



FORMATION SPECIALISEE DE SITE LYCÉES ET CREPS

du 3 JUILLET 2026

Ordre du jour

I – Adoption du Procès-verbal, désignation du secrétaire adjoint et questions diverses	7
I-1 – Adoption du Procès-verbal du 5 mars 2026.....	7
I-2 – Désignation du secrétaire adjoint de la FSS.....	7
I-3 – Questions diverses (transmises le 11 mai 2026 lors de la réunion préparatoire avec les secrétaire et secrétaire adjoint).....	7
- Etat des lieux concernant les maladies professionnelles, les CLD, les CLM, les agents en reclassement	8
- Situation des veilleurs de nuit : point sur le temps de travail et sur le travail isolé.....	8
- Modalités de contrôle du matériel (gazelle et échafaudage) à disposition du personnel dans les EPLE	8
II – Rapports pour information	10
II-1 – Visites de délégation FSS	10
- mai : Lycée Pierre d'Ailly à Compiègne	10
- avril : Lycée Sonia Delaunay à Lomme	11
- mars : Lycée Robert Desnos à Crépy-en-Valois	19
- février : Lycée Duplex à Landrecies.....	22
II-2 – Rapport méthodologique : Suivi des préconisations des visites de délégation et enquêtes accident	23
II-3 – Bilan accidents du travail 2024-2025.....	23
II-4 – Gestion du risque de travail isolé	24
II-5 – Protocole régional en cas d'intempéries, fortes chaleurs, neige, verglas, inondations	31
III – Questions diverses complémentaires	35

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la collectivité titulaires :

Monsieur Laurent RIGAUD
Madame Mady DORCHIES
Madame Elisabeth GONDY
Monsieur Jean-Paul FONTAINE

Représentants de la collectivité suppléants :

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)
Madame Marie-France DENIS (Syndicat CFDT)
Monsieur Lionel BERAL (Syndicat FO)
Monsieur Raphaël POTOT (Syndicat FO)

Représentants du personnel suppléants :

Madame Sandrine GODART (Syndicat CGT)
Monsieur Damien STRAZER (Syndicat CGT)
Monsieur Jacques-Henri INVERNON (Syndicat CGT)
Monsieur Steve CAFFIER (Syndicat CGT)
Monsieur Toufik YATIMI (Syndicat CGT)
Monsieur Ghislain HIVERLET (Syndicat FA)
Madame Sabine VERE (Syndicat CFDT)
Monsieur Olivier BROUSSE (Syndicat CFDT)
Madame Jessica LEMAIRE (Syndicat CFDT)

Représentants de l'administration :

Madame Hélène CROUZET, Directrice adjointe des Ressources Humaines
Madame Sylvie BILLARD BARON, Responsable du Département pilotage ressources - DRH
Madame Charlotte JANSOONE, Responsable du Département prévention, santé au travail et QVT - DRH
Madame Barbara LEROY-LAIDEBEUR, Responsable du service dialogue social et gestion des temps
Madame Audrey SANCHEZ, Service dialogue social et gestion des temps
Madame Khady NIASSE EL GADIR, Service dialogue social et gestion des temps
Monsieur Xavier FOSSIER, ACFI
Madame Lucile ALLANO, Responsable du service prévention et handicap - DRH
Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Conseiller en prévention

Monsieur Christian LAMPIN, Conseiller en prévention
Madame Anne Nathacha LEROY-PIETRZAK, Responsable de service DFE
Docteur Julien POUPART, Médecin du travail EPIONE Prévention
Madame Émilie RAMALHO, Infirmière de santé au travail EPIONE Prévention
Monsieur Éric LELEU, Conseiller technique, PEAJ - Pôle Education et avenir des jeunes
Docteur Sophie MOREAU, Médecin du travail DRH
Monsieur Guilane DJAHA, Conseiller technique, PCAI - Pôle Compétences et accompagnement interne
Monsieur Alexis PORQUET, Stagiaire école - DRH
Madame Sylvie BOCQUET, Responsable du service innovation et communication RH - DRH

Étaient excusés :

Représentants de la collectivité :

Madame Nathalie LEBAS
Monsieur Giovanni SORANO

Représentants du personnel :

Monsieur Gabriel PRADEL (Syndicat CFDT)
Monsieur Antoine GUILLEMOT (Syndicat CGT)
Monsieur Sébastien BERGEUS (Syndicat FA)
Monsieur Olivier SÉNÉCHAL (Syndicat FA)
Monsieur Thomas BEZIN (Syndicat FA)
Madame Aurélie CHOMBART (Syndicat FO)
Monsieur Michaël VAN GEERSDAELE (Syndicat FO)

Représentants de l'administration

Monsieur Hubert Alexandre ROY, Directeur des Ressources humaines
Madame Faustine LEFEBVRE, Responsable du département Gestion du personnel, DRH
Madame Cécile MACIEJEWSKI, Responsable du département relations agents, mobilité et recrutement services et ports, DRH
Madame Emilie MIGNEAU, Responsable du département accompagnement professionnel, managérial et collectif de travail, DRH
Monsieur Olivier CARCAGNO, Responsable du service Santé, DRH
Madame Déborah BLOQUET, Conseillère en prévention
Madame Rachel METAIREAU, Directrice adjointe DFE
Madame Manon FACON, Chargée de communication, DRH

La séance, présidée par Laurent RIGAUD, est ouverte à 9 heures 33.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Avec un léger décalage suite à l'épisode de canicule que nous venons de traverser, nous nous retrouvons aujourd'hui avant la pause estivale. Je tiens à vous remercier pour votre présence et votre engagement constant dans ces instances de dialogue social, que j'ai toujours grand plaisir à animer. J'ai à mes côtés Jean-Paul FONTAINE et Elisabeth GONDY.

Cette instance sera suivie d'une formation spécialisée exceptionnelle réunissant les membres de la FSC et vous-mêmes, pour partager les conclusions de l'enquête administrative sur l'amiante et le plan d'action qui en découlera.

Ce sujet est l'illustration parfaite d'une mobilisation collective, au plus près des agents, et qui consolide la légitimité de nos instances et la solidité de notre dialogue social.

Avant de donner la parole à Mme CROUZET pour l'appel, je tiens à souhaiter la bienvenue à M. Olivier BROUSSE et à Mme Jessica LEMAIRE, qui nous rejoignent en tant que représentants du personnel suppléants du syndicat CFDT.

Je me permets aussi de remercier la CGT, M. INVERNON, M. GRIMAUX et M. DEMEULEMEESTER pour la réunion que nous avons eue il y a quelques jours pendant la séance plénière, où nous avons démontré qu'ensemble, quand on est persuadé de mener une action, cela fonctionne. Vous avez vu lors de cette réunion que les élus, comme nous, nous n'avons rien lâché et nous avons abouti. Nous resterons vigilants, néanmoins, à ce que nous devons faire pour nos agents.

(Mme CROUZET procède à l'appel nominatif des membres.)

Mme CROUZET.- Le quorum est atteint.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons pouvoir passer au premier point.

M. GRIMAUX (CGT).- Nous avons une déclaration liminaire.

M. INVERNON (CGT).- « *État 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 une 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 diligentées. 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 occupant 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. »

I – Adoption du Procès-verbal, désignation du secrétaire adjoint et questions diverses

I-1 – Adoption du Procès-verbal du 5 mars 2026

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des observations ? *(Non.)*

Mme CROUZET.- Nous procédons au vote. L'administration est favorable.

VOTE	CGT 6	FA 4	CFDT 3	FO 2	TOTAL
POUR	6	4	3	2	15
CONTRE					
ABSTENTION					
NPPV					

Avis favorable à l'unanimité.

I-2 – Désignation du secrétaire adjoint de la FSS

M. LE PRÉSIDENT.- Il est procédé à une nouvelle désignation du secrétaire adjoint pour remplacer Mme GUILVERT Valérie, membre de la CFDT. Qui souhaite se présenter ?

(Mme DENIS du syndicat CFDT et M. BENFIALA du syndicat FA sont candidats.)

Mme CROUZET.- Barbara LEROY-LAIDEBEUR va vous donner un papier sur lequel vous pourrez inscrire le nom du candidat que vous sélectionnez. Le nombre de votes correspond au nombre de titulaires élus à l'instance. Ensuite, vous serez invités à déposer votre bulletin dans la boîte prévue à cet effet.

(Il est procédé à un vote à bulletin secret.)

Mme CROUZET.- Monsieur le Président, si vous êtes d'accord, nous allons procéder au dépouillement.

(Mme CROUZET procède au dépouillement des bulletins.)

Marie-France DENIS : 11 voix favorables.

Hocine BENFIALA : 4 voix favorables.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est vous, Madame Marie-France DENIS, qui êtes désignée secrétaire adjoint de la FSS.

I-3 – Questions diverses (transmises le 11 mai 2026 lors de la réunion préparatoire avec les secrétaire et secrétaire adjoint)

- **État des lieux concernant les maladies professionnelles, les CLD, les CLM, les agents en reclassement**
- **Situation des veilleurs de nuit : point sur le temps de travail et sur le travail isolé**
- **Modalités de contrôle du matériel (gazelle et échafaudage) à disposition du personnel dans les EPLE**

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les questions diverses, des réponses vous ont été apportées le 16 juin. Y a-t-il des remarques sur ces réponses ?

M. GRIMAU (CGT).- Sur la première question portant sur le retour de l'état des lieux des CLM, quatre agents ont déjà reçu plusieurs propositions et ont refusé. Nous aurions voulu connaître les causes du refus de ces postes. Est-ce dû au logement, aux horaires, à l'éloignement ? Le poste n'est-il pas adapté à leur pathologie ? Nous avons également une question sur la situation des veilleurs de nuit que nous considérons, nous, comme des travailleurs isolés. Nous avons même le cas sur le lycée Carnot à Arras où un veilleur de nuit rencontre énormément de problèmes avec des AED (Assistants d'Education). Ceux-ci ne respectent pas forcément les mesures de sécurité. Ils ouvrent, sortent et font un peu ce qu'ils veulent. Cependant, c'est lui qui reçoit les sanctions. Nous voulions revenir sur ce point. Tous nos veilleurs de nuit ne sont pas équipés de DATI. Ils sont tous isolés à un moment dans la nuit et se retrouvent dans des situations parfois dangereuses. Nous aimerions une réponse sur ce problème.

M. JOHO.- Je vais répondre sur le sujet du veilleur de nuit à Carnot. Je ne sais pas si, dans l'instance de la FSS, nous parlons de situations individuelles, ce qui peut poser question.

Mme EL GHARIB (CGT).- À Carnot, ils sont deux veilleurs de nuit. On ne sait pas de qui on parle.

M. JOHO.- Si on parle de celui qui a eu des problèmes avec les AED et qui n'arrivait pas à réarmer le tableau électrique pour des raisons qu'il est difficile de qualifier dans l'instance, je pense que nous sommes sur des difficultés individuelles dans la manière de servir. J'arrête là. Si je vais plus loin, cela posera d'autres difficultés.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres demandes de parole ?

