



DÉCLARATION LIMINAIRE

CGT

FSS DU 25/06/2026

Etat des lieux concernant les maladies professionnelles, les CLD, les CLM, les agents en reclassement

Nous constatons que des agents refusent des propositions de reclassement. Les causes pour la CGT : éloignement du domicile conjugal, logement de fonction obligatoire qui ne répond pas forcément à leur pathologie et à leur projet de vie et de carrière, missions qui ne correspondent pas toujours aux restrictions médicales et augmentation du volume horaire.

Situation des veilleurs de nuit : temps de travail et travail isolé

La CGT demande :

- que le règlement intérieur soit respecté : permanence de nuit et non de journée sur des missions qui ne sont pas les leurs,
- une rémunération au taux horaire de nuit avec majoration sur les jours fériés et les week-ends.
- que leur droit d'alerte soit respecté sans en subir des conséquences disciplinaires (ex lycée Carnot Arras)

Contrôle des gazelles et échafaudages à disposition des agents lycées

La CGT demande un contrôle et un état des lieux de ce matériel organisé et dirigé par l'ACFI et effectué sur le terrain par les assistants de prévention qui doivent être formés à cette mission.

Bilan accidents de travail

La CGT est surprise que sur 462 accidents en 2025 avec une durée moyenne de 39 jours d'arrêt et 58 accidents avec plus de 100 jours d'arrêt moins de 10 délégations accidents de travail de la FSS aient été diligenté. Idem en 2023 et 2024

Nous demandons que chaque accident fasse l'objet d'un rapport communiqué aux membres de la FSS et que la fréquence des visites de délégation soit augmentée à hauteur des accidents ayant entraîné plus de 100 jours d'arrêt.

Comme l'année dernière nous alertons la collectivité sur le manque d'effectifs, la polyvalence toujours plus accrue et la surcharge de travail qui en découle ainsi que sur le vieillissement des effectifs, qui ont pour conséquence l'usure professionnelle.

Nous pensons que la réduction des accidents de travail passera inéluctablement par une politique volontariste de prévention des risques professionnels (RPS, CMR, TMS, ...)

Enfin, nous aimerions savoir le pourcentage d'agents ayant été en accident de travail suite à des Risques Psycho Sociaux (RPS).

Gestion du risque de travail isolé

Nous nous félicitons de voir que nos demandes commencent à porter leurs fruits. Cependant des améliorations sont encore nécessaires : nous avons demandé une cartographie des agents concernés par le travail isolé.

Nous demandons une communication via la fiche de paie sur le travail isolé et un questionnaire pour demander aux agents s'ils estiment être en situation de travail isolé.

De notre côté nous ferons notre part du travail en vous remontant au cas par cas ce que nous constaterons.

Enfin, nous rappelons que de plus en plus d'agents se retrouvent en situation de travail isolé par manque d'effectif.

Nous demandons que les 46 agents occupants les fonctions de veilleur de nuit rentrent immédiatement dans le protocole travailleur isolé et soient équipés de la solution technique que vous nous présentez aujourd'hui.

Protocoles et gestion des événements climatiques

Nous saluons la mise en place de ce document qui permettra de fixer un cadre réglementaire.

Néanmoins, il persiste des manquements et des clarifications : sur la proximité entre habitation personnelle et lycée d'affectation, les EPI adaptés aux différents climats, l'égalité de traitement entre les agents de la communauté éducative, les différentes procédures et autorisations possibles à quitter le lieu de travail en cas de changement soudain de météo dans la journée (exemple : forte chute de neige), le respect du décret 2025-482 du 27 mai 2025 sur les fortes chaleurs qui impose aux employeurs des mesures de prévention.

Nous demandons en cas de vigilance rouge forte chaleur ou canicule une ASA exceptionnelle pour les agents ayant des pathologies chroniques, les seniors (à partir de 55 ans) et les femmes enceintes.