lycées pour sentir. J'ai besoin, comme beaucoup, de sentir ce qu'il se passe, en dehors de la lecture d'un dossier. Quand on a les pieds dedans, je sens vite ce qu'il se passe. Rien qu'en traversant le lycée pendant 2 heures 30, vous savez très bien si c'est un lycée qui tient la route, s'il y a de grosses difficultés. Quand on ressort de là, chaque sujet qui m'a été porté est traité derrière. Cela ne signifie pas que l'on a la solution pour réparer tout de suite ou faire autrement, mais chaque sujet est traité.

M. BRESSON (CGT).- Pour la CGT, ce n'est pas ce que l'on vous dit. On vous dit tout simplement que, la déprécarisation, on y était favorable. Cependant, ce que l'on ne peut pas entendre, c'est que vous nous dites que la déprécarisation de 1 000 postes a été faite. On vous répond que la déprécarisation, c'est très bien, mais les 1 000 postes, vous les avez pris sur les départs en retraite. C'est tout ce que l'on vous dit. On n'a donc pas noirci le tableau, on dit la vérité.

Ensuite, sur les conditions de travail des agents qui sont de plus en plus dures dans les lycées, ce que l'on vous dit, c'est ce que M. FONTAINE vient de vous dire. Il y avait pléthore de contrats PEC en 2018. On est d'accord. Tout cela a été retiré par le gouvernement. On l'entend aussi. On n'est pas des politiques, on est des syndicalistes. On n'est donc pas à l'initiative de cela. C'est votre travail, puisque vous êtes politiques pour certains, mais pas nous.

Nous vous faisons remonter le fait qu'il y a de la souffrance au travail dans les lycées. Ce n'est pas noircir le tableau, c'est une vérité. Regardez l'absentéisme, on n'invente rien. Je suis en commission de réforme du Pas-de-Calais. Je vois les dossiers qui partent en retraite pour invalidité, des personnes de plus en plus jeunes, donc oui, il y a quelque chose.

Quand on parle des contrats PEC qui ont été supprimés par l'État, on l'entend, on vous le dit. Ceci étant, qu'est-ce qui a été mis en place pour essayer de pallier cela ? Les personnes qui sont parties, je me souviens, de tête, c'était 1 400 personnes pour la Région Hauts-de-France. Ce n'est pas rien. Ils travaillaient, à moins que l'on ait recruté des personnes à ne rien faire, mais j'en doute. On vous dit tout simplement que ces 1 400 personnes qui ne sont plus là aujourd'hui, ce sont les autres qui assument le travail. Je pense que l'on est tous d'accord sur ce sujet. Ils assument le travail, puisque les lycées sont toujours entretenus. Aujourd'hui, c'est de plus en plus compliqué. Retirer 1 400 personnes, même à mi-temps, cela fait 700 pleins-temps ; 700 pleins-temps en moins dans les lycées, il est certain qu'il y a une charge de travail supplémentaire pour les autres agents, et ce ne sont pas les chariots de pré-imprégnation qui feront gagner des charges de travail. Cela n'est pas vrai.

On ne noircit pas le tableau. On vous dit la vérité. Je vais dans des établissements. Je suis désolé de vous dire, Monsieur RIGAUD, vous en avez fait un où j'avais alerté à plusieurs reprises, le lycée Blaringhem de Béthune. Il y avait des choses à faire. Finalement, le chef de cuisine, là où il y avait un gros souci, a pris la décision de quitter la collectivité, car il dit que cela fait trois ans qu'il se bat pour rien, que rien n'avance. Je vous livre ses propos. Il avait fait un courrier lors d'une FSS précédente, qui avait été mis dans le PV. Cela signifie beaucoup de choses. On vous dit aujourd'hui que, quand on passe dans les lycées, il y a de la souffrance. On ne fait pas cela pour ennuyer le monde. On vous fait remonter ce que les agents nous disent.

Alors, oui, pour le manque des contrats PEC aujourd'hui, il n'y en a plus et c'est très bien. C'est une charge de travail pour les personnes qui restent. Derrière cela, il y a la GAMH, attribution des moyens humains. On retire encore des postes dans des lycées. Monsieur JOHO, vous avez dit tout à l'heure, et je me suis senti concerné, puisque M. SORANO n'est pas là, mais il s'est déplacé au lycée Malraux de Béthune, où il y avait 13 postes en moins. Vous dites qu'il y en a 2 ou 3. Je suis désolé de vous dire qu'il y a 8 postes en moins sur trois ans. Ne me dites donc pas qu'il n'y avait pas... À la fin, la question est : allez-vous arriver au bout de ce que vous avez dit il y a quelques années en arrière, quand la GAMH a démarré en 2018 ?

On vous dit qu'il y a de moins en moins de monde, une part de l'État, oui. Sur les salaires, effectivement, la Région a fait ce qu'il fallait. Sur ce sujet, on ne va pas dire n'importe quoi. La Région a fait son travail. Aujourd'hui, les salaires sont très corrects à la Région. En revanche, c'est sur la charge de travail des agents. Je pense que vous pouvez aussi entendre que des professeurs sont mécontents, car leurs classes sont sales. Cependant, quand on augmente la charge de travail des agents dans les lycées, je suis désolé, ce ne sont pas des pieuvres.

Ce n'est pas noircir le tableau de vous dire ce qu'il se passe réellement sur le terrain. Vous y allez, mais on y est tous les jours aussi. Merci.

M. LE PRÉSIDENT. - Bien. En tout cas, il y a parfois plusieurs vérités. Il y a la vôtre, il y a la nôtre. Le tout est que, à un moment, on s'y retrouve pour faire avancer. On va avancer,

car on a une réunion importante juste après sur la cyberattaque, mais je vais reprendre l'exemple que vous venez de donner sur les professeurs qui disent que leur classe est sale.

Quand je visite les lycées, je demande aux agents de me dire dans quel état ils trouvent la salle quand ils arrivent. En effet, pendant la crise du Covid, quand ils arrivaient dans la salle, les chaises étaient rangées soit sur la table, soit bien mises. Il y avait donc moins de travail pour les agents qui devaient nettoyer les salles. Je repasse donc le message : si les professeurs veulent une salle soi-disant plus propre ou faite, ils pourraient aussi, au dernier cours, faire soulever les chaises, comme on le faisait pendant la crise du COVID, pour qu'il y ait moins de travail ou... Ce n'est pas moins de travail, car il y a toujours autant de travail. Néanmoins, un agent qui doit soulever 30 chaises avant de commencer à nettoyer, selon moi, c'est inacceptable. Vous voyez, cela aussi, je le vois, je le sens. Si j'écoute l'un, il se plaint que le travail n'est pas fait, le professeur. Si je regarde les agents pour lesquels on a la responsabilité, c'est à eux de lever les chaises. Au milieu du chemin, il y a des choses tout à fait naturelles à dire et à faire. C'est à cela que servent les visites que je fais.

À un moment, écouter les uns et les autres qui se plaignent est une chose, trouver des solutions en est une autre. C'est cela que je voudrais vous dire. Il y a une difficulté, on trouve une solution. Dire la difficulté pendant des années ne sert pas à grand-chose. Comment peut-on basculer d'un côté et de l'autre pour que cela aille mieux ? C'est l'exemple même, et c'est pareil à chaque visite : les personnes qui doivent nettoyer, je leur demande à chaque fois, et elles font l'analyse que, pendant la crise du Covid, c'était possible.

II-2 – Enquêtes Accidents

- **avril : au lycée Jean-Bouin de Saint-Quentin**
- **juin : au lycée hôtelier du Touquet**

M. GRIMAUX (CGT).- Je voudrais remercier la Région de nous avoir autorisés à faire l'enquête accident de service, par rapport à diverses demandes que la CGT avait faites sur l'accident de service qui a eu lieu au lycée Jean-Bouin. On l'avait mis en déclaration liminaire au mois de mars, avec l'article de loi qui disait que tout accident ou suicide sur le lieu de travail donnait aussi le droit. Je remercie donc la Région pour cela. Je remercie aussi le médecin qui était venu. Cela nous a énormément aidés, puisque l'on a pu mettre quelques points en corrélation. Je le redis, ce qui est arrivé n'avait rien à voir avec son travail. On le reconnaît, mais des petits points montraient qu'il n'était pas anodin non plus qu'il l'ait fait sur son lieu de travail. Aujourd'hui, je sais que l'arrêté est parti à la signature de notre président. On est content que ce soit passé en accident de service. Cela va pouvoir aider la famille. J'en remercie la Région. Il n'y a pas que du négatif dans nos discours. Les personnes présentes ont aussi pu démêler la toile d'araignée pour mettre des choses en corrélation.

Pour l'accident qui a eu lieu au Touquet, comme certains accidents, c'est un accident idiot. C'est tout. C'est comme cela. Le collègue qui est manager n'a rien à dire sur cet accident. C'est un accident idiot.

Merci.

M. PESANT (CGT).- Je voulais revenir sur l'accident au lycée Jean-Bouin. Je suis toujours en contact avec l'épouse de Jean-François. J'aurais voulu savoir si les services de la Région, à la suite de la décision du président de Région de signer ou non le document, prendront contact avec elle. Actuellement, elle est seule. Elle ne sait pas. C'est important pour elle et ses enfants.

M. ROY.- Bien sûr. C'est le rôle et la responsabilité de l'assistante sociale d'accompagner la famille dans ces situations. Je pense que l'arrêté sera signé. S'il est signé, bien évidemment, un contact sera pris, comme il a déjà été fait jusqu'alors. Nous sommes en lien avec la famille.

M. LE PRÉSIDENT.- On regarde le lien avec la famille, car, d'après ce que vous dites, il y aurait un manque de lien. Non ? Ce n'est pas ce que vous disiez ?

M. PESANT (CGT).- Non, ce n'est pas un manque. C'est la continuité dans l'information.

M. CAFFIER (CGT).- Concernant l'accident au lycée hôtelier du Touquet, je vais parler en qualité de manager d'équipe, puisque c'est l'une de mes collègues. Comme je vous l'ai dit lors de la précédente FSS, le 26 juin, on a « foutu l'agent dans la merde ». En effet, en accident de travail, tant que l'on ne passe pas en commission, on perd de l'argent. Elle a eu l'accident le 22 avril. On a fait l'enquête accident le 30 juin. Elle a repris le travail sans être guérie. Elle a passé l'expertise médicale début septembre. Elle vient de m'envoyer un message, car je lui ai demandé. Elle vient juste de percevoir l'argent qu'on lui avait enlevé. Je pense qu'il y a autre chose à faire, quand on ne sait pas si cela va passer en accident de travail ou non. Enlever de l'argent aux personnes qui se sont blessées sur le lieu de travail, je trouve cela lamentable.

M. JOHO.- Bien reçu. Après, je propose que les cas individuels soient regardés avec les collègues de la DRH. S'ils sont notamment au point « accidents du travail », il n'y a pas de difficulté pour l'évoquer.