Mme CROUZET.- Sur la question des reclassements, je peux vous rassurer tout de suite sur un point : aucune proposition de reclassement ou de repositionnement n'est faite en contradiction avec les préconisations médicales qui sont posées par le médecin. Chaque proposition est vraiment étudiée et émise au regard de ces préconisations médicales.

Cela étant, il est vrai que, souvent, nous pouvons avoir notamment une problématique sur les agents d'accueil. Très souvent, le poste d'agent d'accueil est un poste sur lequel on peut plus facilement reclasser les collègues qui ont des préconisations médicales. Et très souvent, les postes d'agent d'accueil sont logés.

Ainsi, nous devons travailler avec l'établissement, avec l'agent, pour trouver l'équilibre sur la solution, parce que l'accueil en loge fait partie de la fiche de poste. Cela fait partie d'une contrainte, d'une condition de travail liée au poste d'accueil.

Cela doit amener une réflexion pour l'agent, car cela implique des conséquences pour lui. C'est bien la difficulté que nous gérons sur mesure pour faire coïncider le besoin de l'agent et la nécessité pour la collectivité de le repositionner sur un poste en adéquation avec ses recommandations médicales. Les agents qui ont un poste d'agent d'accueil sont majoritairement logés.

M. INVERNON (CGT).- Sur la situation des veilleurs de nuit, le fond de notre demande consiste à prendre en compte que les veilleurs de nuit, de façon générale, sont en situation de travail isolé et il faut mettre en place un dispositif pour pallier cela. L'exemple du lycée Carnot était un exemple parmi tant d'autres. En l'occurrence, là, nous parlons d'un agent qui veut faire respecter la réglementation et qui a eu de gros problèmes avec les AED dans le respect de cette réglementation. Sa santé est mise en danger. De manière générale, nous demandons de prendre en compte le travail isolé pour les veilleurs de nuit, parce qu'ils le sont. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- L'exemple que vous avez pris n'est peut-être pas le bon.

Mme SEGHIR (CGT).- Le poste d'agent d'accueil est un poste qui se spécialise de plus en plus. J'ai répondu avant-hier au questionnaire KPMG où on nous parle de sécurité. Je suis désolée, mais nous ne sommes pas agents de sécurité. Nous vous le répétons depuis des années. On nous demande de faire barrage si jamais des problématiques surviennent dans le lycée. Moi, je m'en vais, mais les collègues qui vont rester ne sont pas agents de sécurité. Ils ne sont pas habilités à aller au-devant du danger. Mettre des personnes en restriction médicale sur un poste sensible, quelle que soit la restriction médicale, d'autant plus si c'est un supposé burn-out ou un risque psychosocial, ce n'est pas recommandé. Vous mettez encore plus en danger les collègues qui vont sur ces postes adaptés.

Ce qui est bien, c'est que la Région avait commencé à ouvrir d'autres postes pour nos collègues. Poursuivez. Cela allait vraiment dans le bon sens. Des collègues ont demandé à partir sur d'autres postes, sur des postes régionaux ou des postes sièges. C'est très bien, mais mettre nos collègues sur un poste compliqué, alors qu'ils ont déjà des difficultés à rester sur un poste de travail, ce n'est pas la meilleure façon de faire. Merci.

M. JOHO.- Je me suis déjà exprimé sur les questions d'agent d'accueil. C'est l'un des postes les plus importants de la maison. Tout le monde a une importance, mais c'est le premier contact extérieur quand quelqu'un se présente ou téléphone. Les questions thématiques de sécurité au sens large doivent quand même être abordées dans le cadre de cette fonction.

Sur la question du reclassement, il ne faut pas être dans la logique suivante : on reclasse, parce que l'agent d'accueil est assis, il répond au téléphone et c'est tout. J'ai déjà demandé aux collègues de la RH d'y veiller et je sais qu'ils y sont sensibles. Les attendus de la fonction ne peuvent pas être abaissés, parce qu'il y aurait des restrictions d'aptitude qui ne le permettent pas.

En revanche, ce n'est pas parce qu'un collègue est en reclassement, qu'il ne peut pas avoir les aptitudes correspondant aux fonctions attendues. Je suis d'accord sur le fond avec vous, mais cela ne doit pas empêcher, si le collègue a bien les compétences et les aptitudes requises, dans le respect des restrictions délivrées par la médecine du travail et des attendus du poste, de faire le travail. Si ce n'est pas possible, il ne doit pas être sur ce poste.

Mme SEGHIR (CGT).- Nous sommes d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- En tout cas, à chaque visite, nous rappelons que ce poste, comme beaucoup d'autres, est stratégique pour la bonne tenue du lycée.

Pas d'autres remarques ? (*Non.*) Nous allons passer aux rapports pour information.

II – Rapports pour information

II-1 – Visites de délégation FSS

- mai : Lycée Pierre d'Ailly à Compiègne

M. LAMPIN.- Un petit résumé sur la visite de délégation au lycée Pierre d'Ailly à Compiègne du 4 mai. Même si cela a été évoqué en réunion de préparation, je voudrais revenir sur le fait qu'en termes de description générale du site et sur le contexte des travaux, vous avez le document. Sur les actions et les perspectives qui restent à réaliser, les travaux de sécurisation des câbles électriques restent en cours.

Concernant le projet de restructuration du bâtiment, comme signalé, les dates n'ont pas été précisées, mais le suivi des travaux est constant et permanent. Le service de restauration a été maintenu pendant toute la durée des travaux. Ce sont les observations principales de la délégation.

M. PESANT (CGT).- Je voulais juste revenir sur les propos que nous avons tenus en réunion préparatoire sur Compiègne. Nous avons fait beaucoup d'observations. Nous avons une personne en face de nous très compétente, très professionnelle. Il est assez rare de voir de telles personnes dans son domaine, M. BUDET de la DFE.

Mme ELBAZ.- Je vous rassure, il y en a d'autres.

M. PESANT (CGT).- Je sais, mais je le répète : dans son domaine. Nous avons fait des remarques sur la basse tension, sur des câblages qui ont été défaits, des parties lumineuses qui sont suspendues au-dessus des casiers des agents. C'est très dangereux, car c'est toujours sous tension. Nous avons émis des remarques concernant tous les sas qui ont été touchés, sur les armoires électriques au niveau de la restauration. Il y a eu une très grosse réaction de la Région par rapport aux travaux, ce qui est très bien. Il faut le souligner. La DFE est intervenue aussi et c'est une bonne chose.

À présent, il reste des travaux à sécuriser. On ne peut pas laisser des câblages se balader, surtout en salle de repos et sur des vestiaires. Il faut absolument que tous ces luminaires soient raccrochés et que tout soit mis en sécurité. C'est très important.

Concernant les travaux, une vague de travaux a commencé. Ce n'est pas fini. Il serait bien, Monsieur le Président, que nous puissions avoir un calendrier des travaux sur cet établissement et que nous puissions en FSS repasser pour voir après travaux ce qui a été fait. Les travaux prioritaires sont ceux liés à l'électricité et à la basse tension. Il faut absolument sécuriser les lieux pour nos collègues.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que, quand de telles difficultés surviennent, on remonte à la source. À un moment, on a dû enlever quelque chose et faire des travaux. Il faut sécuriser au fur et à mesure et ne pas attendre que d'autres travaux soient planifiés pour sécuriser.

Je ne sais pas qui a effectué ces premiers travaux et ces premières actions, mais il faut le faire dans la suite. C'est ce qui aurait dû être fait.

Mme ELBAZ.- Je pense qu'entre la visite de la délégation et aujourd'hui, les choses ont été faites. Je ferai un point particulier. Je vous enverrai, si possible, des photos pour vous montrer que les choses ont bien été gérées, mais je pense que c'est tout à fait le cas.

M. PESANT (CGT).- Si nous pouvions avoir les photos, ce serait très bien.

M. FONTAINE.- Je vais conforter vos propos. Est-ce des agents Région qui ont déposé ou une entreprise ?

Mme ELBAZ.- Comme nous sommes sur le système de chauffage, avec une grosse fuite, l'entreprise prestataire de la région est intervenue, mais aussi le prestataire côté travaux.

M. FONTAINE.- Je suis quand même assez gêné. On a l'impression que c'est encore la faute de la Région, et en même temps, j'ai souvenir d'avoir assisté à de nombreuses réunions où il fallait que la Région vérifie les habilitations des agents à pouvoir travailler, notamment sur les réseaux électriques. Je suppose que, si on sait qu'il y a de l'électricité et qu'on dépose un élément électrique, il faut peut-être mettre en sécurité ce qui a été déposé. J'en appelle au bon sens et au professionnalisme de chacun, que ce soit les agents de la Région, les entreprises qui interviennent et ceux qui sont chargés de vérifier. Cela fait quand même partie, à mon sens, des compétences professionnelles de ceux qui agissent. Je veux bien entendre qu'il faille que nous fassions attention, mais à un certain moment, nous aussi, nous devons pouvoir compter sur ceux qui travaillent pour nous.

M. LE PRÉSIDENT.- Chacun ses responsabilités. Il faut regarder ceux qui avaient à le faire.

M. BERAL (FO).- Je ne vais pas répéter ce que M. PESANT a dit. Nous sommes tout à fait d'accord avec lui. Par rapport aux propos de Mme ELBAZ, nous aimerions savoir où nous en sommes au niveau des gaines qui pendent. Nous sommes favorables à avoir des photos afin que nous puissions savoir, par rapport à la protection des agents, où nous en sommes aujourd'hui.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous vous ferons suivre cela. Nous passons sur une autre visite.

- avril : Lycée Sonia Delaunay à Lomme

M. LAMPIN.- Je vous propose d'enchaîner avec le site Delaunay à Lomme, visite effectuée le 7 avril. Dans les commentaires de cette visite de délégation, je précise que l'accueil a été agréable, ainsi que la présence de M. RIGAUD à nos côtés. Les locaux sont assez bien entretenus. Il reste des aménagements et des améliorations à prévoir qui feront l'objet, sans doute, d'une réflexion autour de l'accueil de la loge. Nous nous sommes rendu compte que ce n'était pas très fonctionnel, avec une obligation pour le visiteur extérieur de repasser dans l'établissement pour revenir sur les marches. Il faudrait que l'accueil se fasse vis-à-vis de l'extérieur.

Nous avons noté aussi le besoin de réhabilitation de la partie gauche des vestiaires : bien séparer la fonction de salle de pause et de vestiaires.

Des points avaient été soulevés par la délégation, notamment la panne de l'autolaveuse et cette difficulté rencontrée dans plusieurs établissements concernant la fonctionnalité des batteries qui pose un problème récurrent. Je vous laisse ajouter des remarques supplémentaires.

M. GRIMAUX (CGT).- Visite intéressante. Nous étions contents de vous avoir avec nous, Monsieur RIGAUD. Si nous pouvions vous avoir avec nous, non pas à toutes les visites, mais de temps en temps, ce serait très bien.

J'avais posé la question par rapport au problème que vous avez soulevé. Vous aviez dit : je m'en occupe. Nous attendons donc une réponse sur le problème des autolaveuses, problème récurrent dans beaucoup d'établissements.

Durant cette visite, nous nous sommes rendu compte, comme dans beaucoup d'établissements que nous visitons, que l'on retrouve des locaux encombrés. Est-ce un manque de moyens de nos collègues ? Ou alors, les secrétaires généraux veulent garder tout leur bric-à-brac en stock pour organiser une brocante plus tard. Je ne sais pas, mais on se retrouve avec des locaux surchargés de matériels inutiles et on pourrait adapter ces locaux pour faire autre chose pour les agents ou autre chose pour l'établissement. Dans l'ancienne lingerie, vous pourriez aménager un deuxième réfectoire, si elle était débarrassée.

Par ailleurs, nous nous rendons compte une fois de plus du problème récurrent des salles de pause ou des vestiaires. On ne peut pas avoir un vestiaire et une salle de pause au même endroit. La réglementation le dit. Pourtant, il n'y a pas beaucoup de travaux à faire dans cet établissement pour avoir une salle de pause et un vestiaire. On a la place. Il faut juste un peu de bonne volonté. Ils auraient tout intérêt à investir dans une salle de pause aux normes.

Mme EL GHARIB (CGT).- Effectivement, au niveau de la visite de Sonia Delaunay, se pose aussi la problématique des agents avec des restrictions, alors que l'effectif n'est pas énorme. Ce sont toujours les mêmes qui vont à la petite plonge. Nous redemandons des visites pour voir si les restrictions sont toujours valables. Là aussi, il convient de faire attention de ne pas renvoyer les collègues trop fréquemment à la visite médicale pour vérifier si les restrictions sont toujours valables. Cela crée des difficultés. La plonge est bien adaptée, mais quand les personnes ont des restrictions, elles peuvent évoluer dans le bon sens, comme elles peuvent partir. Mes collègues ont passé des visites il n'y a même pas 6 mois et on leur demande de refaire des visites.

Ce qui me gêne le plus, c'est qu'on leur a dit que c'était suite à la visite de délégation, alors que nous n'avions pas abordé ce sujet. C'est pour que ce soit bien clair, que l'on ne dise pas aux agents que c'est suite à la visite de délégation qu'on demande des visites médicales. Nous, organisations syndicales, nous ne mettrons jamais en doute les conditions de travail des collègues. Nous ne sommes pas médecins. Nous ne connaissons pas leurs pathologies. Ce n'est pas nous qui disons de refaire des visites. C'est juste pour que ce soit clair pour tout le monde.

Mme ELBAZ.- Je voulais juste apporter deux précisions. D'abord, sur la question des espaces dans les lycées qui sont très encombrés, nous faisons exactement le même constat. D'ailleurs, avec la direction équipements et patrimoine lycées, nous avons stabilisé un courrier pour l'ensemble des proviseurs et secrétaires généraux, que nous enverrons également aux managers, pour être particulièrement attentif à cette question.

En effet, celle-ci est source d'accident et cela peut être extrêmement difficile sur les sites. Cela peut surtout nous permettre de dégager de l'espace pour d'autres usages et d'autres utilités. Je crois que la note est partie il y a quelques jours à l'ensemble des établissements pour les alerter sur cette situation. Nous ferons un suivi particulier de cette question.

Sur les autolaveuses, ce n'est pas tant les autolaveuses en elles-mêmes qui dysfonctionnent. C'est la question de l'usage et des batteries. Nous avons stabilisé également une information que nous allons adresser aux managers pour les sensibiliser à cette question. Ce sont les mécanismes de charge qui détruisent plus rapidement l'autolaveuse. Nous pouvons racheter en permanence des autolaveuses, mais si nous ne sommes pas clairs sur le processus de recharge, nous ne nous en sortirons pas. Nous avons aussi stabilisé une petite note que nous mettrons sur l'espace d'information disponible à l'ensemble des managers sur LEO, pour les accompagner sur cette question. Le sujet est vraiment celui de l'usage.

Mme EL GHARIB (CGT).- Une dernière remarque faite le jour de la préparation par mon collègue, Damien STRAZER. Il y a 16 ans, il était déjà au lycée Sonia Delaunay. À l'époque, il n'y avait déjà pas de salle de pause pour les agents. C'est pourquoi je fais la remarque qu'il faut avancer sur ce sujet. 16 ans dans le même établissement, sans avoir de salle de pause, ce n'est pas normal.

Nous avons d'autres problèmes ailleurs, comme à Jean Rostand à Roubaix où nous avons réalisé une délégation en octobre. À ce jour, nous n'avons aucune avancée sur les demandes faites. Nous espérons trouver des solutions et donner la priorité aux travaux. Nous aimerions aussi avoir la liste des travaux qui seront engagés par la collectivité et ce que l'on priorise. Nous savons que c'est toujours une question de budget, mais il faut vérifier la priorité pour que tous les agents de la collectivité bénéficient des mêmes conditions de travail, de salle de pause et de vestiaires. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai participé à cette visite. Ces visites sont nécessaires et efficaces, parce que nous voyons des choses. Vous parliez des vestiaires et des salles de pause. Des vestiaires existaient dans ce lycée. Vous avez bien vu à quoi ils servent. Ce n'est pas la Région. C'est la direction du lycée qui, à un moment, laisse faire, voire fait. Elle prend les vestiaires et les transforme en un local de peinture. Elle va mettre des vestiaires dans une salle de classe qu'on équipe avec de meubles qui ne sont pas faits pour cela, qu'on a commandés, qui coûtent de l'argent. Nous découvrons cela lors d'une visite. Ensuite, on dit à la Région : « il faut faire un local. Il faut faire des vestiaires. » Et nous voyons que cela fait 16 ans que cela dure et qu'en interne, ils ont décidé de faire autrement.

Ces visites sont nécessaires et efficaces. Nous avons rappelé que, dans ce lycée, nous n'allions pas faire de vestiaires. Ils existent et nous allons réhabiliter les vestiaires. Les arrivées d'eau, les évacuations, tout existe. À un moment donné, ils ont décidé sans nous, sans prévenir. Après, on dit à la Région qu'il n'y a pas de vestiaires. En revanche, ils sont en train de créer une salle de pause qui ne ressemble à rien.

Les visites, il faut les faire. Elles sont efficaces. Il faut dire les choses, mais il ne faut pas tout mettre sur le dos de la Région quand ce n'est pas la faute de la Région. La direction du lycée s'expliquera et elle remettra de l'ordre dans ce qu'elle doit faire pour les agents. Tous ceux qui ont des responsabilités doivent se remettre droit dans leurs bottes.

Très rapidement sur ce lycée, je demande aux équipes Région de suivre et de me faire suivre les corrections qui vont être apportées. Je ne veux pas dans 6 mois, 1 an ou 2 ans retrouver la même difficulté, sans que nous ayons bougé. Il y a effectivement un sujet sur ce lycée.

Il n'y a pas que cela. Nous avons vu aussi d'autres choses. Vous avez parlé des autolaveuses. C'est un scandale. J'ai appelé le directeur régional de Karcher. J'ai demandé en interne que l'on fasse un recensement. Je peux poser la question à plusieurs lycées. Dans chacun d'eux, deux ou trois autolaveuses sont dans une pièce et ne servent à rien. Et dans ces lycées, on recommande de nouvelles machines, parce que la batterie ne va plus. On peut rentrer dans le circuit technique. On nous expliquera toujours que : « c'est la faute de l'un ou de l'autre. On s'en sert mal. Elle ne va pas. C'est trop cher. On n'a pas la maintenance. » Il y a toujours quelque chose qui fait que la machine est à l'arrêt. D'une part, on ne le dit pas à la Région. Nous le découvrons ensuite. D'autre part, on recommande une machine.

Je demande qu'on sorte ces machines et, si on doit les mettre à la poubelle, qu'on me dise combien on va en mettre à la poubelle. Vous verrez qu'on en recommandera beaucoup moins. Vu le prix des machines, on ne va pas en recommander 50 tous les ans pour remplacer celles qui sont dans une pièce et dont personne ne se sert.

Les autolaveuses, c'est pour les agents. Cela évite de frotter. Les agents sur place et les responsables ne devraient pas accepter que ces machines restent au placard. Il faut prendre le sujet en main. Je l'ai pris en main, mais je ne peux pas aller dans l'ensemble des sites faire le travail de ceux qui devraient s'occuper des machines. C'est un message que je passe aux managers. Nous allons faire un recensement et Karcher sera obligé de nous répondre.

Il nous a déjà répondu, bien sûr : on s'en sert mal, on recharge mal. Tout cela va un moment, mais quand c'est en masse sur l'ensemble de la région, cela commence à bien faire. En fin de compte, c'est nous qui payons et c'est vous, les agents, qui subissez. Mon rôle est de regarder que ce que nous finançons serve à ce que cela doit servir. Pour l'instant, ce n'est pas le cas. À mon avis, c'est un vrai scandale. Il faut que l'entreprise s'explique et que nous balayions devant notre porte. Les machines qui sont à l'arrêt, je veux savoir combien il y en a, quelle est la difficulté et comment faire pour réparer.

M. PERIA (FA).- Un autre problème se pose. Dans beaucoup d'établissements, on nous oppose le problème des restrictions budgétaires : on ne peut pas faire ceci, on ne peut pas faire cela. L'autorité fonctionnelle a parfois du mal à faire des contrats d'entretien et de maintenance sur ces fameuses machines. Nous nous retrouvons avec des machines qui s'abîment. De fait, l'autorité fonctionnelle demande à la Région d'acheter de nouvelles machines. En fin de compte, le serpent se mord la queue. Il faut que chaque établissement mette en place des contrats d'entretien pour assurer la maintenance de ces machines.

Karcher, cela coûte très cher. J'avoue que les prix qu'ils proposent sont trop chers pour nos établissements. Pour les gros établissements, c'est jouable, mais pas pour les petits établissements. Peut-être faut-il trouver un autre moyen et effectuer un marché sur cette thématique pour l'entretien et la maintenance des fameuses machines, en corrélation avec eux ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous viendrons en appui là-dessus. Toutefois, les machines doivent fonctionner. Les contrats de maintenance, s'il doit y en avoir, doivent être faits. Tout cela est calculé. Nous donnons les moyens financiers de le faire. Après, il faut bien le gérer. Ce n'est pas nous qui avons la main sur la gestion de l'établissement. À un moment, si de grosses difficultés apparaissent, elles doivent nous être remontées. En revanche, demander de racheter de nouvelles machines, je ne suis pas d'accord.

M. FONTAINE.- J'ai entendu l'argument que vous avez avancé sur les établissements qui évoquent les restrictions budgétaires. Modestement, certains élus autour de la table sont conseillers régionaux depuis 2016. Je n'ai jamais entendu un établissement dire : « j'ai beaucoup d'argent ». À chaque fois qu'on va dans un établissement, il n'y a jamais assez d'argent. 10 ans auparavant, il n'y avait jamais assez d'argent. Sauf que nous nous étions aperçus que certains établissements avaient de petits matelas dorés et d'autres tiraient la langue. Nous avons remis les choses d'équerre.