M. GRIMAUZ (CGT).- Une dernière question sur l'accident de service qui a eu lieu à Jean-Bouin : aujourd'hui, car on en a aussi besoin, le poste de magasinier a-t-il été pourvu ? Comment cela se passe-t-il là-bas ? On sait que c'était dans le bureau. Il n'est pas évident de reprendre un poste et de se retrouver dans un lieu où cela s'est produit. C'est pour connaître le suivi de ce qu'il s'est passé là-bas depuis notre visite, s'il vous plaît.

M. LE PRÉSIDENT.- On prend la question et l'on vous fait une réponse. Cela reste toujours un drame, peu importe que ce soit à un moment ou non, ou si le travail est dedans. En tout cas, chaque fois qu'une personne passe à l'acte, je pense que les moindres signaux, même si ce n'était pas dû au travail, si on les voit, on doit et l'on se doit de lancer une alerte. Une fois que l'on arrive à un tel drame, c'est toujours très triste.

Mme EL GHARIB (CGT).- Pour les accidents de travail en général, bien souvent, on n'a pas de suite, comme on vient de le voir pour la collègue qui a eu un accident de travail. Sur les accidents de travail, on a la visite de délégation, mais on n'a pas ce qui a été mis en place pour que cela ne se reproduise pas. C'est récurrent. On n'a jamais ce qui a été mis en place pour les conditions de travail, afin que cela ne se reproduise pas.

On a aussi demandé à plusieurs reprises de passer avec les préventeurs pour voir ce que l'on pourrait mettre en place. Quand on va faire les visites de délégation, on est avec les préventeurs, il n'y a pas de souci. Il y a la visite qui est faite, les préconisations qui sont faites, mais on n'a jamais de retour sur ce qui est fait, ce qui n'est pas fait ou ce qu'il reste à faire.

M. JOHO.- Vous avez globalement raison. J'élargirai le sujet aux relevés de décisions et d'actions des « CHSCT », car je mets tout dans le même sujet. Les préventeurs sont dans un tableau de synthèse des éléments : qui, quoi, quand, comment. Ce tableau, je l'ai validé sur le principe. Effectivement, il faut maintenant qu'on l'insère dans les envois semestriellement, car on ne va peut-être pas le faire tous les mois, mais qu'une information soit faite en retour sur le fait que l'ensemble des directions est bien saisi des sujets identifiés dans nos instances. Soyez rassurés, j'en ai pris l'engagement. On a un suivi professionnel des différents sujets.

II-3 – Bilan EPI

Mme ELBAZ.- On a fait, comme régulièrement, un petit bilan extrêmement synthétique. Pour rappel, c'est un marché qui a été renouvelé, qui est constitué de deux lots : un premier lot autour des vêtements pour les agents techniques et un deuxième lot qui concerne tous les achats courants d'équipements de protection individuelle et de chaussures pour tous les agents techniques. Deux entreprises ont été retenues : Delecroix Workwear pour le lot 1 et Protechnique pour le lot 2.

Peut-être rappeler également que, sur ce marché, nous avons eu à cœur, conformément à votre souhait, Monsieur le Président, de travailler avec les organisations syndicales. Il a eu plusieurs échanges, y compris une séance d'essayage à laquelle certains d'entre vous ont pu participer. Des premières commandes ont pu être passées dès la fin août 2024. Entre-temps, nous avons organisé une solution transitoire avec l'UGAP. Certains avaient indiqué qu'elle n'était pas tout à fait satisfaisante, mais elle était bien transitoire. Entre août et décembre 2024, il faut noter un nombre de commandes supérieur de 25 % par rapport à l'année précédente. C'est une augmentation extrêmement significative, que l'on peut aussi expliquer par le renouvellement à l'occasion de ce nouveau marché. Le montant total a progressé de 45 %, atteignant plus de 650 000 euros de produits commandés en quatre mois. Cet afflux de commandes a été bien au-delà des prévisions initiales que nous avons formulées, qui étaient plutôt basées sur un renouvellement moyen sur les dernières années.

Nous avons dû renforcer l'enveloppe pour soutenir le rythme. Nous avons également constaté un certain nombre de ruptures chez certains fabricants. Malgré tous les efforts et le suivi extrêmement resserré des commandes et de ces entreprises prestataires, on continue sur certains sites à avoir des retards importants au niveau de la livraison, mais nous faisons le maximum.

À noter à ce jour que tous les lycées ont passé au moins une commande. À noter également que le comité d'usagers, qui a été installé le 19 mars 2024, devrait être réuni très prochainement. Je crois que vous avez reçu une invitation de ma part tout récemment. Nous sommes en train de travailler, et ce sera l'occasion de discuter avec les organisations syndicales lors de ce comité d'usagers, sur un guide des EPI et, évidemment, à une implication

peut-être plus renforcée des managers dans l'accompagnement des agents. Je le dis tout de suite, car je sais que certains vont l'évoquer : je ne dis pas et nous ne disons pas que les managers ne sont pas impliqués sur le sujet des EPI, mais il est nécessaire, régulièrement, au fur et à mesure des mobilités et des prises de postes, de revenir sur ce sujet pour que chaque agent soit bien accompagné par son manager sur les EPI nécessaires, sur les gestes utiles et sur tout ce qui permet de travailler en sécurité.

M. GRIMAUX (CGT).- Concernant les EPI, oui, merci, car on a pu rentrer dans le groupe des usagers, les organisations syndicales. On a pu voir comment cela s'organisait, comment cela se déroulait. Ce qui est dommage, c'est que l'on est fin novembre. Vous êtes peut-être aussi pris avec le temps sur différentes réunions, mais il aurait été bien de le faire avant ce dossier pour faire un bilan.

Ce qui nous choque, c'est que, durant le comité des usagers, nous avons eu une fiche mémo avec ce que chaque agent a droit comme EPI, en restauration, service technique, etc. Quand nous tournons, on nous dit : « Aujourd'hui, j'ai fait ma commande, on m'a retiré cela, cela, cela. Le collègue du service technique n'a droit qu'à un pantalon pour l'année. » Je ne sais pas si vous voyez, mais si vous mettez le pantalon toute l'année, au bout de deux ou trois mois, il est bien usé. On demande des photos au manager pour l'usure, comme des photos de chaussures. Déjà, le manager, ce n'est pas son travail, il n'est pas photographe. Il a autre chose à faire que courir après ses agents et prendre des photos. C'est aussi la confiance qui règne. Puis, sur le mémo qui est sur le guide des commandes, il est bien écrit : « Il n'y a pas de dotation annuelle automatique. Le remplacement des EPI s'effectue lorsque l'usure est constatée par le gestionnaire ou le manager ». Aujourd'hui, on enlève complètement la confiance des managers en leur disant : prouvez-le-moi en prenant une photo. Je trouve cela inadmissible. Si les chaussures sont usées, on les remplace.

On aurait aussi voulu savoir, car des établissements ne sont pas encore dotés, combien d'établissements restent sans dotation avec le retard sur les EPI.

Après, il n'y a pas que du négatif, je le signale. Par exemple, sur la restauration, les vestes et les pantalons de restauration, il est vrai que la qualité est supérieure. Voilà, j'ai dit ce qui était mal, il y a aussi des choses très bien, comme les baskets qui ont été intégrées pour la restauration et le technique. C'est très bien.

Néanmoins, il faut aussi être vigilant à la spécificité des établissements. J'ai remonté un message lorsque j'étais au lycée horticole Ribécourt-Dreslincourt. Pour les personnes du service technique, on leur donne des chaussures de sécurité basiques. Cet établissement est boisé. Il n'y a que des espaces verts. Quand les agents traversent la cour, en un rien de temps, leurs chaussures sont trempées. Ils attrapent des mycoses. Ils ont demandé à avoir une paire de chaussures de gamme supérieure. Ce n'est pas pour dire que c'est la plus haute gamme de chaussures, c'est parce qu'elles doivent être confortables quand on travaille. On leur a refusé. Je ne trouve pas cela normal. C'est le manager d'équipe qui l'a demandé. Ce n'est pas l'agent qui fait les EPI, c'est le manager d'équipe. S'il estime que son agent devrait avoir telle paire de chaussures, car ce serait mieux pour lui, je ne vois pas pourquoi on devrait envoyer une photo et justifier par un document. Vous connaissez l'établissement. Ils sont trois à demander une paire de chaussures un peu plus montantes pour travailler dehors. On le leur a refusé. Je ne comprends pas. C'est un établissement parmi tant d'autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela me convient que vous puissiez, dans vos éléments de langage, dire aussi ce qui va bien. Effectivement, chacun doit avoir ce qu'il faut pour bien travailler. Je suis d'accord. Quand il y a des particularités, vous voyez le nombre d'agents, il y a donc, par-ci, par-là, des choses qui sont bien spécifiques à un métier, à une fonction ou à des gestes à faire et l'usure se fait plus rapidement, oui, il faut remonter l'information. On ne doit pas généraliser, mais ces cas doivent pouvoir être traités au cas par cas.

Mme ELBAZ.- Sur le principe de vérification et le principe de l'usure, cela a été, en effet, un point structurant de ce marché. On n'est pas sur une dotation tous les six mois ou tous les ans pour tous les agents. On sait, et vous le savez aussi bien que moi, puisque vous êtes aussi dans les établissements, qu'il y a des stratégies de constitution de stocks, de réserves. Je le redis, comme je l'ai déjà dit, je me suis rendue tout récemment dans un établissement, où il y avait des EPI périmés depuis un certain nombre d'années. En tant que services, nous sommes garants de la bonne utilisation des fonds publics. C'est un point important.

Monsieur GRIMAUD, vous évoquez la confiance. Franchement, c'est un principe de vie chez moi. En même temps, on a pu constater et l'on continue de constater qu'il y a des renouvellements abusifs. On nous indique l'usure, alors qu'elle n'est pas forcément avérée, ou qu'il y a une difficulté. Notre travail est aussi de vérifier cela.

Je vous propose que, lors du comité des usagers, on puisse revenir sur tous ces points pour peut-être trouver le bon mode de fonctionnement. Notre intérêt n'est pas de mettre en difficulté les équipes, les managers et les établissements, bien au contraire. Toutefois, quand on évoque la confiance, il faut qu'elle soit dans les deux sens.

M. BENFIALA (FA).- Je pense qu'il faut dissocier plusieurs choses : il y a les nouveaux arrivants, qui ont forcément une dotation complète, avec deux pantalons, deux vestes, etc., et ceux pour lesquels il y a un renouvellement. C'est vraiment bien dissocié. Quand on est sollicité par un agent, on lui pose dans un premier temps la question : « Es-tu un nouvel arrivant ? » Si oui, forcément, la dotation globale est plus importante. Le renouvellement au sein des établissements, comme Mme ELBAZ le disait, il est vrai que lorsque l'agent est là depuis plusieurs années, on a un tout petit stock tampon, où l'agent a déjà sa dotation.