Aujourd'hui, la réalité, c'est que les secrétaires généraux doivent faire des choix. Ils doivent faire des choix sur les équipements. Ils doivent prendre des responsabilités. Ils doivent aussi faire des choix sur la gestion des équipes. Ils sont responsables des équipes. Cependant, il a toujours été facile de dire : c'est la faute de la Région. J'entends bien ce que vous dites, parce que c'est la réalité.

Néanmoins, regardons la réalité en face. J'étais dans un lycée il y a 3 semaines. J'ai entendu des propos à l'égard de la Région. C'est un lycée que je connais plutôt bien, dans lequel je vais assez souvent. On y entend que le chef d'établissement ne fait pas son travail sur des décisions à prendre, que le secrétaire général ne fait pas son travail sur des décisions à prendre et que l'agent comptable intervient, mais trop tard. On arrive là-bas et on nous dit : « c'est la faute de la Région ». L'équipe de direction embarque les professeurs qui sont faciles à mobiliser contre les agents de la Région.

Si vous avez un établissement de trois étages, que l'agent de service du deuxième étage est malade, mais que ceux du premier et du troisième sont présents, même si on ne fait pas un nettoyage à 100 %, on peut bien détacher le premier et le troisième pour passer la serpillière sur le deuxième étage. Pourtant, non, on ne le fait pas. Ainsi, on met la Région en difficulté. On dit « la Région ne remplace pas » et on monte l'affaire en épingle en conseil d'administration. Vous avez raison de dire ce que vous dites, car ce sont les messages qui sont passés. Cependant, dans un budget contraint et de plus en plus contraint, on arrive à gérer nos établissements, à apporter aux équipes éducatives ce qu'il faut. On arrive aussi à gérer, malgré les difficultés, les équipes qui relèvent de la compétence de la Région. La question financière est un faux problème. Ce sont simplement des choix qui ne sont pas assumés.

M. BENFIALA (FA).- Nous le savons pertinemment. Ce n'est pas à nous qu'il faut le dire, mais aux secrétaires généraux et aux proviseurs.

M. FONTAINE.- Nous le disons.

M. BENFIALA (FA).- Ils ne vous entendent pas. Ils vous entendent seulement quand il y a un moyen de pression. Toutes organisations syndicales confondues, nous ne cessons de le dire.

En tant que manager investi dans son établissement, en CA, quand les professeurs viennent critiquer la Région, je leur demande ce que le rectorat a fait pendant toutes ces années dans les établissements. Charge à nous de défendre notre collectivité. Vous savez pertinemment que, malheureusement, l'agent de catégorie C au sein d'un établissement est la dernière roue du carrosse. Nous sommes là pour les protéger et les défendre. Néanmoins, au sein des établissements, sauf si quelqu'un ou une organisation syndicale vient discuter avec le proviseur ou le secrétaire général pour défendre les agents, lors de la réalisation du budget de début d'année, les investissements ou l'entretien des matériaux pour les agents sont mis en dernier. C'est le gros problème.

Mme EL GHARIB (CGT).- À la CGT, nous n'arrêtons pas de vous le dire. Je rejoins les propos de mon collègue. Dans l'organisation du travail, on pense aux risques psychosociaux, mais que nous, nous renommons « psycho-organisationnels ». Ce que vient de dire M. FONTAINE relève complètement de l'organisation du travail, qu'il faut repenser. Quand nous voyons qu'un agent a des risques psychosociaux, il faudrait tout de suite penser aux risques psycho-organisationnels, puisque c'est l'organisation du travail qui rend les gens malades.

M. PESANT (CGT).- Nous sommes entièrement d'accord sur l'utilisation de ces machines Karcher. Il faut être plus sévères et plus méchants avec ce fournisseur. Quand on nous dit qu'on l'utilise mal, certes, il y a beaucoup d'endroits où des autolaveuses qui fonctionnent sur batterie n'ont pas d'horloge prévue pour alimenter la mise en charge des batteries.

Par ailleurs, l'un de mes collègues parlait tout à l'heure de la maintenance. Il faut savoir que certains de nos prestataires, quand vous êtes dans les deux années de garantie, n'interviennent pas. Ils ne veulent pas se déplacer, alors que la panne est sous garantie. L'établissement doit pouvoir mettre en place un contrat de maintenance à la fin de la garantie, pas avant. Cela relève de la gestion de leur budget et de ce qu'ils font dans les contrats de maintenance. C'est important. Je l'ai rappelé dans mon établissement. C'est bien de faire des piqûres de rappel pour leur dire : « vous avez 2 ans de garantie. Si cela tombe en panne dans la garantie, c'est à vous d'intervenir auprès du prestataire ».

Le problème, Monsieur RIGAUD, comme vous l'avez dit tout à l'heure, c'est qu'il faut appeler vingt fois Karcher avant qu'une personne réponde au téléphone. Ce n'est pas audible. Pour signer des bons de commande sur des autolaveuses, ils arrivent tout de suite en courant. Quand il s'agit de répondre au téléphone, il n'y a personne. Ils sont aux abonnés absents. Je pense que la Région doit être plus méchante vis-à-vis de ces fournisseurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur ce sujet, Monsieur PESANT, la Région peut faire beaucoup de choses, mais à un moment, elle doit être au courant de ce qu'il se passe. Dans votre lycée Condorcet, nous participons à la réunion des managers. J'ai une note sur le lycée avant de participer à la réunion des managers, sur ce qu'on y fait, sur ce qu'il y a à faire. Je ne vois pas de problème d'autolaveuse. Quelques jours après, Xavier BERTRAND est interpellé : cinq autolaveuses sont en panne sur place. Je veux bien que les informations viennent de droite et de gauche, mais à un moment, faites remonter. Maintenant, nous allons faire un recensement. Cependant, la Région ne peut pas courir après tout le monde en demandant : où sont tes autolaveuses ? Comment vont-elles ? Aujourd'hui, il n'y a rien. Le lendemain, cinq sont en panne.

Ce dossier est un dossier sur lequel nous allons travailler. Partout, nous devons faire remonter les informations. La direction de l'établissement se doit de tenir à jour toutes les demandes et les difficultés rencontrées pour que nous puissions venir en appui. En revanche, il ne faut pas balancer la patate chaude à la Région, aux élus et aux services, parce que le travail ne serait pas fait dans les lycées. S'il y a un travail à faire dans les lycées, chacun prend sa part et, sur les autolaveuses, je peux vous assurer que je ne vais pas lâcher le sujet. Une fois que nous aurons fait le recensement, Karcher devra s'expliquer, puis nous, nous devons balayer devant notre porte : avons-nous les contrats de maintenance ? Est-ce que nous faisons bien ? Dans le cas contraire, que corrigeons-nous ? Très rapidement, dans les mois qui arrivent, je veux des autolaveuses qui fonctionnent et qui servent à nos agents.

M. PERIA (FA).- Concernant les autolaveuses, pour clore le sujet à mon niveau, quand on met en place des appels d'offres, il est bien évidemment possible d'inclure des termes qui permettent de régler certains problèmes d'intervention. Bien évidemment, cela doit être fait dans les établissements scolaires. Ils peuvent le faire. Ils doivent le faire. C'est leur responsabilité.

Nous, agents régionaux, comment voyons-nous la Région ? Je pense que beaucoup d'agents régionaux sont assez fiers de l'institution. J'ai connu l'Éducation nationale avant. Je sais faire la différence.

En revanche, nous nous heurtons à une institution, l'Éducation nationale, qui ne voit pas du tout les choses de la même manière. Il y a beaucoup d'individualisme. Tous les jours, je reste persuadé que nous sommes confrontés à cela : « la Région, c'est nul. Il paraît que l'Éducation nationale, c'est la panacée. » Bien évidemment, cela doit être cela. Je pense que les agents ont cette pression et beaucoup d'agents défendent leur institution tous les jours. Toutefois, nous n'allons pas passer notre temps, en tant que catégorie C pour certains, à dire à notre secrétaire général : « ce n'est pas bien de parler ainsi des services régionaux ». Je pense qu'il est de temps en temps nécessaire de rappeler aux secrétaires généraux leurs responsabilités à ce sujet. La Région n'est pas le mouton noir des institutions.

M. BENFIALA (FA).- Est-il possible de mettre une sorte de protocole sur LEO de la bonne utilisation des autolaveuses, ce qu'il faut faire pendant les vacances, le fait de les mettre en charge tout le temps ? Nous pourrions contacter Karcher, étant donné que le problème vient en partie de chez eux et peut-être d'une mauvaise utilisation pour certains. Nous avons un outil magnifique de communication. Pourquoi ne pas s'en servir et mettre ce fameux protocole ? Une fois que les machines sont livrées, on le plastifie, on le met dans le local de l'agent : comment bien utiliser sa machine en quatre ou cinq points. On aurait un peu moins de problèmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Par principe, j'imagine que c'est fait. Dans toutes les entreprises que je connais, une machine est accompagnée de l'instruction avec la manière de s'en servir, avec un affichage. Si ce n'est pas fait, nous allons faire en sorte que ce soit fait.

M. BENFIALA (FA).- Généralement, la machine est livrée et l'agent se débrouille par lui-même.

M. GRIMAUX (CGT).- Je voulais revenir aux locaux des douches et toilettes encombrées avec la peinture. Le problème que nous avons rencontré dans ce lycée existe dans beaucoup d'établissements où le proviseur s'approprie les locaux de la Région et des

agents pour en faire autre chose. En revanche, quand on tourne dans les établissements, on se rend compte qu'il y a des salles de pause pour le GRETA, une ou deux salles de pause pour les agents, parfois trois. Ils ont les moyens de le faire, mais les agents de catégorie C sont mis de côté. On ne s'en préoccupe pas.

Pour revenir sur le budget, quand vous donnez une ligne directrice dans un budget, comme dans mon établissement scolaire, mais dans d'autres établissements aussi, une ligne est ouverte à l'infini : la ligne réception. On peut commander à chaque fois sur cette ligne. Elle n'est jamais vide. On vient d'organiser les pots de fin d'année. Personne ne m'a dit « attention, il n'y a plus d'argent pour les réceptions », mais « allez-y, on va acheter les pots de fin d'année pour les professeurs ». On préfère remplir la ligne réception, accueillir d'autres lycées, payer les gâteaux, les goûters, au détriment d'une perceuse pour un collègue. Ce problème apparaît aussi dans les établissements scolaires. C'est quand même l'argent que la Région met à disposition de l'établissement. Je suis d'accord qu'il faut accueillir des réceptions, mais c'est plus et plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis complètement d'accord avec vous. Sur les locaux des agents, il est inacceptable, quand je visite un lycée, qu'il n'y ait pas de locaux adaptés aux agents. C'est un point que je regarde. Je dis ce que j'ai à dire au proviseur et à l'équipe de direction. N'hésitez jamais à me remonter l'information – mais vous le faites, puisque cela me remonte – quand des endroits disposent de locaux non adaptés alors qu'il y a de la place. Nous ferons en sorte d'affecter ce qu'il faut pour les agents.