Ensuite, concernant les tailles, pour les cuisines, il n'y a pas trop de problèmes, mais il y a des comités d'usagers où tout le monde était sollicité pour intervenir et vérifier : « Quand vous portez un 42, cela correspond-il vraiment au 42 du prestataire ? » Il est vrai que, pour les tailles, c'est un peu différent. N'hésitez pas, il faut vraiment solliciter le prestataire et demander si l'on ne peut pas avoir le référentiel pour le guide des tailles.

La qualité, concrètement, pour avoir fait les commandes, je trouve qu'elle est relativement bonne. Les EPI, en plus, sont au goût du jour. Je ne vois pas trop de soucis sur ce sujet.

Le petit bémol, c'est vrai, concerne le temps de livraison, qui est parfois un peu limite. On commande aujourd'hui ; si c'est validé, c'est généralement validé dans les dix jours qui suivent, on ne les reçoit pas avant deux à trois mois. C'est un peu compliqué pour le temps de livraison.

La question qu'il faut se poser est : quand on a un renouvellement des EPI, qui passe la commande ? Est-ce vraiment le manager qui passe la commande ou une personne de

l'administration ? Il faut vraiment faire attention à qui passe la commande, car si le manager n'a pas accès à eLycée, ce n'est pas lui qui pourra passer la commande. Parfois, les incidents arrivent à ce moment.

Chaque fois que l'on a eu un problème, le service de Mme ELBAZ, notamment Mme SARPAUX, à qui je tire mon chapeau, car elle fait un excellent travail, dès qu'il y a un souci, on lui envoie un *mail* ou on l'appelle. Sincèrement, pour nous tous, elle a toujours répondu présente. S'il y a un souci, par exemple, sur une paire de chaussures abîmées, on envoie la photo et elle nous rappelle dans la journée, voire dans l'heure, en disant : « C'est vrai qu'il y a un souci. Je vous recommande une nouvelle paire de chaussures. L'EPI sera changé et je contacte le prestataire. » N'hésitez donc pas à faire appel directement aux interlocuteurs lorsqu'il y a un souci. Réellement, la demande est traitée rapidement.

M. PERIA (FA).- En tant que manager, j'avais un souci de commande. Ce n'était pas mon service, mais c'est moi qui fais les commandes groupées. Je les passe pour deux services : la restauration et moi-même. Ma commande a été refusée. J'ai eu un contact avec Mme SARPAUX et elle m'a expliqué pourquoi. On a échangé. Je me suis aperçu que la personne avait fait des commandes supplémentaires, car c'est une dame qui a eu des changements dans sa vie. Il fallait changer les tailles. Je ne vais pas rentrer dans les détails, c'est assez personnel. J'ai rappelé Mme SARPAUX et échangé avec elle sur ce sujet. Elle m'a dit : « Effectivement, là, je comprends ». Avec l'appui de la cheffe de cuisine, qui a attesté les choses, on a pu effectuer ce changement.

Je dois vous avouer que, au départ, quand vous faites une commande, vous savez que c'est légitime – enfin, vous supposez, car ce n'est pas mon service – et c'est refusé, c'est toute la commande qui est en suspens. En contactant les personnes concernées, on arrive en général à arranger le problème, même si ce n'est pas toujours le cas.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison de dire que, quand il y a un contact direct, en général, cela s'arrange. Vous comprenez bien que 269 lycées, cela ne peut pas être validé ainsi : toutes les demandes arrivent, on valide tout et l'on regarde après. Il y a un cadre. Quand cela rentre dans le cadre, c'est validé. Quand cela n'y rentre pas, c'est refusé, puis on regarde au cas par cas. La plupart du temps, c'est résolu.

M. MANGIN (CFDT).- Pour revenir sur les EPI, il y a eu un incident au niveau des essayages. Des essayages ont eu lieu au mois de juillet sur le bassin qui était ici. Si l'on prend le Valenciennois et l'Avesnois, c'était au mois d'août. Cependant, l'information n'est passée que sur l'application pour faire les commandes, sur laquelle les managers ne vont pas forcément tous les jours. Des essayages ont été faits le premier jour des permanences. Concrètement, les lycées n'ont pas pu s'organiser pour envoyer leurs agents faire les essayages. Malgré la remontée avec le fichier Google Forms, il existe encore des problèmes au niveau des tailles, surtout au niveau des tailles que l'on qualifie de hors-norme, hors BPU. Malgré les remontées, j'ai eu des photos d'agents avec les tailles qui leur avaient été demandées, où le manager a pris une taille supplémentaire. C'est donc avec de multiples X. Cela ne fonctionne toujours pas.

En plus, comme les renvois se font à la charge de l'établissement, l'établissement en question a déjà fait deux renvois. L'intendant a dit qu'il ne renvoyait plus. On se retrouve ainsi avec un stock dit tampon, mais avec des blouses en 5, 6 ou 7 XL, donc, concrètement, des choses qui ne serviront absolument plus.

Mme ELBAZ.- Sur ce sujet, on a vraiment fait le maximum pour qu'il y ait à la fois une séance d'essayage avec le comité des usagers et que les prestataires puissent déployer sur l'ensemble du territoire, pour affiner la question de l'adéquation des tenues aux morphologies de nos agents, ce qui est effectivement un enjeu extrêmement important. On traite chaque situation de manière particulière, c'est clair. Il y a parfois des erreurs, je le reconnais, mais ce sont des milliers de pièces.

Je vais juste vous donner un exemple sur la question de la confiance et de l'utilisation des EPI. Très récemment, il y a eu un très bel article sur Leo concernant l'une de nos équipes de restauration. Je n'ai plus le nom du lycée en tête. Cet établissement avait fait trois commandes sur le nouveau marché, et notre équipe de restauration a pris la photo avec les EPI de la région Picardie. Franchement, c'était un peu limite.

Mme EL GHARIB (CGT).- Ils étaient nostalgiques de la Picardie.

Mme ELBAZ.- Certainement.

M. LE PRÉSIDENT.- Hafida, vous avez raison. Lors d'une visite, je leur ai dit : « Mince ! Vous n'avez pas les nouvelles tenues ? » « Si, on les a reçues, mais on aime encore bien nos anciennes, donc on va attendre, on va les garder de côté. On va d'abord user nos anciennes, que l'on aime bien. »

M. GRIMAUX (CGT).- Une demande avait aussi été faite pour les élus de la formation spécialisée qui sont tous ici. On fait des visites de délégation dans les établissements. Il y en a d'ailleurs une lundi au lycée de l'Escaut. Certains n'ont pas d'EPI. Certains à l'accueil n'ont pas de chaussures de sécurité. On se rend dans ces locaux, on visite les locaux. On dit aux agents : « Vous n'avez pas vos EPI ? » Nous-mêmes, nous ne les avons pas pour visiter l'établissement. On avait donc fait une demande pour avoir au moins un blouson ou une veste et une paire de chaussures, pour faire les visites de délégation. C'est la première demande. Aujourd'hui, rien n'a avancé. Est-ce que l'on pourrait faire une commande groupée et passer par l'internet* ?

Si c'est pour passer par notre lycée, cela ne fonctionne pas. En effet, j'ai demandé un blouson, on me l'a refusé. Je suis responsable de restauration. C'est peut-être parce que je suis déchargé. On m'a dit : « Il n'en a pas besoin. Il sera trempé le lundi et le mercredi. Les autres jours, il n'est pas là. » Je vous le dis, on me l'a refusé. J'avais aussi commandé un blouson pour une collègue qui, au moins une à deux fois par jour, amène des cafés en extérieur. Je ne pense pas que l'on ait un climat où il fait beau tous les jours. Cette personne est donc trempée quand elle va dehors. Je lui avais commandé un blouson, en disant en observation que cette personne amène des cafés régulièrement à d'autres endroits. Le blouson lui a aussi été refusé. Vous voyez, pas seulement du bien. Pourtant, je l'avais mis en observation. De la même façon, pour moi, j'avais demandé un blouson, on me l'a refusé. En passant par là, cela ne fonctionnera pas.

Mme ELBAZ.- La réponse vous a déjà été apportée. Pour les membres de la FSS, je n'ai pas de capacité à vous passer un bon de commande pour M. GRIMAUX, Mme EL GHARIB, etc. C'est bien dans votre établissement, en indiquant le motif : « au titre des visites de FSS ». Si vous souhaitez que l'on passe le message aux établissements pour que ces commandes puissent se faire, mais ce n'est pas à nous, en tant que direction du Fonctionnement des établissements, de passer commande pour vous.

C'est le premier point, et c'est toujours la même réponse que l'on vous formule. Évidemment, la demande est légitime, mais c'est bien dans le cadre du circuit habituel et du processus habituel que cela doit se passer.

Pour les collègues et les commandes de vestes, j'attire votre attention, et je l'ai déjà fait, sur le fait que, dans le nombre d'EPI commandés, il y a beaucoup de vestes *softshell*. Elles sont très jolies, très belles. Moi-même, j'aimerais en avoir une. C'est très sympathique. Cependant, soyons vigilants à l'utilisation de l'enveloppe qui est affectée aux EPI, que l'on soit – je parle sous le contrôle de mes collègues préventeurs – vraiment sur des équipements de protection individuelle. Les collègues qui se déplacent au sein d'un établissement, tout le monde se déplace au sein d'un établissement. Dans un lycée, il y a beaucoup de surfaces, la cour, etc. Potentiellement, on peut équiper tout le monde de vestes. Vous comprenez donc que l'on essaie tout de même, et je pense que les collègues le font au quotidien, de prioriser les équipements de protection individuelle.

La question se pose aussi pour les collègues du siège. Je le dis très clairement.

M. GRIMAUD (CGT). - Pour vous répondre, j'ai fait moi-même les commandes des EPI. Je me suis mis dedans, en indiquant : « en tant que manager et visites de délégation FSS », et des chaussures de sécurité. Je ne les ai pas eues.

Après, vous parlez des personnes qui sont à l'extérieur. Sur le mémo des EPI, elles ont bien la parka changée tous les tant de temps. Elles ont bien la parka. Je n'ai pas demandé une parka pour tous mes agents de la restauration. J'ai demandé une parka pour une personne qui se déplace sans arrêt pour amener des cafés. C'est juste cela. Maintenant, c'est tout, elle n'a pas la parka, elle n'a pas la parka. Je vais lui trouver un parapluie ou quelque chose pour qu'elle ne se mouille pas, mais je ne pense pas qu'une parka ruinera la Région.