M. MANGIN (CFDT).- Je vais revenir sur les secrétariats généraux. Je vous ai alerté pour Seclin et c'est en bonne voie, apparemment. C'est génial lorsqu'on peut travailler ensemble. J'ai été alerté hier. J'ai vérifié les informations sur le lycée de Gondecourt où le secrétaire général utilise la voiture de fonction du lycée et un agent, parce qu'il n'a pas le permis, pour faire ses courses tous les jeudis matin, pour ses rendez-vous personnels, pour le conduire chez le médecin ou à des réunions. Cela devient critique. Il faut à présent l'appeler « monseigneur ». Cela montre à quel point ces gens-là ont la grosse tête.

On m'a également alerté sur le fait qu'il a complètement mis de côté son manager d'équipe, qui n'a plus aucun pouvoir, qui n'est convié à rien, qui ne reçoit plus aucun mail. Le secrétaire général fait sa loi. Cela devient très tendu dans ce lycée. Ce genre de comportement est lunaire. Les agents ne sont pas là pour faire les courses du secrétaire général. Ils ne sont pas là pour l'emmener chez le médecin.

M. BRESSON (CGT).- Vu tout ce que j'entends depuis tout à l'heure, je suis un peu surpris. Ce que vous dites, c'est très bien, Monsieur FONTAINE et Monsieur RIGAUD. Je vais dans votre sens, mais nous dénonçons cela depuis que nous sommes décentralisés : le fonctionnement, les abus des proviseurs et des gestionnaires, puisqu'avant c'était des gestionnaires. L'argent était un peu dilapidé. J'ai cité en séance devant les élus avant vous le lycée des travaux publics. Au final, aujourd'hui, j'ai raison. Vous avez vu ce qu'il se passe aux travaux publics. Le gestionnaire a été démis de ses fonctions. Le proviseur a été limogé. J'ai dénoncé cela depuis des années. J'ai l'impression que c'est nouveau. Cela bouge depuis que le ministère a mis les pieds dans le plat dans ce lycée, et non la Région.

J'avais même signalé à vos prédécesseurs à l'époque que les référents RH se déplacent dans l'établissement, mais qu'ils sont limités dans ce qu'ils peuvent dire. Je rejoins vos propos, mais il faudrait qu'à eux aussi, on leur donne un peu plus de pouvoir pour rappeler

aux gestionnaires et aux proviseurs leurs droits et devoirs, comme ils le font avec tous les agents. Si vous le faites au travers des réunions, tant mieux, je suis favorable, mais cela fait des années que nous dénonçons tout cela. Je n'irai pas plus loin, mais je pourrais donner plein d'exemples.

Je suis surpris, mais dans le bon sens. Enfin, aujourd'hui, cela va dans le bon sens.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur l'exemple que vous avez donné, ce n'est pas le ministère qui a mis les pieds dans le plat, mais moi lors d'une visite qui ait refusé tout financement, puisque j'avais senti quelque chose qui n'allait pas. Cela a obligé le ministère à mettre les pieds dans le plat, car j'ai coupé les vivres. C'est comme cela que c'est sorti.

Je souligne aussi l'aberration de ne pas avoir la main. On remplit le portefeuille, mais ce n'est pas nous qui nous occupons de dépenser. Le jour où on nous donnera la direction, la gestion financière de l'établissement et la responsabilité, je peux vous dire que cela se passera autrement sur tous les sujets.

Mme ELBAZ.- Je voulais effectivement apporter cette précision et revenir sur la question de l'organisation actuelle : le principe d'une double autorité. Il faut composer avec cela. Elle est inscrite dans les textes et dans le Code de l'éducation. Cependant, je me dis – et je pense que M. RIGAUD pourrait en témoigner – que nous avons quand même de nombreuses équipes de direction qui font très correctement leur travail, qui sont extrêmement respectueuses du bien-être et des conditions de travail de nos agents. Je pense qu'il faut être assez mesuré sur ce retour que nous faisons.

M. BRESSON (CGT).- Ce n'est pas ce que j'ai voulu dire.

Mme ELBAZ.- Non, mais je le dis quand même. Ce n'était pas forcément en réponse à vos propos, mais je tenais quand même à le dire.

J'entame ma sixième année. Le lycée BTP est un lycée pour lequel nous avons eu de très nombreuses réunions de recadrage, des discussions avec l'équipe de direction sur l'organisation, sur le volet financier, sur les moyens humains, sur la question de la restauration qui est assez problématique. C'est bien un signalement fait par la collectivité à la rectrice qui a déclenché l'inspection générale.

- mars : Lycée Robert Desnos à Crépy-en-Valois

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons passer aux deux autres points, sur Crépy-en-Valois et Landrecies.

M. SCHALKENS.- Je vais simplement vous proposer de faire remonter les questions, si vous en avez. Nous avons vu Landrecies en février et Crépy-en-Valois en mars.

M. PESANT (CGT).- Je voulais juste transmettre mes remarques sur le lycée Robert Desnos à Crépy-en-Valois. Lors de la visite, nous avons pu constater l'absence de salle de repos des agents. Pourtant, elle existe, mais encore une fois, elle a été transformée dans cet établissement. L'ancien chef d'établissement a décidé de transformer cette pièce.

Autre point, aujourd'hui, nos agents pour pouvoir se restaurer, ceux qui ne vont pas au commensaux, disposent d'une petite salle qui mesure 2 mètres carrés pour 11 agents, pour prendre leur repas le midi.

Lors de notre visite, un frigo était placé sur le côté, mais le frigo est alimenté par un câble posé à terre. Il y avait un risque de chute de plain-pied lors de la visite. Nous avons demandé à l'établissement d'intervenir très rapidement et de modifier ce câblage. Dans le même espace, nous trouvons les toilettes, les douches, un frigo, une table et les agents qui mangent. Est-ce que ce sont des conditions acceptables pour les agents ? Je ne le pense pas.

Autre point, lors de notre visite, nous nous sommes aperçus au niveau de la restauration qu'un réaménagement avait été réalisé. Honnêtement, il a été mal fait. En plus, pas mal de meubles se baladent à droite et à gauche et empêchent une circulation fluide. Les agents du service restauration nous ont fait remonter le problème. Je pense que ce sera à nos collègues de se rendre sur place et de voir ce qu'il se passe pour apporter une amélioration pour les conditions de travail des agents du service restauration.

Concernant le reste de l'établissement, nous avons découvert un bâtiment avec des armoires contenant des EPI datant de 2014 de l'ancienne région picarde, jamais utilisés, emballés. Je parle d'une douzaine de vestes parka, des pantalons, des maillots à l'effigie de la Picardie, qui n'ont pas été distribués. Même des nouveaux EPI sont dans les armoires et ne sont pas distribués. Cela nous a fait réagir. Vous savez que nous sommes sur le sujet des EPI. Il n'est pas possible de voir cela dans cet établissement. Certes, la collègue manager est un peu débordée par toutes ses fonctions : elle est manager, elle est responsable des produits d'entretien, elle s'occupe des aménagements. Ce bâtiment contient largement l'espace nécessaire pour aménager une salle de repos pour les agents. Même s'il en existe une, je ne vois pas pourquoi on la ferait là et qu'on ne prendrait pas celle d'avant.

En outre, des chariots de pré-imprégnation ont été livrés dans les établissements. Là, nous avons quand même 12 chariots de pré-imprégnation empoussiérés, stockés, non utilisés. En réunion préparatoire, j'ai demandé que la DFE puisse intervenir sur l'aspect humain afin d'apporter un renfort occasionnel à la manager pour s'en sortir et nettoyer ce bâtiment, et que les chariots soient distribués, puisque les agents sont demandeurs. Encore une fois, nous apportons une preuve.

De même, des hydrocarbures se baladent dans ce bâtiment, des produits très dangereux qui sont à même le sol, ouverts, percés. Il n'y a pas de détection incendie dans ce bâtiment, alors que des hydrocarbures, des produits et des vêtements y sont stockés. Sur ce bâtiment, il est vraiment urgent d'intervenir.

Vous avez vu les images. Déborah a fait de très belles photos. Lors de la visite, nous avons pu échanger. On s'aperçoit que des accessoires qui s'adaptent aux chariots de pré-imprégnation sont également stockés. J'ai échangé avec la manager. Elle n'arrive pas à s'en sortir. Elle n'a pas les moyens humains pour nettoyer ce bâtiment. Nous avons parlé avec le chef d'établissement. Il a dit : « le problème est qu'elle ne peut pas tout faire. » Je pense qu'il faut essayer d'apporter un soutien au niveau humain pour pouvoir avancer et que, dans un premier temps, les chariots de pré-imprégnation soient livrés aux agents. Il faut faire un tri dans les EPI, qu'ils soient distribués aux agents, et qu'ils ne soient pas stockés et attaqués par les mites.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous l'avez dit, il y a un chef d'établissement. Nous pouvons remonter, lors de nos réunions, tous les dysfonctionnements des établissements quand il y en a. Cependant, il y a un chef d'établissement et nous allons venir en appui.

M. BRESSON (CGT).- Pour répondre à ce que Mme ELBAZ disait, en aucun cas, je n'ai mis en doute les équipes. Au contraire, nous demandons qu'on leur donne un peu plus de pouvoir pour dire stop aux gestionnaires et aux proviseurs, comme cela se fait dans le département du Pas-de-Calais. Des choses ne sont pas acceptables dans les collèges. Dans les lycées, cela devait être la même chose. Il n'est pas nécessaire d'aller voir le chef de service ou le directeur de service. Les référents savent le faire.

M. GRIMAUX (CGT).- Pour revenir sur l'établissement de Crépy-en-Valois, ce sont deux sujets que nous allons aborder aujourd'hui sur le protocole travailleur isolé. Nous nous rendons compte dans cet établissement que quatre personnes sont en situation de travailleur isolé. Parfois, cela relève de l'organisationnel. Il faut faire comprendre au manager d'équipe que pour faire un étage, il convient de mettre deux agents au lieu d'un à chaque étage.

Après, dans cet établissement, j'ai été interpellé directement par le proviseur qui faisait la visite avec nous, et qui a évoqué le problème de ces fameuses dalles amiantées et abîmées. Les agents stockent du matériel dans un local amianté entre le bureau de direction et la restauration. Toutes les dalles sont dans un état catastrophique avec de la colle noire. Nous parlerons de ce sujet au cours de la formation spécialisée juste après.

Mme GAGLIARDI.- Je vous précise quand même que, suite à la dernière FSS, les services (DFE et DEPL) ont lancé un certain nombre d'actions, notamment les inventaires sur les locaux ATT que nous avons évoqués et dont la restitution sera faite en 2027 comme prévu. Les services sont déjà dessus.

Ce travail est énorme. Tous les agents chargés d'opération, responsables de projet, responsables de secteur, équipe mobile de la DEPL sont mobilisés, avec un temps d'interruption sur la période de fermeture des lycées, car il n'y a personne pour nous ouvrir. Néanmoins, cela reprendra dès septembre. Nous aurons une idée très claire et avérée de la réalité des locaux agents. Tous les lycées ont été livrés avec des locaux pour les agents. C'est un référentiel de construction. Que sont devenus ces locaux ? C'est un autre sujet. Nous allons clarifier cette situation. En tout cas, ils existaient à la base.

M. GRIMAUX (CGT).- M. PESANT est intervenu sur les locaux des agents. J'étais intervenu sur le problème de l'amiante, mais nous en parlerons juste après.

M. BERAL (FO).- Pour Crépy-en-Valois, une demande d'équipement a été faite pour les machines autoportées. Où en sommes-nous de cette demande ?

Nous voudrions avoir des informations sur la formation à l'utilisation des outils tranchants des agents aux espaces verts.

Mme GAGLIARDI.- Sur la dotation machines espaces verts, la campagne annuelle s'est achevée. Les services sont en train d'instruire. Nous sommes maintenant sur une campagne annuelle à déposer sur eLycée. L'instruction est en cours et nous reviendrons début septembre avec les résultats.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les machines. Et sur la formation ?

Mme GAGLIARDI.- Les machines sont livrées bien entendu avec une formation réalisée par le fournisseur, comme à chaque fois que nous mettons à disposition. Je rappelle que les machines, une fois livrées, deviennent la propriété de l'établissement.

J'invite d'ailleurs les managers d'équipe à être présents et à inviter les vraies personnes qui vont utiliser ces machines lors de ces formations. Sinon, ce n'est pas très efficace. Sur l'utilisation des machines spécifiques qui nécessitent un Caces, je laisse répondre la DRH.

Mme CROUZET.- Souvent les machines sont livrées avec la formation prestataire. Ensuite, sur des formations spécifiques en autorisation, nous venons compléter par Caces, habilitation ou autre. Là, nous allons faire le point sur la mise en place des formations, mais le lien a bien été fait avec le service formation pour l'organisation et la planification.

M. LE PRÉSIDENT.- En tout cas, nous regarderons ce lycée, car j'ai aussi découvert, lors de mes visites, que certains lycées avaient les agents, le matériel et prenaient un prestataire, parce que les formations n'étaient pas à jour et on ne pouvait pas se servir d'outils tranchants. Il serait aberrant d'avoir financé du matériel, de l'avoir livré, d'avoir la formation du fournisseur, mais d'être en retard sur les formations et de ranger le matériel dans un coin. Vous avez raison de soulever ce sujet et nous allons regarder sur ce lycée si tout est en phase.

- février : Lycée Duplex à Landrecies

M. LE PRÉSIDENT.- Sur Landrecies ?

M. BERAL (FO).- C'est un organisme extérieur qui vient deux fois par an réaliser le gros de l'entretien. Entre deux, les agents doivent quand même effectuer l'entretien régulier tout au long de l'année. Nous aurions aimé savoir où nous en étions par rapport à la formation des agents et par rapport au matériel à fournir.

Mme GAGLIARDI.- C'est la même réponse que précédemment. Les demandes sont en cours d'instruction. Je tiens à préciser que, sur Landrecies, un chantier expérimental très ambitieux de désimperméabilisation a déjà débuté, mais il va se poursuivre en plusieurs phases. Il y aura bien entendu un accompagnement avec le matériel, les formations fournisseurs et bien entendu le Caces.

M. GRIMAU (CGT).- Pour revenir sur la visite de Landrecies, nous avons quelques remarques. Par exemple, la loge n'est pas sécurisée. Quand on arrive, on est tout de suite en contact avec la personne de la loge. Elle est vraiment en début d'établissement.

La lingerie, est-ce celle du lycée ou celle de la classe SEGPA, puisque c'était partagé ? Il convient de définir si les machines appartiennent au SEGPA.

De plus, un problème avait émergé : énormément de manipulations étaient faites sur le déménagement de tables, la préparation de classe. Ce n'était pas évident pour eux. En plus, ils utilisent une salle de la commune qui est juste à côté pour les grosses réunions. Ce sont les agents qui nettoient là-bas, qui installent et désinstallent. Il y avait énormément de manipulations de matériel et de remise en place dans cet établissement. Après, on arrive à des cas d'usure professionnelle, puisqu'ils ne sont pas forcément équipés pour monter des étages, descendre avec des tables et des chaises.

M. LE PRÉSIDENT.- D'autres interventions sur Landrecies ?

M. BERAL (FO).- Sur la zone de réception, de l'inox complètement instable devait être réparé. Cela a-t-il été réparé ou pas encore ?

Mme GAGLIARDI.- Je vais me renseigner. Honnêtement, je ne sais pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous vous donnerons toutes ces informations.

II-2 – Rapport méthodologique : Suivi des préconisations des visites de délégation et enquêtes accident

M. LE PRÉSIDENT.- Mme Charlotte JANSSOONE, responsable du département prévention est présente pour les questions concernant les visites délégation et enquête accident. Y a-t-il des questions sur ces points ? Je ne vois pas de main se lever.

II-3 – Bilan accidents du travail 2024-2025

M. INVERNON (CGT).- Comme j'ai pu le préciser tout à l'heure lors de notre déclaration liminaire, la CGT est surprise d'avoir eu moins de dix délégations accident de travail sur 462 accidents en 2025, avec une durée moyenne de 39 jours d'arrêt et 58 accidents avec plus de 100 jours d'arrêt. Idem en 2023 et 2024. Nous demandons qu'il y ait plus de délégations accident de travail. De manière générale, nous voudrions qu'un rapport soit communiqué aux membres de la FSS sur chaque accident de travail 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 et les années précédentes, nous alertons la collectivité sur le manque d'effectif, la polyvalence toujours plus accrue et la surcharge de travail qui en découle. Cela a un effet sur l'usure professionnelle et, forcément, cela peut faire augmenter le nombre d'accidents et de maladies professionnelles.

Pour nous, la réduction des accidents de travail passe forcément par une politique volontariste de prévention des risques professionnels, sur les risques psychosociaux, les CMR, les troubles musculosquelettiques. Nous savons que vous avez mis en place beaucoup de choses et cela va dans le bon sens, mais il faudrait faire beaucoup plus.

Nous aimerons d'ailleurs connaître le pourcentage d'agents ayant été en accident de travail suite à des risques psychosociaux. À ce titre, nous avons accompagné plusieurs de nos collègues sur des demandes de reconnaissance d'accident de travail face à ce genre de risque, notamment dernièrement au lycée au sujet duquel nous avons eu cette réunion avec le rectorat. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons sur le sujet des accidents du travail une politique volontariste. Vous l'avez dit vous-même, beaucoup de choses ont été faites et seront faites.

M. JOHO.- Lors de la préparatoire, vous avez eu des échanges avec les collègues de la DRH pour établir des protocoles plus précis, notamment sur cette question des AT. Ce sera traité d'ici la fin de l'année. Nous l'avons fait sur d'autres sujets, comme le protocole climatique. Là, c'est plus affiné. Nous ferons la même chose côté accident du travail. Cela ira dans ce sens.

Mme SEGHIR (CGT).- Je souhaite porter une attention particulière sur les personnes de plus de 50 ans. Dans le tableau, il est bien spécifié que les personnes de plus de 50 ans sont celles qui ont le plus d'accidents. Il conviendrait de faire un focus sur ces personnes pour aménager leur poste de travail. Dans le protocole, il faut quelque chose qui les protège. Merci.

M. JOHO.- C'est une évidence, puisque sur l'état des lieux, en termes statistiques, nous constatons que l'occurrence est beaucoup plus importante dès qu'on avance sur la pyramide des âges. C'est évident qu'il faut le prendre en compte.

II-4 – Gestion du risque de travail isolé

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des demandes d'intervention sur ce point ?

M. GRIMAUX (CGT).- Sur ce dossier, suite aux différentes visites, je vous ai fait remonter aussi des cas de travail isolé. L'organisation au sein des établissements est à prendre en compte. On a l'habitude de dire que l'on met un agent par étage, mais dans certains cas, on se retrouve vraiment avec du travail isolé. Il est plus qu'important d'équiper ces personnes. Certaines personnes souffrent même de pathologies cardiaques et elles se retrouvent en travail isolé. Elles ne sont pas protégées. C'est une obligation de l'employeur de protéger ses agents. Il est plus que temps de mettre un système en place pour les personnes pour qui on ne peut pas faire autrement. Leur poste implique qu'elles soient isolées. Les veilleurs de nuit, à un moment, se retrouvent isolés.

On fait venir des agents très tôt le matin pour nettoyer les classes dans l'établissement. On en met un à l'internat. On en met un à droite, un à gauche. Et ils se retrouvent en situation isolée. Il est plus que temps de dire stop. Il est interdit de travailler hors de vue, hors de voix. Il faut trouver des solutions et mettre en place quelque chose.

De même, il serait bien d'informer les agents de ce qu'est le travail isolé. Je comprends qu'on n'ait pas le temps de faire le tour de tous les établissements et de demander à chaque agent. Cependant, on pourrait rédiger une note d'information en expliquant ce qu'est un travailleur isolé, avec les risques encourus du fait de se retrouver seul à travailler, ainsi qu'un recensement auprès des agents : vous trouvez-vous dans la journée en situation de travailleur isolé ? Après un dialogue avec l'établissement, on pourra dire : à présent, il n'est plus isolé, puisqu'il a une collègue avec lui. Au lieu d'être seul à l'étage, ils sont deux.

Il est temps de faire un recensement. Nous pouvons vous remonter plein de cas. Il y en a tout le temps, dans chaque lycée où nous réalisons une visite de délégation. Quand nous demandons, nous nous retrouvons avec trois ou quatre agents isolés, mais je suis persuadé qu'avec du bon sens, nous pourrions arriver à n'en avoir qu'un seul. Il n'y aurait qu'une personne isolée à équiper d'un DATI ou d'un système.

Cela fait plusieurs fois que nous voulions débattre du travail isolé. Aujourd'hui, un dossier passe et nous vous remercions de prendre ce problème à bras-le-corps pour le régler.

M. JOHO.- Comme vous le savez, il n'y a pas de sujet non traité à la Région. Vous avez débattu de ce sujet en préparatoire. Les collègues de la DRH avec les conseillers en prévention vous ont précisé que nous cartographions l'ensemble des établissements.

Il n'y aura pas un établissement sur lequel nous ne nous pencherons pas, *via* notamment le réseau des assistants de prévention.

L'objectif est clairement de regarder l'organisation du travail. Comme vous le dites, si c'est géré « comme ci ou comme cela », on peut avoir 25 personnes isolées sur un site. Si c'est géré différemment, il n'y a pas de difficulté : peut-être qu'il n'y aura plus personne, ou alors quelques personnes selon la nature des activités. Et encore. Vous citez les veilleurs de nuit, mais vous savez qu'ils travaillent avec des AED.

C'est le sujet de l'organisation du travail. Comment est-ce organisé ? A-t-on des solutions qui peuvent éviter cela ? S'il n'y en a pas, ce matériel sera mis en place. Là, nous avons un trimestre pour régler ce point d'ici la fin de l'année, puis rentrer dans la deuxième phase de mise en place des dotations de matériels spécifiques à partir de 2027.