M. INVERNON (CGT). - J'aimerais évoquer deux problèmes vis-à-vis des EPI.

Premièrement, les contractuels qui arrivent en cours d'année dans un établissement, comme on n'a pas de stock dans les établissements, souvent, des contractuels se retrouvent sans EPI. Les chefs d'équipe ne sont pas en capacité de leur fournir des EPI, car ils n'en ont pas. Ils se retrouvent sans EPI pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois. Cela m'est arrivé de faire remonter des cas au service DRH. Il faudrait penser à avoir, peut-être, un lycée par secteur qui pourrait avoir un stock, pour faire face à des recrutements en cours d'année, où il faut fournir des EPI à la personne qui prend son poste en tant que contractuel.

Ensuite, un chef d'équipe m'a fait remonter le fait qu'on lui a refusé des commandes pour des agents en arrêt maladie. Sous prétexte qu'ils sont en arrêt maladie, on lui a refusé des commandes d'EPI. Quand ces personnes reprendront le travail, elles reprendront sans avoir eu de commande d'EPI. C'est problématique. Ce n'est pas acceptable.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT. - Très bien.

On va pouvoir, si vous voulez, continuer pour respecter le temps qui nous est imparti pour cette réunion.

II-4 – Mise en place du suivi CMR au sein de la collectivité

M. BRESSON (CGT).- Sur le document, on avait fait plusieurs demandes sur la possibilité pour les élus de la FSS d'avoir accès aux différents documents amiante des lycées, par exemple. Pourquoi ne pas avoir une base où l'on pourrait consulter ces documents ? On l'avait demandé. À l'époque, *a priori*, cela ne posait pas trop de problèmes. Finalement, cela doit faire un an et demi, on n'a toujours pas de nouvelles sur ce sujet. On nous a dit que c'était peut-être possible, mais on n'a pas de nouvelles.

Ensuite, j'ai lu tout le document. On parle d'un questionnaire qui a été envoyé aux responsables d'équipe, à l'établissement, sur la situation des agents à la suite des CMR. Finalement, vous nous exposez tout cela, mais les élus de la FSS, nous n'avons même pas ce questionnaire. On ne peut donc pas en discuter avec vous. Si l'on ne peut pas en discuter avec vous, car on n'a pas été destinataire, à quoi bon nous donner ces documents ? On ne sait pas quoi vous répondre.

Je me suis renseigné auprès d'un collègue responsable d'équipe, qui m'a donné ce document. On aurait aimé participer à ce document, pas pour vous ennuyer, mais peut-être pour le compléter. Ce document est tout de même assez bien, on aurait pu le compléter. Encore une fois, sur des documents aussi importants, vous nous les donnez, mais on ne les a pas pour travailler, donc à quoi bon ? On ne peut pas parler d'un sujet si l'on n'en est pas au courant.

Ensuite, on aimerait que ce document passe à une prochaine FSS pour avis.

Merci.

M. GRIMAUX (CGT).- Ce document a peut-être été travaillé avec différents groupes de personnes. Il y a aussi toujours la question de l'ACFI. Qu'en est-il de l'ACFI ? On n'a toujours pas de recrutement d'ACFI, qui aurait pu travailler sur le document ou amener son savoir.

M. ROY.- Le recrutement est toujours en cours. Le poste a été publié entre le 12 septembre et le 12 octobre. Nous avons reçu un certain nombre de candidatures, notamment une candidature interne qui peut être intéressante. La personne ne dispose pas aujourd'hui de la qualification requise. Nous sommes en train d'explorer l'opportunité de la former, pour qu'elle puisse assurer les fonctions d'ACFI.

M. JOHO.- Sur l'ACFI, je voudrais compléter la difficulté que l'on a à recruter, puisque l'on a deux ou trois – deux, c'est sûr – recrutements qui étaient « ficelés ». Après, on parle d'argent avec les personnes. Elles nous ont « filé entre les doigts », car on a une surenchère d'autres employeurs. C'est compliqué. Cela fait trois ans que l'on est sur le sujet. Lorsque l'on a « ferré » deux candidats les uns derrière les autres, on part à la pêche, on fait du *sourcing*, on va chercher des personnes, il y a une surenchère. Au bout d'un moment, les choses se positionnent. Ce n'est pas faute de vouloir recruter sur le poste. C'est une vraie difficulté.

On espère pouvoir aboutir, sachant que pour l'ACFI, vous le savez, il y a une sorte d'accréditation. N'est pas ACFI qui veut, comme il veut.

M. GRIMAUX (CGT).- Concernant le questionnaire, je l'ai aussi reçu en tant que responsable de restauration. On me l'a envoyé. J'ai répondu pour mes agents. Ce n'est pas individuel à chaque agent. C'est envoyé au secrétaire général.

Soit certains secrétaires généraux l'ont rempli eux-mêmes et l'ont envoyé en disant « Les agents ne touchent pas d'amiante. Les agents n'ont pas de soudure. Les agents n'ont pas de poussière de bois », soit cela a été transmis aux managers d'équipe et aux responsables de restauration, qui en ont peut-être fait autant.

C'est dommage. Ces questionnaires auraient aussi dû être envoyés au moment de l'entretien professionnel, pour avoir un vrai discours avec l'agent en disant : « Il y a ces risques. Êtes-vous ou avez-vous été dans le passé ? », car on peut changer d'établissement. À ce moment, le gestionnaire dit : « Non, il n'y a pas d'amiante ici, dans l'établissement où il travaille », alors que l'agent vient d'arriver il y a deux mois. Pendant 20 ans, il a travaillé dans un établissement où il y avait peut-être de l'amiante ou autre chose.

Il aurait été bien que le questionnaire soit mis en place au moment de l'entretien professionnel, pour que l'agent puisse répondre correctement. J'ai joué le jeu. J'ai répondu pour mes agents. Je connais l'établissement. Cela fait longtemps que les agents sont chez moi. Cependant, ce n'était pas nominatif à chaque agent. C'était envoyé au secrétaire général, qui l'a envoyé aux managers d'équipe, et c'était un tableau Excel à remplir.

M. GUILLEMOT (CGT).- On voit que, aujourd'hui, un travail est fait par rapport à la prévention, par rapport à la carrière de certains. J'ai commencé en 1991. Qu'en est-il d'avant ? À l'époque, j'ai tout fait : le ménage, la peinture... On faisait tout à l'époque, avant 2007. On a été transféré. Il y a toutes les images qui restent d'avant. À l'époque, par exemple, on nous donnait de gros pots pour enlever les graffitis. On ne sait même pas quels produits il y avait dedans. J'étais jeune. Je faisais tout ce que l'on me disait : « Tais-toi et fais ton travail. » Qu'en est-il d'avant ? Je sais que c'est compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous l'avez dit dans votre question : c'était avant, c'était compliqué. Ce n'est plus comme cela maintenant. Voilà ce que je peux dire.

Mme SEGHIR (CGT).- Pour compléter les propos de mon collègue Antoine, ceux qui ont été exposés à l'époque, est-ce repris maintenant ? Les questionnaires que vous nous donnez, c'est aujourd'hui, mais on a été exposé à l'époque, comme la plupart des collègues. Allez-vous le répertorier ? Est-ce répertorié ? Vous savez très bien que l'amiante, c'est sur le long terme. Même après la retraite, on peut développer des symptômes liés à l'amiante. Est-on identifié avoir été en contact avec des produits amiantés ? À l'époque, il n'y avait pas tout cela. On travaillait dans des classes où il y avait des dalles avec de la colle. Le document concerne l'instant T, mais qu'en est-il des personnes qui ont travaillé et qui ont été exposées bien avant la Région ou au moment où l'on a été transféré à la Région et où rien n'était fait encore ?

Mme GAGLIARDI.- Vous avez tout à fait raison. On en discutait justement avec mon collègue à l'instant. L'exposition à un certain nombre de polluants, depuis que l'on est tout jeune, n'a pas évolué au fur et à mesure des risques et des retours de toxicité. Vous avez largement mon âge, mais lorsque l'on était petit, il y avait l'essence avec du plomb, du plomb dans les peintures... il y avait beaucoup de choses. C'est pourquoi le législateur souhaite avoir une traçabilité de ce que l'on connaît à l'instant T, car on ouvre aussi par rapport à tout ce que l'on ne connaît pas pour le moment. Il demande ces fiches d'exposition que ce soit aux CMR ou à l'amiante.

Toutefois, vous avez raison, il est difficile de retracer tout ce que nous avons eu sur nos postes précédents. On s'efforce déjà de tracer ce à quoi on est exposé maintenant.

C'est une première chose, mais il est effectivement difficile de retracer dans sa carrière les expositions diverses sur les différents postes, que ce soit à la Région, dans sa partie personnelle ou dans d'autres postes précédents. Il y a au moins un effort, depuis 1997 et l'interdiction de l'amiante, de retracer un minimum les impacts et les évaluations actuelles. Vous avez raison, avant 1997, c'était un peu plus compliqué.

Mme SEGHIR (CGT).- Pour compléter, il y en a quelques-uns qui partent en retraite dans quelques années ou très prochainement. Aujourd'hui, des choses sont faites par la Région pour limiter ou éradiquer le risque, mais on n'est pas identifié avant. Aujourd'hui, ma gestionnaire va m'identifier, en disant que je ne suis pas exposée au risque, mais je l'ai été il y a quelques années. Si jamais – ce n'est pas ce que je nous souhaite – je développe un risque lié à l'exposition à l'amiante, alors que je l'ai été bien avant que ce soit mis en sécurité, comment faire ? Ce n'est pas identifié.

Mme GAGLIARDI.- Vous aurez une déclaration à faire et des enquêtes seront réalisées à ce moment-là. Pour information, on est contacté par beaucoup de personnes dans le cadre d'une exposition à l'amiante qui ne trouve pas son origine de façon certaine, pour fournir les dossiers techniques amiante de l'époque, même pour certains lycées qui n'existent plus, puisqu'ils ont été démolis. De toute façon, les enquêtes seront menées par les services de prévention et la CRAM. À partir du moment où vous déclarez la maladie, il y aura des enquêtes préalables. Jusque-là, il est un peu compliqué de savoir quelle exposition à l'amiante aurait pu vous provoquer la maladie. À part un relevé d'exposition, il est difficile de savoir si c'est la tôle en fibrociment que vous avez enlevée dans votre jardin lorsque vous aviez une quinzaine d'années ou l'exposition en cours de carrière professionnelle. C'est très compliqué, mais il y a une traçabilité de l'exposition par enquête.

Mme SEGHIR (CGT).- Vous avez donc tous les DTA des établissements depuis 1960 ? J'exagère exprès.

Mme GAGLIARDI.- Nous les avons depuis l'obligation réglementaire d'avoir un dossier technique amiante. On a donc les DTA archivés, même sur des lycées qui n'existent plus.

Mme SEGHIR (CGT).- Depuis quelle année ?

Mme GAGLIARDI.- La mise en place des dossiers techniques amiante, je laisse peut-être les services de prévention, car je n'étais pas encore en exercice professionnel. Cela doit dater des années 1990, c'est-à-dire à partir du moment où l'interdiction de l'amiante a été certifiée, probablement 1997.

Mme SEGHIR (CGT).- Avant, même si l'on a été exposé, on ne peut plus le prouver ? On a travaillé dans les années 1980 dans des lycées, donc bien avant. Aujourd'hui, on n'y est pas, mais on y était exposé dans les années 1980.

M. GILLET.- Deux décrets du 7 février 1996 : un premier décret qui a été codifié dans le Code de la santé publique et un second décret codifié dans celui du travail. Sachez que, en cas de maladie professionnelle, il y a une recherche de tous les employeurs de l'agent concerné. Je parle sous le contrôle des collègues médecins du travail. Il y a cette obligation pour chaque employeur de toute la carrière d'un agent de faire ressortir les risques qu'aurait pu avoir l'agent en présence de matériaux amiantés.

Les dossiers techniques amiante, c'est une obligation réglementaire intervenue après 1997, donc après l'interdiction de produire des matériaux amiantés, notamment dans la construction, pour ce qui nous concerne, dans les bâtiments. C'est valable ailleurs, dans l'industrie, dans les plaquettes de frein... Nous avons eu par le passé des déclarations professionnelles, où les services régionaux ont été sollicités par les rectorats, de professeurs de section automobile dans les lycées qui déclaraient une maladie due à l'amiante. En faisant la recherche de tous les employeurs, on s'est rendu compte à l'époque que c'était dû aux plaquettes de frein, lorsqu'elles étaient entretenues avec un compresseur. Malheureusement, ces enseignants avaient inhalé des fibres d'amiante en quantité importante. Cela n'avait donc absolument rien à voir avec le bâtiment. C'était uniquement de par l'activité professionnelle. Sachez que, dans ces cas, il y a la traçabilité. Chaque employeur, au titre de son devoir d'information, doit transmettre à la Caisse primaire d'assurance maladie les éléments pour refaire toute la traçabilité de l'exposition de l'agent.

Mme SEGHIR (CGT).- Excusez-moi d'insister. Cela signifierait que, sur les dix années où l'amiante a été interdite, aujourd'hui, avec ce document, ma gestionnaire indique que je n'ai pas été exposée au risque amiante. Si je fais une demande, sur ce qui est ressorti de ce document, cela signifierait que je n'ai jamais été exposée à l'amiante ?

M. LE PRÉSIDENT.- Après, cas par cas, aux RH, chez nous...

Mme SEGHIR (CGT).- Excusez-moi, Monsieur le Président. C'est en général. J'ai pris mon cas, comme j'aurais pris le cas d'autres collègues dans d'autres établissements. Avec mon collègue, Antoine, on est de la même génération. Vous allez avoir des dizaines de personnes qui sont dans notre cas, si ce ne sont pas des centaines. Aujourd'hui, on dit, d'après ce document : « Non, pas exposé à l'amiante ». En revanche, on l'a été.

M. LE PRÉSIDENT.- D'après ce que l'on sait pendant cette période, mais je suis d'accord avec vous.

M. GUILLEMOT (CGT).- Depuis ma jeunesse, malheureusement, à l'heure actuelle, je regrette beaucoup de choses que j'ai utilisées à l'époque. J'ai malheureusement une polypathologie, dont une neurologique. Je me suis déjà retrouvé en réanimation. Lorsque l'on prend le temps, on se dit... je vous le dis clairement, je me dis : « Qu'est-ce que j'ai été idiot ! » J'avais un chef qui était très dur et qui me disait que c'était comme cela. À l'époque, l'Éducation nationale, c'était assez dur, la question des produits. Il est vrai que l'on ne réfléchissait pas trop. Maintenant, le problème, je ne sais pas si ce sont toutes ces choses.

Mes collègues parlent d'amiante. Il n'y a pas que l'amiante. On a eu une formation où l'on nous a parlé de la poudre de bois, de ces choses-là. Il n'y a pas que l'amiante. On se focalise sur l'amiante, mais il n'y a pas que cela. On a utilisé des produits. J'étais champion pour enlever les graffitis. Je me retrouvais avec mon seau et mon produit pour les enlever. On nous payait un masque, mais le masque... Vous savez, c'est en venant ici, en faisant partie du syndicat, en allant en CHSCT que l'on apprend beaucoup de choses et que l'on se dit : pourquoi ? Je sais que l'on ne peut pas revenir sur ces moments, car il n'y a plus de papier, il n'y a plus rien, on est passé au numérique. Je le sais, mais en tant que personne, pas en tant que représentant, cela me fait mal.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je comprends parfaitement. Vous savez, dans les années à venir, dans 10, 15 ou 20 ans, on nous dira peut-être aussi que le fait d'avoir un ordinateur allumé devant ses yeux, cela nous abîme ceci, cela nous fait cela. On a tous un ordinateur, des tablettes et des écrans devant soi. On parle bien d'un moment présent, mais je suis complètement d'accord avec vous.

M. BRESSON (CGT).- Je vais prendre un exemple concret et un autre exemple dans le questionnaire qui a été envoyé aux manageurs.

Sur le questionnaire des manageurs, par exemple, imaginons qu'il y a un menuisier dans l'établissement, on dit : est-ce que l'agent est soumis à la poussière de bois ? Je pense qu'il y est soumis, mais pas seulement. En général, les ateliers sont occupés par plusieurs personnes. Ce n'est donc pas seulement le menuisier. Cela peut aussi être le collègue qui est présent. Puis, lorsqu'il rentre dans l'atelier, il y a de la poussière de bois ou de la fumée lorsqu'il soude. Ce n'est pas seulement l'agent qui est reconnu dans la spécialité. Cela peut aussi être les collègues qui sont soumis à cela. Il faudrait l'étendre aux autres personnels du service technique, si cela concerne un métier technique.

Ensuite, au lycée Picasso d'Avion, cette année, vous avez été appelé en urgence, car il y avait de l'amiante dans le bureau de l'administration. Cela fait des années que les agents nettoient. Là, vous avez la possibilité de reconnaître les agents qui ont travaillé sous l'amiante, puisqu'ils ont nettoyé tous les jours l'administration. J'espère qu'eux, au moins, vous leur ferez un document disant qu'ils ont travaillé sous l'amiante. On ne va pas faire une recherche, s'il y a quelque chose un jour, dans 20 ans, car on sait que cela peut se déclarer 20 à 40 ans après la première exposition. Là où l'on sait qu'il y en a eu, qu'on leur dise : « Oui, la Région reconnaît que vous avez travaillé sous l'amiante, puisqu'on l'a retiré ». Nous serons vigilants à ce que vous le fassiez là où cela s'est présenté. Je n'ai pas que cet établissement, mais puisque l'on en parle. C'est vous qui l'avez mis en place. Il faut absolument que ce soit clair pour tout le monde.

M. INVERNON (CGT).- C'est bien que ce questionnaire existe. Cela va dans le bon sens. Cependant, pour rejoindre ce que l'on disait en propos liminaires, c'est un sujet qui est vraiment trop important pour qu'on nous le présente seulement pour information. Il faudrait que ce soit présenté aux représentants du personnel pour avis. Effectivement, on aurait aussi dû être consulté sur son élaboration. Pourquoi ne pas mettre en place un groupe de travail sur cette question ?

Deuxièmement, on ne sait absolument pas ce que les manageurs, en tant qu'agents, ont rempli dans le questionnaire. À titre personnel, et c'est pareil pour mes collègues, on ne sait absolument pas ce que notre manager a mis dedans. Il m'est déjà arrivé de faire de la soudure. Je ne sais pas s'il l'a évoqué. La poussière de bois, comme l'a dit Jérôme BRESSON, il y en a dans l'atelier. Ce questionnaire doit être rempli en présence de l'agent concerné. Cela me paraît normal. Oui, il est rempli par le manager, mais en présence de l'agent concerné. Il doit y avoir une concertation.

À ce propos, pourrait-on avoir, en tant qu'agent, un retour sur ce questionnaire ? Chaque agent peut-il recevoir un retour sur son questionnaire, pour savoir ce qui a été inscrit dedans ? C'est la moindre des choses. Je vous remercie.

M. SCHALKENS.- J'essaie de rappeler le contexte. Le décret 2024 a été mis en application. Il y a des mots importants dans ce décret, ce sont les personnes susceptibles d'être exposées. Je rejoins donc ce que disait M. BRESSON. Il y a encore eu un webinaire la semaine dernière avec les avocats du travail. La difficulté est de définir le « susceptible ». Est-ce la personne qui passe par là ? C'est pour la partie réglementaire.

Pour la deuxième partie réglementaire, ce questionnaire, dans le décret et l'esprit du décret, a été fait pour les personnes qui sont exposées au moment où l'on fait le recensement. On est tous d'accord. Le sujet lié à l'amiante est déjà prévu dans le Code du travail. Les suivis d'exposition, tout cela, il y a déjà des points précis. Le suivi d'exposition à l'amiante doit donc avoir une autre démarche. Une démarche existe déjà. Il se peut que, aujourd'hui, des agents soient dans un lycée où il n'y a pas d'amiante, donc ils ne sont pas exposés, mais ils ont été exposés dans leur carrière. C'est pourquoi cela peut ne pas apparaître.

Ensuite, le montage du questionnaire a été fait avec le service Santé, le SIRH et les préventeurs, dont moi. On a bien ciblé les agents dans les établissements, il n'y a pas de problème. On a ciblé l'ensemble des agents de l'établissement. La question s'était posée de savoir si l'on envoyait ce questionnaire à tous les managers ou au chef d'établissement et au secrétaire général. Entre le moment où l'on a décidé et le moment où les premiers envois ont été faits, au mois de juin, si je ne me trompe pas, pour répondre à M. GRIMAUD, il y a eu des réunions d'assistants de prévention. On a intégré, dans l'ordre du jour de ces réunions, ce fameux questionnaire CMR. On l'a présenté aux assistants de prévention – comme vous le savez, beaucoup d'assistants de prévention sont aussi managers –, en leur disant : « De toute manière, cela va arriver au chef d'établissement, donc cela va vous arriver à vous. C'est pourquoi vous êtes aussi au courant. »

Ce questionnaire, si nous répondions juste à la réglementation, c'est-à-dire que l'employeur a le devoir de faire une liste d'agents susceptibles d'être exposés, si on lit les textes, on vous présente la liste de manière anonymisée. C'est cela, les textes. C'est peut-être pourquoi vous n'avez pas été intégrés au questionnaire au départ. On a dit : on va aller un peu plus loin. Il y a les produits CMR, dont l'amiante. On a aussi parlé des poussières de bois, de la silice, de l'huile de friture, ce qui a fait rire au départ, mais on a expliqué que l'huile de friture pouvait avoir des conséquences. On a donc été un peu plus loin que la réglementation. On a été encore un peu plus loin, car, lorsque l'on demande aux agents s'ils sont exposés, avec un degré d'exposition de très faible à très élevé, il y a quatre points, s'ils sont exposés, on leur demande s'ils ont des moyens de protection. Tout cela, ce sont des choses en plus. Sinon, on s'arrêterait à la liste. Ainsi, sont-ils exposés et de quelle manière ? Sont-ils protégés et de quelle manière ? Tout cela, on l'a repris.