Cela passe assurément par l'autorité fonctionnelle, puisqu'elle organise le travail des agents. Cela passe aussi par nos managers. Ce sont les deux portes d'entrée. Nous pourrions lancer une bouée à tout le monde en demandant « êtes-vous travailleur isolé ? », mais je ne suis pas sûr que ce soit la bonne façon de prendre le sujet. Il faut le gérer avec ceux qui sont en responsabilité, qui organisent le travail, afin que nous trouvions avec eux des solutions pour voir si des ajustements sont envisageables sur l'organisation du travail et, sinon, mettre en place le matériel qui convient.

M. INVERNON (CGT).- Trois points. D'abord, nous pouvons remédier au travail isolé en revoyant l'organisation du travail, mais on ne peut pas tout renvoyer à l'organisation du travail. Parfois, le manque d'effectif s'accroît dans certains secteurs et cela fait que nous nous retrouvons avec des situations de travail isolé, des départs à la retraite non remplacés, des gels de poste, des agents en maladie non remplacés. Ainsi, certains collègues se retrouvent parfois en situation de travail isolé en raison de ce manque d'effectif.

Sur la solution technique que vous nous présentez aujourd'hui, on nous parle d'un smartphone qui sera fourni aux collègues qui seraient équipés. Nous aimerions avoir plus de précisions. Qui va le fournir ? Comment sera-t-il fourni ? On évoque des numéros de collègues qui seront alertés en cas de malaise. Pouvez-vous nous apporter plus de précisions à ce sujet ?

Pour la cartographie, la CGT demandait depuis plusieurs années d'avoir une cartographie des agents concernés par le travail isolé. C'est une très bonne chose si vous le mettez en place.

M. GRIMAU (CGT).- Pour compléter par rapport à l'organisation, je ne mets pas tout le monde dans le même panier. Tout à l'heure, nous avons parlé des proviseurs, des gestionnaires et des secrétaires généraux. Il y en a de très bien aussi. Comme les managers, certains sont carrés et très bien, et d'autres abusent de leur pouvoir.

Parfois, on se retrouve aussi avec des travailleurs isolés, lorsque l'on punit un agent en disant : « tu seras seul du soir, tu resteras jusqu'à 19 heures dans l'établissement. » L'agent se retrouve isolé une fois de plus, alors qu'on pourrait travailler autrement en disant : « il n'y a pas de punition, vous êtes deux du soir, deux du matin et ça tourne. » Cela relève de l'organisation.

De même, je voudrais évoquer le fait de faire tourner pendant une heure autour de l'établissement des agents d'accueil logés par nécessité de service, pour vérifier que tout est fermé, ou fermer les lumières et les portes des établissements. Déjà, ce sont des personnes en restriction médicale et on leur fait faire une grande ronde. Est-ce nécessaire ? N'y a-t-il pas un travail d'éducation à effectuer auprès de nos élèves : je quitte une salle, je ferme les lumières, le professeur ferme la porte, le dernier qui sort du bâtiment ferme la porte. Ils ont tous les clés. Cela éviterait à un agent d'accueil logé par nécessité de service, d'effectuer pendant une heure une ronde dans tout l'établissement, en travailleur isolé.

Je connais des agents d'accueil qui restent au téléphone pendant une demi-heure ou trois quarts d'heure avec leur mari pour s'assurer qu'il ne leur arrive rien dans l'établissement, car ils sont seuls à tourner le soir. Je trouve cela illogique. C'est une question de bon sens. Nous, quand nous quittons la restauration le soir, nous fermons les lumières et la porte de la restauration, et nous partons. Le dernier qui quitte l'établissement, par exemple un professeur, ferme la porte de l'établissement. S'il n'y avait qu'à vérifier les portes de chaque bâtiment, en un quart d'heure, ce serait fait. Là, on fait le tour des classes pour vérifier si les lumières et les portes sont fermées. Au bout d'un moment, c'est du bon sens. Il faut travailler dans ce sens en disant aux professeurs et aux élèves : par respect, on ferme les lumières, on ferme la porte.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela nous va bien. Nous validons ce que vous dites.

M. GRIMAUX (CGT).- Je n'ai pas le pouvoir de le faire faire. Vous, vous avez le pouvoir. Vous avez plus de force que moi.

M. LE PRÉSIDENT.- Soulever le sujet, je le fais. Vous participez parfois à mes visites. Je rappelle tout cela aux proviseurs et devant les agents. C'est clair. Notre position est celle-là, que chacun mette un sou à la musique pour que tout cela se passe bien et ne pas démultiplier les tâches quand c'est possible de le faire faire par quelqu'un qui l'utilise à l'instant même.

M. PERIA (FA).- Je me pose une question. Quel est l'impact de la GAMH après le passage de la méthode par pré-imprégnation sur le nombre d'agents en position de travailleur isolé ? Y a-t-il une augmentation dans les lycées ou pas ?

Mme ELBAZ.- Honnêtement, je ne vois pas le rapport entre les trois sujets : méthode par pré-imprégnation, GAMH, travailleur isolé.

M. PERIA (FA).- Quand on pratique la méthode par pré-imprégnation, dans certains endroits, des postes ont été réalloués. Évidemment, s'il y a moins d'agents à ces endroits, c'est sans aucun doute justifié par la surface. Certes, parfois, il faut une organisation du travail qui permette d'y remédier, mais dans certains endroits, ce n'est sans doute pas possible. Quel est l'impact de la GAMH ? Sur tel lycée, cela pose-t-il un problème ? Cela peut être très positif, justement. C'est dans ce sens que je le vois. Il peut être positif de se dire que l'on a enlevé des agents et, malgré cela, cela n'a aucun impact sur le fait qu'il y ait ou pas des travailleurs isolés dans cet établissement.

M. GRIMAUX (CGT).- Sur le problème d'effectif, on ne va pas débattre à nouveau de la GAMH ou pas. S'il manque du monde, les agents sont moins nombreux pour effectuer le nettoyage. À un moment, on doit mettre une personne seule dans un bâtiment, là où avant, elles étaient peut-être deux.

De même, les arrêts maladie ne sont pas forcément remplacés. Comme le disait M. FONTAINE, c'est du bon sens. Si un étage n'est pas fait, on peut le faire à deux rapidement en se disant qu'il n'y a pas de nécessité de service de laver la classe aujourd'hui. On nettoie le tableau. Néanmoins, tout ne se passe pas ainsi dans les établissements. Si quelqu'un est en maladie, il faut le remplacer. Cela évitera d'avoir un agent qui se retrouve seul dans un bâtiment, puisque deux de ses collègues sont en maladie et qu'ils ne sont pas remplacés par un contractuel. Cela évitera qu'il se retrouve seul pendant une semaine ou 15 jours, en situation de travail isolé.

Mme ELBAZ.- Je pense que la situation est revue chaque jour ou chaque semaine à l'aune des parties présentes. M. FONTAINE le disait tout à l'heure. Quand on constate que des collègues sont souffrants, à l'échelle de l'établissement, on revoit, on réaffecte éventuellement les secteurs. On essaie de prioriser ce qui doit l'être ou peut-être de se concentrer sur des espaces qui font l'objet d'examens. C'est bien le manager, sous couvert et sous le pilotage du secrétaire général, qui ajuste son organisation et peut-être aussi les niveaux de service.

J'utilise un terme qui n'est pas forcément très adapté à notre activité dans les établissements : en fonction des moyens, on fait, on priorise. Je pense que nous en sommes tous là, de toute façon, dans nos activités et dans nos quotidiens. Des agents sont souffrants. Je traite les sujets qui sont les plus importants en fonction du nombre de collègues présents cette semaine ou ce jour-là. Je pense que c'est vraiment à l'échelle de l'établissement, semaine par semaine, jour après jour, que l'organisation peut effectivement fluctuer et s'adapter.

Mme EL GHARIB (CGT).- Par rapport à ce que Mme ELBAZ vient de dire, il est vrai que, normalement, lorsqu'il y a des absents, on fait le minimum pour les remplacer. Cependant, la réalité est tout autre. Aujourd'hui, cela cause des accidents, car les collègues accordent de l'importance à la manière de servir. Elles veulent faire tout, même en cas d'absent. Parfois, le chef leur dit : « il faut que ce soit fait. On en a besoin pour demain. » Au niveau des absences, parfois, cela varie d'un établissement à un autre, surtout quand ce sont des contractuels qui sont présents. Nous avons quand même des contractuelles qui ont été renouvelées jusqu'au 10 juillet, car elles étaient déjà prévues avant la restriction budgétaire dans le circuit jusqu'au 10 juillet. Elles se retrouvent à travailler beaucoup plus, parce qu'elles doutent toujours d'être renouvelées ou pas l'année prochaine. Ces personnes, que ce soit les contractuels ou les titulaires, effectuent un double travail lorsqu'il y a des absents.

M. INVERNON (CGT).- Au risque de me répéter, nous pouvons renvoyer à l'organisation du travail. Certes, il reste des ajustements à faire, mais la vision de la CGT, c'est que la question du travail isolé est indissociable de la question des effectifs. C'est bien qu'une prise de conscience de certains émerge sur la GAMH après tant d'années. La GAMH a eu un impact sur nos effectifs dans certains lycées. Ceci reste indissociable de l'augmentation du nombre de cas de travailleurs isolés, puisqu'avec une baisse des effectifs, le risque de se retrouver en situation de travail isolé augmente forcément.

Mme ELBAZ.- Je voulais juste répondre à Mme EL GHARIB sur la question des contrats et de la durée. Il faut quand même se dire que les lycées, à partir du mois de juin, ont une activité en baisse. Nous pouvons ne pas être d'accord, mais franchement, je suis allée dans plusieurs établissements les semaines précédentes. Nous avons quand même moins

d'élèves, moins d'activité. En restauration, nous l'évoquons souvent avec M. GRIMAUX : nous avons quand même moins de production. La question du besoin de renfort dans cette période nécessite, de mon point de vue, d'être posée.

Hier, à Hauts Détours, j'ai eu l'occasion de discuter avec de nombreux collègues, en particulier sur le volet restauration. Nous avons évoqué les fins de contrat. Ce sujet est devant nous et il faut que nous le posions clairement.

Mme EL GHARIB (CGT).- Néanmoins, la problématique n'est pas au niveau du service de restauration. Au service de restauration, nous savons très bien qu'à partir de juin, il y a moins d'élèves. Nous, nous parlons surtout du service général. Au niveau du service général, surtout pour des établissements incluant de l'internat, nous rénovons les chambres à fond. Quand un élève part, elle doit être nettoyée complètement, murs et sols, armoires (intérieur et extérieur).

Je suis agent d'entretien. Quand nous nettoyons les chambres, elles doivent être faites correctement. Dans les internats, les enfants ne partent pas mi-juin. Nous en avons encore quelques-uns aujourd'hui. Quand nous devons refaire 60 chambres à fond, le renfort des contractuels demeure très important. Même au niveau des classes, nous effectuons la rénovation complète. Ce n'est pas parce que moins d'élèves sont présents que la rénovation des classes est faite à moitié.