En même temps, avec nos assistants de prévention, on a fait un rappel sur le risque chimique en général dans l'établissement et ces fameuses fiches de données de sécurité qui existent dans l'établissement pour chaque produit, qui rappellent que, pour utiliser un produit, pour reprendre votre exemple, il y a des moyens de prévention. On a donc été un peu plus loin. Il faut savoir que ce travail a été fait, je pense, de manière sincère, car on voulait savoir quelles personnes étaient susceptibles d'être exposées, par quoi et si elles étaient protégées.

Le questionnaire a commencé au mois de juin. Il y a eu des relances. Une dernière relance doit partir ou est partie, je ne sais plus.

Après, nous allons avoir un grand tableau Excel, avec toutes les données. On va pouvoir trier en fonction de nos secteurs, de nos lycées. Lorsque l'on va trier, en prenant juste le risque amiante, si l'on voit que tous les agents dans l'établissement ont un risque élevé et pas de protections, vous pensez bien que notre rôle de conseillers de prévention est d'aller dans l'établissement et d'essayer de comprendre pourquoi ils ont répondu cela. Soit c'est vrai et l'on fera remonter, il n'y a pas de problème, soit il y a eu une incompréhension sur le document et il y a une partie pédagogique à faire.

Ce qu'il faut retenir, c'est le « susceptible ». Même les avocats du travail que j'ai eus la semaine dernière en webinaire sont incapables de répondre à ce sujet. Le « susceptible », c'est tout le monde. Si l'on prend un atelier de menuiserie, normalement, les collègues font en sorte que toute la poussière de bois soit aspirée, donc il n'y a pas de souci. Cependant, dans un atelier de menuiserie où les personnes passent, aussi bien le collègue, les professeurs, le proviseur, le secrétaire général, le « susceptible » est très difficile à définir pour les avocats du travail. Vous voyez, il faut déjà essayer de comprendre. Le but était d'essayer à l'instant T. Si l'on parle de l'amiante, je suis tout à fait d'accord, des personnes ont été exposées à l'amiante. Thierry l'a dit, il faudra aussi rechercher la carrière de l'agent. Une procédure existe déjà.

Il est normal que, pour quelqu'un qui est aujourd'hui dans un établissement où il n'y a pas d'amiante, on dise qu'il n'est pas exposé. Il a été exposé, mais il n'est pas exposé aujourd'hui.

M. POUPART.- Cela avait déjà été une question lors d'une précédente formation spécialisée, où j'avais un peu répondu sur la question de l'amiante. Il y a deux suivis en matière de santé : le suivi post-exposition et le suivi post-profession. Le suivi post-exposition, c'est lorsque les agents sont encore dans l'entreprise ou dans l'administration, mais qu'ils ne sont plus exposés au risque éventuellement ou ils le sont encore. Le suivi post-profession, c'est une fois qu'ils prennent leur retraite. Bien évidemment, s'ils ont été exposés, ils doivent continuer à avoir un suivi.

Dans le travail d'identification que vous réalisez, il y a un élément important à voir, c'est que nous devons également être au courant des agents qui ont été exposés. S'ils l'ont été et qu'ils ne le sont plus aujourd'hui, cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas à risque de développer une pathologie. Par rapport à cela, nous allons développer un suivi adapté. L'idée n'est pas, c'est ce que j'avais dit la dernière fois et c'est impossible, de faire faire des scanners à tout le monde. Cela n'a aucune pertinence médicale. En revanche, les personnes qui seront vraiment ciblées pour réaliser des examens, bien évidemment, les textes imposent maintenant à l'employeur de fournir au service de santé la liste nominative des personnes exposées.

Alors, il ne faudra pas m'envoyer un tableau Excel, car je dois intégrer l'information dans le dossier de l'agent. Dans le dossier de M. X, il ne doit pas y avoir les informations de Mme Y. Je dois avoir des éléments individuels. Si je dois avoir X fiches, j'aurai X fiches.

Par rapport à cela, après, cela va enclencher un suivi. Également, je l'avais dit la dernière fois, les examens restent aussi à la charge de l'employeur dans le cadre du suivi. Étant donné qu'il s'agit d'une exposition professionnelle, les examens qui seront réalisés, si l'on prend l'exemple de l'amiante, mais il n'y a pas que l'amiante... Vous avez cité les poussières de bois. Toutes les poussières de bois ont des conséquences différentes. Il ne faut pas penser que toutes les poussières de bois peuvent déclencher des cancers nasosinusiens.

Il faut analyser quel est le type de bois, car il y a des bois exotiques qui développent plus de pathologies de type cancers nasosinusiens que d'autres, la fréquence, s'il y avait des équipements de protection collective. Avant de parler de protection individuelle, y a-t-il des protections collectives, c'est-à-dire des aspirations de sciure à même l'endroit ? J'ai déjà visité des lycées où l'on voit que la poussière de bois va largement plus loin que la zone de travail. Les systèmes de captation fonctionnent-ils bien ? Les filtres sont-ils nettoyés ? Ainsi de suite. C'est important à voir.

Si jamais il y avait une exposition aux poussières de bois, cela nécessite une nasofibroskopie par ORL tous les deux ans, normalement. On ne va pas envoyer tout le monde, car le chef d'établissement est passé dans l'atelier et a respiré des poussières de bois. Il ne va rien se passer. Il faut aussi qu'il y ait des symptômes cliniques sur lesquels nous allons nous attarder. Le « susceptible » est extrêmement compliqué à identifier. En revanche, il y a des choses qui sont très claires, notamment l'amiante. Il y a des expositions fortes, des expositions intermédiaires et des expositions faibles, qui sont plutôt les expositions dites environnementales. C'est-à-dire que l'on peut travailler dans un environnement qui a eu de l'amiante dans la construction. Si l'on n'y touche pas, il ne va rien se passer. C'est si l'on y a touché, s'il y a eu dégradation, percement, si des fibres ont été mises en suspension. C'est autre chose, car ce n'est pas dose-dépendant.

Mme MOREAU.- Je serais allée dans le même sens. Sur les fiches, je n'ai pas encore pris connaissance de la façon dont étaient déployées les enquêtes. En soi, que les agents soient associés, en fonction de la faisabilité, au contenu de leur fiche, ne serait-ce qu'à titre pédagogique, pourquoi pas ? Néanmoins, je ne veux pas m'avancer, ne connaissant pas encore le contenu de la fiche et la faisabilité sur le terrain. Dès lors que l'on peut associer les agents à leurs expositions, c'est intéressant.

M. BRESSON (CGT).- J'ai donné un cas concret sur le lycée Pablo-Picasso à Avion, où les agents ont nettoyé les dalles pendant des années au service administratif. Ils se sont aperçus cet été que les dalles étaient amiantées. Tant qu'ils n'ont pas de problème de santé, c'est ce que vous dites, on ne fait rien, on ne fait pas d'examen. Cela étant, il serait bien qu'ils soient au moins reconnus comme ayant travaillé en présence d'amiante, car cela fait des années qu'ils nettoient ces salles. À les décaper, à les nettoyer, ils ont été exposés. Au moins pour ces établissements où l'on sait que ces agents ont travaillé en présence d'amiante, qu'ils puissent avoir cela.

Je vous le dis, car je connais des agents qui ont travaillé sous amiante. Cela fait deux ans qu'ils se battent pour être reconnus comme ayant travaillé sous amiante dans les établissements. Vous voyez donc l'importance d'avoir ce document lorsque l'on travaille, pour que, s'il y a un problème demain, ils n'attendent pas 107 ans ou d'être morts pour être reconnus.

Merci.

M. ROY.- À l'occasion de l'envoi des réponses sur les questions diverses, on vous enverra aussi les différents documents sur les CMR, c'est-à-dire le questionnaire qui est envoyé aux agents, le mode d'emploi du questionnaire et aussi, puisque vous nous l'avez demandé, le courrier qui a été adressé aux provideurs, dans lequel il est bien précisé la démarche. On y indique aussi que, dans les prochaines années, l'entretien professionnel sera l'occasion de faire un point sur les expositions.

M. POUPART.- Je voulais ajouter un complément d'information. Ce n'est pas qu'il n'y a pas de réalisation d'examen. C'est qu'il y a des référentiels par rapport à des expositions, qui sont donnés par la Haute Autorité de Santé (HAS). Notamment, on prend l'exemple de l'amiante, pour les expositions fortes, les premiers examens interviennent à partir de 20 ans après l'exposition, avec une récurrence tous les 5 ans. Pour les expositions intermédiaires, on est à un premier examen à 30 ans, avec une récurrence tous les 10 ans. On ne va pas enclencher les examens le lendemain de l'exposition à l'amiante. Cela n'a pas de sens. Comme vous le disiez, il y a des pathologies qui interviennent jusqu'à 40 ans, voire plus, après l'exposition.

C'est un droit de la personne de connaître sa santé par rapport à une exposition. On peut avoir dans l'amiante des plaques pleurales. Du côté médical, cela atteste juste qu'il y a eu une exposition à l'amiante. Généralement, les plaques n'ont pas tendance à dégénérer en pathologies de type cancers. Cela va juste prouver que, au niveau de votre corps, au niveau des plèvres, il y a eu une exposition à l'amiante. Bien évidemment, cela peut déboucher après sur des reconnaissances en maladies professionnelles, mais cela ne signifie pas forcément qu'il y aura une pathologie cancéreuse, ce qui est tout de même la pathologie la plus grave.

Pour les expositions, on parlait des poussières de bois : de la même façon, les recommandations de la HAS sont précises. On ne fait pas des fibroscopies, car ce ne sont pas des examens extrêmement agréables, tout de suite. On les fait à distance. On questionne aussi les personnes. Si elles se mouchent et il y a du sang, si elles ont une narine bouchée, etc., on aura peut-être la puce à l'oreille et l'on anticipera les examens. C'était le premier point sur les examens.

Dernier point, lorsqu'il y a une exposition avérée et reconnue par l'employeur, une personne qui s'en va de l'établissement doit avoir, par l'employeur, ce que l'on appelle une attestation d'exposition, c'est une obligation de l'employeur, qui est signée par l'employeur et par la médecine du travail. Dedans, les médecins du travail, nous devons compléter une partie qui n'est pas donnée à l'employeur, sur laquelle nous actons éventuellement les examens médicaux que l'on a pu réaliser pendant que la personne était active. En effet, la personne qui prendra le relais, généralement, c'est le médecin traitant qui assurera le suivi derrière. Nous complétons également ce document, mais comme ce sont des documents médicaux, ce n'est pas transmis à l'employeur. C'est remis à l'agent à la fin de sa carrière, lorsqu'il s'en va en retraite. Toutefois, il y a une obligation légale de l'employeur, qui est la remise de l'attestation d'exposition dès l'instant où il a connaissance que les personnes ont été exposées.

M. BRESSON (CGT).- C'est ce que l'on a demandé.

II-5 – Ateliers territoriaux sur le retour à l'emploi et sur la prévention de l'inaptitude

Mme SEGHIR (CGT).- Merci pour ce document.

La CGT a quelques petites questions.

Pour la première phase, vous aviez identifié 432 agents en arrêt long, et sur la deuxième phase 123 agents. Ces agents sont-ils les mêmes ou sont-ils en plus, ce qui ferait 555 agents dans cette situation ?

Sur le module n° 1 Santé Sécurité, vous avez identifié plusieurs intervenants. Vous nous dites que 25 agents ont assisté aux deux premières réunions. C'est vraiment peu. Sur la session du 14 octobre, que signifie « session complète » ? Combien d'agents ont été identifiés ? Comment ces personnes ont-elles été interpellées ? Est-ce des questionnaires qui ont été envoyés aux agents, des agents que l'on a appelés individuellement ? On n'a rien sur la manière dont les agents ont été invités à venir à ces réunions. Je n'ai rien vu sur Leo. Que ce soit pour les agents en arrêt ou en mi-temps thérapeutique, on n'a rien. On ne sait pas comment vous les avez contactés.

Vous dites que les courriers d'information ont été envoyés. On ne sait pas combien ont été envoyés sur ces phases. Sur les prochaines étapes...

Je vais d'abord remercier la Région. Je sais que cela fait partie des éléments de langage. Je remercie la Région. Tout ce qui est mis en place est excellent, mais c'est trop long. Lorsque vous avez un agent qui est là depuis X temps et qui attend d'être reclassé ou de reprendre son travail, c'est trop long. À chaque étape, on rajoute d'autres étapes. C'est vraiment trop long. Entre-deux, l'agent est à la maison et il attend, ou il est sur un poste en mi-temps thérapeutique, mais il ne sait pas s'il pourra reprendre sur un poste adapté.

Les postes adaptés ne sont pas non plus identifiés. On sait que, pour les agents des lycées, vous commencez maintenant à les mettre sur d'autres postes, mais c'est beaucoup sur les postes d'accueil. Or, il n'y a pas beaucoup de postes d'agents d'accueil. Parfois, on est plusieurs dans le poste d'accueil, car on accueille des personnes qui doivent être reclassées, mais on les accueille en lettre de mission. Une fois que la lettre de mission est terminée, le collègue retourne chez lui. C'est toujours incertain.

Je voudrais aussi savoir, la CGT a plusieurs fois demandé l'information sur les RPS. Pour nous, ce sont les risques psycho-organisationnels, car c'est l'organisation du travail qui nous rend malades. On n'a toujours pas de mise en place. Je voulais savoir si cela avait été fait.

Je réitère ma proposition : à la CGT, on a ce genre de formation. Si cela vous intéresse, on peut la donner. Ce sera une formation CGT, mais au moins cette formation sera donnée.

Je vous remercie.

M. JOHO.- Je partage votre point de vue. Pour ne rien vous cacher, j'en ai parlé avec le Dr MOREAU pas plus tard qu'hier, lorsque nous avons fait connaissance. Je pense que l'on a un circuit sur le conseil médical qui est un peu bouché, pour ne pas dire sclérosé. À l'étude, on a sollicité le SGAR, du côté de la Préfecture, pour internaliser le conseil médical. On n'est jamais mieux servi que par soi-même.

Aujourd'hui, vous avez des collègues des services RH qui doivent appeler, en disant : « Écoute, fais-toi arrêter de nouveau trois semaines ou trois mois. » Ce n'est pas possible pour l'agent qui doit reprendre, car, à un moment, il y a une organisation de reprise, lorsque l'on se sent prêt, nous devons pouvoir la monter rapidement, et ce n'est pas un bon message pour l'agent.

Puis, pour l'agent dont la destinée est autre, c'est-à-dire l'inaptitude ou autre, il est aussi important qu'il soit fixé. En effet, derrière, il y a l'enclenchement du dispositif, au-delà de la Région, qui peut lui être favorable. Il faut travailler ce sujet, notamment avec la Préfecture, pour que nous puissions internaliser ce conseil médical et avoir un circuit plus fluide, plus réactif.

Le deuxième point, vous avez indiqué que si l'on a une reprise, des inaptitudes ou des restrictions, c'est agent d'accueil, mais pas seulement. Aujourd'hui, on ouvre beaucoup. Il y a un exemple avec le dispositif tremplin sur des possibilités offertes à des agents qui ont des restrictions, en disant qu'il y a peut-être d'autres choses sur la partie service. On a plutôt des succès.

Je rappelle que, au poste d'accueil, je vous l'ai déjà dit, on peut avoir des restrictions d'aptitude. Surtout, il faut garder à l'esprit que le poste d'accueil est extrêmement stratégique. Gardons à l'esprit ce qu'il s'est passé à Arras : c'est parce que l'on a un agent qui est en capacité de déclencher le PPMS. Il faut trouver les aptitudes, mais c'est la continuité de service qui doit nous guider, et ne pas dire : « Par défaut, tu seras agent d'accueil. » Il faut l'activité de service que l'on doit rendre pour l'intérêt général. Si les restrictions sont compatibles, il n'y a pas de difficulté, vous connaissez ma position, mais d'abord la continuité de service public et l'intérêt général. Après, si l'on est en mesure de trouver une adéquation entre les restrictions d'aptitude et ce qui est attendu de l'agent, il n'y a pas de difficulté. Il y a aussi des choses qui se font par ailleurs, des reclassements ou des perspectives professionnelles également dans les services.

Mme SEGHIR (CGT).- C'était aussi une demande de la CGT d'ouvrir les reclassements. On vous l'a demandé plusieurs fois. On vous en remercie, car on a de nombreux retours de collègues qui sont reclassés ailleurs que sur des postes d'accueil.

Je confirme ce que vous venez de dire : le poste d'accueil est un poste stratégique, qui peut être source de stress pour les collègues.

Mme CROUZET.- En complément, je voudrais éclaircir quelques points par rapport à ce document et à l'intention de ces réunions.

Ces réunions territoriales ne s'adressent pas uniquement aux agents en inaptitude. Elles s'adressent également, dans une logique de prévention, à un public qui est aujourd'hui en arrêt, mais identifié comme en cours ou pouvant bientôt reprendre, et également, dans sa troisième phase, à un public, vraiment dans une logique de prévention, afin de préserver la santé, partager les conditions de travail et la manière de travailler, pour éviter une problématique de santé et un risque d'inaptitude. On est donc vraiment dans une logique de prévention.

Sur les chiffres, je rappelle que les 25 agents à la suite des premières réunions, ce n'est pas 25 présents. Les deux premières réunions ont donné lieu à l'accompagnement spécifique de 25 agents. Cela signifie que, à la suite de ces réunions, on a pris les contacts, informé, animé les échanges, répondu à des questions. Ces agents, on est depuis en contact rapproché et sur mesure pour permettre leur retour à l'emploi.

Ensuite, la manière dont ils ont été contactés, c'est de manière individuelle, par courrier. Sur cette première phase, on était sur des collègues en situation d'arrêt. Même si l'on peut faire la communication, la promotion et la valorisation du dispositif sur Leo, bien sûr,

on estime que les collègues ne vont pas se connecter. On les contacte donc personnellement avec un courrier à leur domicile, pour les informer de la date de la réunion et faciliter leur présence à cette réunion. En effet, cette invitation vaut convocation, donc ordre de mission pour se déplacer à ces réunions.

Je pense avoir fait le tour.

Sur la formation, pour moi, on était en cours d'écriture du cahier des charges sur la formation risques psychosociaux, notamment à destination des membres de la FSS. On est en cours de programmation avec le service Formation. Cela va arriver très prochainement.

Mme EL GHARIB (CGT).- Par rapport à la prévention, les personnes reconnues RQTH qui ont des difficultés sur leur poste actuel peuvent-elles être intégrées ou doivent-elles vous contacter pour pouvoir y prétendre ?

Mme CROUZET.- Elles sont intégrées.

III – Questions diverses complémentaires

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des questions diverses ? (*non*)

On a fini cette première partie. Je vois que beaucoup de choses vont bien et sont bien faites, mais il reste aussi encore beaucoup à faire. Je n'ai pas besoin de vous dire que, avec mon collègue élu Jean-Paul FONTAINE et l'ensemble des équipes, on partage l'idée qu'il y a encore à faire et l'on s'y attelle matin, midi et soir.

La séance de la FSS Lycées et CREPS du 6 novembre 2025 est levée à 11 heures 01.

Fait à Lille, le 6 novembre 2025



Laurent RIGAUD
Président

Sylvain GRIMAUX
Secrétaire



PJ : déclaration liminaire du syndicat CGT

Questions diverses complémentaires



SYNDICAT CGT
DES PERSONNELS DE LA
REGION HAUTS DE FRANCE ET DES
ORGANISMES ASSOCIES

FSS du 6 novembre 2025. Déclaration liminaire de la CGT

Selon l'Article L4121-1 du code du travail

Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Depuis plusieurs années, et lors de nombreuses FSS précédentes, nous vous avons alerté sur les Risques Psycho-sociaux (Risques Psycho-organisationnels selon la CGT), le risque amiante, la réduction des effectifs, le mal être au travail, la dégradation des conditions de travail, la baisse des budgets de fonctionnement, le manque d'EPI, de salle de pause, de vestiaire etc.... Or, les réponses que vous nous apportez et les solutions que vous mettez en place ne sont pas suffisantes et vous donnez l'impression de ne pas toujours répondre à vos obligations en tant qu'employeur.

Par exemple, pour l'amiante, les élus FSS de la CGT ont fait des demandes et des propositions auxquelles vous n'avez toujours pas répondu (nous voulons un accès à tous les Documents Techniques Amiante des lycées). Ce jour, vous nous remettez des dossiers pour information dont nous n'avons pas été destinataires, comme le questionnaire CMR par exemple, alors que vu l'enjeu sur la santé des agents, nous voudrions que ces dossiers si importants soient débattus pour avis. En effet, comme le prévoit l'article 70 du décret 2021-571 du 10 mai 2021, les élus de la FSS doivent être consultés pour avis sur tous les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail des agents (comme par exemple les redéploiements de postes liées à la GAMH).

Enfin, la CGT demande à nouveau la possibilité de nous déplacer dans les lycées à notre initiative en visite de délégation comme le permet la loi (décret 2021-571 du 10 mai 2021 art.61). De plus, la CGT mettra en place toutes les actions nécessaires (communications envers les agents, les syndicats de parents d'élèves et ceux de la communauté éducative, grève, communiqué de presse) pour que notre employeur réponde afin à ses obligations en terme de mise en sécurité des agents et des usagers du service public (dans le cas de l'amiante toute la communauté éducative, les élèves et tous les personnels sont en danger).

La CGT toujours au plus proche de l'outil de travail et au combat dans l'intérêt de tous les agents, du service public et de ses usagers.

CONSEIL REGIONAL
151 avenue du Président Hoover 59555 – LILLE Cedex
Secrétariat – Fichier – CAP – CTP – CHS
☎ 03.28.82.57.06 et 03.28.82.57.07
Fax : 03.28.82.57.10
✉ cgt-tos@nordpasdecalais.fr

Questions diverses complémentaires

pour la FSS du 6 novembre 2025

Questions reçues par la CFDT

1/ A qui revient la fermeture des classes le soir, des éclairages, et la fermeture des fenêtres et des PC ?

La fiche de poste de l'agent d'accueil prévoit la fermeture et l'ouverture de l'établissement. La mission s'exerce dans le respect du règlement sur le temps de travail et d'autres agents de l'établissement peuvent intervenir.

Concernant les fermetures des fenêtres, des classes, des PC, chaque membre de la communauté éducative doit prendre sa part au fonctionnement quotidien du lycée. S'agissant de la consommation d'énergie, les établissements sont appelés à engager tous les gestes permettant de la limiter.

2/ A qui revient l'entretien des MDL encore appelés foyers ou cafeterias ?

La Maison Des Lycéens est une association autonome, gérée par et pour les élèves d'un lycée en dehors du cadre scolaire. Elle obéit au régime de droit commun des associations définies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association.

Un règlement intérieur doit permettre de définir ses usages et l'entretien de son local. Celui-ci a vocation à être entretenu par les élèves au regard de l'objectif posé d'autonomie. Les conventions établies pour autoriser l'occupation des locaux prévoient en ce sens l'entretien courant par l'association.

A noter que ces surfaces sont toutefois intégrées dans le calcul des moyens alloués au fonctionnement en application de la GAMH.

3/ Le lycée COLBERT semble ne pas avoir, de salle de pauses, de vestiaires pour les agents, ceux-ci de sont obligés de prendre les repas dans les locaux d'entretiens, quand pourrons nous avoir une visite en délégation ?

Cette question est en lien avec la question 5. La visite de cet établissement sera programmée au 1^{er} semestre 2026.

4/ Facture d'énergie pour les agents logés par nécessité de service : La CFDT s'interroge sur la demande de certains lycées de faire payer les surplus de facture d'énergie par les agents logés alors que le Président lors de sa rencontre avec les OS s'était engagé à ce que ces frais ne soient pas à la charge des agents. Qu'en est-il ?

La Région a délibéré sur le montant des prestations accessoires, qui reste un des plus élevés de France (2986 €). Les situations de dépassement ne sont pas nombreuses. Elles doivent être signalées au service social de la collectivité pour accompagnement.

Pour rappel, conformément à l'engagement du Président lors de la réunion du 14 avril 2023, le fonds social a été abondé et un accès prioritaire a été donné aux agents logés pour nécessité de service (NAS) dans les lycées n'ayant pu bénéficier du bouclier tarifaire en 2023.

5/ Une nouvelle tarification de la restauration a été décidée en mai par délibération :

« Afin de garantir l'égalité des familles et des usagers devant le service public, la Région Hauts de France s'est engagée dans une démarche d'harmonisation progressive des tarifs et acte des principes communs inhérents destinés à l'ensemble des établissements »

La CFDT se questionne de savoir, pourquoi dans ces conditions les commensaux payent maintenant 4,05 € et les demi-pensionnaires 3,24 € pouvez-vous nous expliquer cette différence de tarif ?

La Région, conformément à sa compétence, fixe les tarifs applicables à l'ensemble des établissements. La délibération 2025.00792 détermine donc le tarif du repas à la prestation. Celui-ci s'élève à 4,05 € pour les élèves et également à 4,05 € pour les commensaux dont l'indice est inférieur à 432.

Le tarif évoqué de 3,24 € concerne le repas pris dans le cadre du forfait journalier pour les demi-pensionnaires.

6/ Depuis la visite en délégation de la FSS au sein du Lycée de Seclin des problème d'hygiène nous ont été signalés dans les locaux d'entretiens et en restauration est-il possible d'avoir un complément de visite ?

Une problématique de fuite d'eau dans un bâtiment persiste et engendre des difficultés d'entretien. La situation est suivie par la DFE. A noter par ailleurs qu'un agent d'entretien doit être accompagné et formé à l'entretien des locaux.

La prochaine réunion de réseau avec les Assistants Prévention est prévue sur Seclin au 1^{er} semestre 2026. Il sera possible d'évoquer la situation directement sur place. En attendant, le Conseiller Prévention, M. Christian Lampin, prendra contact avec l'établissement afin d'identifier la problématique.

7/ Lors des classes ouvertes fin août, les élèves privés de restauration prennent le temps de repas dans la salle de classe ce qui engendre un travail supplémentaire aux agents empêchant les collègues de faire correctement le nettoyage de permanence quelle est la priorité dans ces conditions ?

Les périodes de permanence ont pour but d'entretenir l'ensemble des locaux. La priorité est donnée au nettoyage des secteurs des agents dans les conditions définies par le référentiel d'entretien.

Un point sera fait sur la prise des repas à ces occasions et un rappel réalisé aux établissements pour sensibilisation des élèves. La priorité à donner à la préparation de la rentrée sera à cette occasion réaffirmée.

8/ A qui revient la préparation et l'agencement des salles de concours ou de BAC ?

S'agissant du BAC, son organisation pédagogique et administrative (convocations, surveillance, sujets, affectations, etc.) relève exclusivement de l'Éducation nationale. La préparation matérielle et logistique des locaux (nettoyage, installation des tables, numérotation, affichage, remise en état après l'épreuve) relève des missions des agents techniques territoriaux, dans la mesure où il s'agit de l'entretien et de la mise à disposition des locaux.

Deux textes permettent de clarifier les choses :

- Le Décret n°85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE, qui énonce que la collectivité de rattachement assure la construction, la reconstruction, l'équipement et le fonctionnement des lycées,
- Et le Décret n°2005-1755 du 30 décembre 2005 relatif au transfert des personnels TOS à la fonction publique territoriale, qui précise que les agents territoriaux assurent l'accueil, l'entretien général et technique, la restauration, la maintenance et la logistique des établissements.

La préparation matérielle d'un examen fait partie de la logistique d'un établissement et est donc à la charge des agents territoriaux.

Concernant les concours, des travaux sont en cours pour définir les conditions d'accueil des différents concours, selon qu'ils se déroulent sur le temps scolaire ou en dehors de celui-ci.

9/ Concernant les punaises de lit, les agents sont envoyés pour le nettoyage des chambres sans chasubles ou sur chaussures la Région a-t-elle prévu ces fournitures ?

Pour nettoyer une chambre infestée par des punaises de lit, il est important de protéger la personne qui intervient, car même si les punaises de lit ne transmettent pas de maladies, leurs piqûres et allergènes peuvent provoquer des réactions cutanées. Seul le nettoyage mécanique est autorisé.

Les EPI recommandés lors d'un nettoyage mécanique (sans insecticide) sont les suivants (pour le nettoyage, aspiration, tri du linge, démontage du mobilier, etc.) :

- Gants de protection (nitrile ou latex épais) : évite le contact direct avec les punaises, leurs œufs ou les surfaces potentiellement contaminées,
- Combinaison jetable : empêche les punaises de se fixer sur les vêtements,

- Sur-chaussures jetables : évite d'en transporter hors de la pièce,
- Masque respiratoire FFP2 : protège contre la poussière, les allergènes et les débris d'insectes,
- Lunettes de protection (si risque de projection de poussière ou de vapeur chaude).

Les équipements sont à fournir par le lycée conformément au règlement sur les EPI.

10/ Lors du nettoyage des chambres, des internats, trop souvent les agents sont confrontés au désordre des élèves, linge par terre, déchets de restant de repas etc. ... Est-il possible de faire un rappel des règles à la double autorité ?

Ce point relève du civisme et de la responsabilité de chacun. Le référentiel d'entretien rappelle que les missions des agents s'effectuent avec la participation des usagers qui se doivent de respecter la propreté des locaux, notamment en rangeant leur chambre d'internat.

Le règlement intérieur de l'internat doit pouvoir reprendre ces dispositions (ce qui est généralement fait, les agents n'intervenant pas si la chambre est encombrée) et la vie scolaire doit pouvoir assurer sa mise en œuvre. **Un rappel sera fait aux équipes de direction.**

11/ Nous sommes fin octobre, certains agents n'ont pas encore leurs emplois du temps finalisés et ne savent pas où ils en sont des heures supplémentaires effectuées.

La CFDT demande un accès à Myantiriade pour les agents des lycées ?

Dans l'attente du déploiement de l'accès aux agents à l'application Myantiriade, les agents ont la possibilité de demander une édition papier des heures supplémentaires réalisées à leur manager.

12/ Dans les établissements avec peu d'agents – de 10, le manager, qui devrait être un ETP de 0.50 selon les calculs présentés en groupe de travail de la GAMH, peut-il participer aux tâches pour aider les agents ?

Les dispositions prises dans le cadre de la GAMH s'agissant des managers confortent en effet le poste de manager. Dans le cas de petites équipes, c'est bien ce qui est prévu : 0,5 ETP sur les fonctions de management, 0,5 ETP sur des missions identifiées.

13/ Le lycée Faidherbe rencontre depuis longtemps un problème avec la ventilation de la hotte de la plonge peut-on avoir une idée de la date de réparation de celle-ci ?

Le sujet (ventilation et forte condensation) est connu et date en effet de la rénovation de la laverie. Plusieurs causes sont possibles, nécessitant d'être expertisées de nouveau.

L'entreprise Engie, prestataire en charge de la maintenance des installations de chauffage, a été sollicitée à la demande de la Région pour diagnostic et actions correctives.

14/ Au lycée d'excellence de Douai, la restauration est faite par la commune avec une participation des agents au nettoyage du réfectoire.

Régulièrement, bien qu'il existe une convention pour les prestations de café avec la commune, les agents d'entretien sont sollicités par la gestionnaire pour faire le café et servir à table, ainsi, dernièrement une prestation petit déjeuner a été demandée pour servir, à table, le DAZEN avec 80 convives.

Est-il possible au vu de la grandeur de l'établissement de faire une visite « GAMH » concernant la dotation en personnel ?

Une visite délégation GAMH va être programmée dès que possible et un rappel a été fait à la direction de l'établissement sur les prestations exceptionnelles.