Sur le service restauration, je suis d'accord avec vous. Ce qui pose aussi problème, c'est que certains agents de restauration, même pendant les permanences, ne veulent pas faire le nettoyage du réfectoire. Ils ont moins d'élèves, ils peuvent reprendre le réfectoire. Cependant, on envoie quand même les personnels du service général nettoyer le réfectoire. On demande aux agents polyvalents de s'occuper d'un double secteur. À un moment, je ne suis pas d'accord.

M. GRIMAUX (CGT).- Pour rebondir sur les propos de ma collègue, Mme EL GHARIB, en effet, dans des établissements, la restauration subit une baisse d'effectif complète à mi-juin, mais nous faisons aussi le grand nettoyage en restauration. Certains jouent le jeu. La restauration nettoie ses propres tables de réfectoire, comme il se doit. Ce n'est pas le service général qui doit monter. Par exemple, moi, je libère début juin. Plus personne du service général ne remonte en restauration le midi et le soir. Le nettoyage du réfectoire est accompli par le service restauration. Dans certains établissements, il est vrai que l'on envoie encore des agents nettoyer le réfectoire, les tables ou passer la vaisselle rénovée en machine, alors que le service restauration se regarde plus ou moins dans le blanc des yeux. On regarde à quatre bouillir une gamelle.

Sur le travail moindre, j'ai la chance d'avoir le logiciel AJI qui recense toutes les fiches, et de voir ce que le service général a comme travaux à effectuer. Quand vous voyez le nombre de bonds qu'ils ont encore à cette époque, donnés par des professeurs pour débarrasser ceci ou cela, c'est énorme. Vous dites que nous n'avons plus beaucoup de travail, mais les professeurs en juin n'ont plus rien à faire. Ils sont en vacances. Qu'ils viennent ranger leur « foutoir ». On pense tout le temps que « la petite catégorie C va nettoyer tout ce que j'ai laissé durant l'année ». Il faut aussi taper du poing sur la table et dire aux professeurs : « nettoyez. Ce n'est pas à l'agent de débarrasser tout ce que vous avez mis en place pendant un an, parce que vous êtes en vacances depuis un mois. » À part faire des barbecues derrière les bâtiments, c'est tout ce qu'ils savent faire pendant un mois. Je vous le dis, je le vois.

Mme ELBAZ.- Je n'ai pas dit que vous n'aviez pas de travail. J'ai dit que ce sujet était devant nous et je parlais spécifiquement des accroissements temporaires d'activité et des renforts jusqu'au 10 juillet. Nous pouvons légitimement nous poser la question, alors que les établissements ferment à partir de ce moment-là et ont une activité moindre, de l'opportunité de renforcer les équipes. J'ai juste dit cela. Je n'ai pas dit que vous n'aviez pas de travail. Au contraire.

M. BERAL (FO).- Madame ELBAZ, je suis d'accord avec vous sur la baisse des effectifs en juin. Seulement, je tiens à rappeler par rapport au service général que, quand on utilise une classe, qu'ils soient 15 ou 3, la charge de travail est la même.

M. BENFIALA (FA).- Ce qui me pose problème, c'est que l'on parle vraiment d'organisation au sein des établissements. Charge au manager, quand il voit des demandes aberrantes, de dire : « non, on ne le fait pas ». Tu es manager. Tu prends tes responsabilités par rapport à tes agents. Si quelque chose ne convient pas, je le dis clairement. Le professionnel, s'il veut que la salle soit débarrassée, à l'aide de ses bras musclés, il ramène tout au container et il le fait lui-même. Les managers doivent également dire : « on a un document cadre, notre règlement intérieur. » Charge à nous de faire respecter la loi. Si chaque manager prend ses responsabilités, il n'y aura pas de problème.

Mme SEGHIR (CGT).- Si c'était aussi facile, cela se saurait. Madame ELBAZ, je vous invite, et nous l'avons déjà dit plusieurs fois, à venir travailler avec nous dans les établissements. Pendant les vacances, j'invite ceux qui veulent vraiment voir comment les agents travaillent dans les établissements, à venir travailler avec nous. Travailler, pas regarder. Vous verrez que c'est autre chose. C'est un « vis ma vie ». Moi, je viendrai faire votre travail.

Mme ELBAZ.- C'est ce que j'avais envie de vous dire. Venez. Vous serez la bienvenue.

Mme SEGHIR (CGT).- C'est tout aussi compliqué. Je le sais. Nous savons que vous avez du travail. Cependant, vous aussi, vous devez comprendre que nous avons aussi beaucoup de travail. C'est pour cela que je vous invite, et tous nos collègues qui travaillent à l'administration et qui travaillent aussi sur l'organisation de notre travail, à venir voir comment nous travaillons. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je fais bien, alors, de faire un vis ma vie mardi prochain, avec un manager. Je serai au travail. Je ne vais pas observer. Ils vont me mettre la tenue et je pense qu'ils vont bien s'occuper de moi.

M. PERIA (FA).- Concernant le problème de la baisse d'activité, l'institution Éducation nationale n'agit pas comme nous. Il serait logique, en cas de baisse d'activité, que des endroits ne soient plus occupés et de centraliser les cours. Malheureusement, ils ne le font pas. S'ils le faisaient, le problème serait moindre. Un agent passerait beaucoup moins de temps dans son étage. Ce problème d'effectif qui a baissé se ressentirait. Comme ce n'est pas le cas, je rejoins mes collègues : qu'il y ait un ou deux élèves, le problème reste le même pour une salle de classe.

M. CAFFIER (CGT).- En effet, les effectifs baissent, certes, mais les salles de classe sont toujours occupées pour les examens. Par exemple, mon internat a fermé le vendredi 26 juin matin. Depuis le vendredi 26, nous sommes en désinfection totale.

Pour autant, on m'a imposé la visite de 50 personnes hier soir. Ma gestionnaire et moi avons refusé, mais mon proviseur a accepté. Qui va nettoyer ? À partir d'aujourd'hui, nous sommes censés être dans les salles de classe et nos cuisines d'application. Depuis ce matin, des collègues au téléphone me disent que les deux étages que nous avons prêtés ne sont pas hors d'état, mais il faut les refaire.

Mme ELBAZ.- Je me permets d'intervenir. Nous sommes sur un événement régional. Ce sont les Olympiades organisées d'ailleurs aujourd'hui, qui font rayonner la région des Hauts-de-France et les 10 ans des Hauts-de-France. 2 600 enfants se trouvent en ce moment même au Touquet. Il est assez logique qu'on mobilise le lycée hôtelier du Touquet et son internat pour permettre d'héberger les structures qui accompagneront ces enfants aujourd'hui.

La convention spécifie bien la remise en état d'une partie des chambres occupées par des collègues de la direction des sports et de la vie associative, par les fédérations de sport qui vont accompagner sur cette journée ces 2 600 enfants qui ont 10 ans. Honnêtement, je suis un peu troublée de votre retour. Quand vous accueillez les gendarmes, cela ne pose pas de problème.

M. CAFFIER (CGT).- Nous accueillons les CRS l'été, mais ils ont leur service de nettoyage.

Mme ELBAZ.- L'engagement a été pris par l'ensemble des collègues et négocié d'ailleurs avec Elise MAILLART, directrice générale adjointe, de remettre en état.

M. CAFFIER (CGT).- Nous attendrons lundi pour voir si c'est remis en état.

Mme ELBAZ.- Je pense que nous faisons tous partie de cette belle maison et je suis très fière qu'à un moment donné, le lycée hôtelier du Touquet s'engage dans cette action assez exemplaire.

M. INVERNON (CGT).- Pour résumer tout ce qui a été dit, cette période de juin et des permanences de juillet, voire celles de fin août, est une période où on demande au service général de faire le grand nettoyage, au service cuisine de nettoyer à fond la cuisine.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce qui est normal.

M. INVERNON (CGT).- Aux espaces verts de faire un grand nettoyage et d'entretien des espaces verts, aux OP de faire des travaux qu'ils ne peuvent pas faire en présence d'élèves. Il est faux de dire que la charge de travail est moindre. Elle est différente. Parfois, elle est même plus importante pendant cette période. Les effectifs ont besoin, au même titre que le reste de l'année, d'être aussi importants.

M. LE PRÉSIDENT.- En tout cas, nous pouvons prendre chacun les cas particuliers que nous avons vécus. Je vais en prendre un que j'ai vécu il y a 15 jours dans un lycée. Quand je demande à la restauration combien de repas elle prépare, elle répond : « 500 en septembre, deux mois plus tard 300, et aujourd'hui 30 ». Soit on prend 500, soit 300, soit 30. Soit je prends 30, et à partir du 10 juin, en cuisine, vous faites des plateaux-repas et tout le monde est libre. Soit on prend 500 et on dit qu'il faut une grosse équipe, parce qu'il y a 500 repas.

À un moment donné, chacun doit arrêter de prendre son chiffre. Il y a une moyenne. Ensuite, pour la gestion des plannings et de ce qu'il y a à faire, des responsables sont présents pour cela. Cela s'appelle des managers, des responsables d'établissement.

Tout cela doit être normal. On ne doit pas se justifier qu'à un moment donné de travailler. On est dans les lycées pour travailler.

J'écoute tout ce que vous dites, mais chacun prend un moment précis pour justifier. Cependant, comme dans la vraie vie de tous les jours, il peut y avoir un pic. Pendant qu'il y a moins de travail, on fait autre chose. On essaie d'étaler le plus possible, mais il y a des pics et des moments où il y a moins de travail.

J'aimerais que nous passions un peu moins de temps sur ces sujets, mais que nous nous projetions à demain pour voir comment faire mieux. Aujourd'hui, dans mes visites, je n'ai pas rencontré de difficulté de manque de personnel. Ce n'est pas ce que l'on me dit. En fin de compte, ils arrivent à s'organiser.

M. PERIA (FA).- En fait, je pense que beaucoup de managers souhaiteraient justement adapter l'emploi du temps des agents. Malheureusement, ils se heurtent à l'autorité fonctionnelle qui, parfois, a des considérations étranges : « vous devez être présents de telle date à telle date ». Néanmoins, je pense qu'à certains endroits, des choses sont possibles localement.

II-5 – Protocole régional en cas d'intempéries, fortes chaleurs, neige, verglas, inondations

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des interventions sur ce point ?

M. GRIMAUX (CGT).- Nous en avons parlé en préparation. Beaucoup de sujets portaient sur la signification de la proximité. On peut être en proximité en étant à 10 kilomètres en voiture en cas de neige, mais en étant à 2 kilomètres ailleurs, ce n'est plus en proximité, car il faut emprunter un plus petit chemin. Il faut vraiment le définir pour éviter à des agents de conduire inutilement sur de la proximité.

Concernant les journées de récupération, la loi dit qu'une journée non travaillée est une journée non rémunérée. Sinon, quand je fais grève, vous me ferez récupérer une journée de permanence. Je ne peux pas venir travailler, c'est une journée non rémunérée. C'est la loi.

Là, on dit aux agents en cas de neige, dès leur retour : « vous travaillerez 2 heures ce soir, car vous n'êtes pas venus travailler. La Région dit que vous devez récupérer vos heures. » Non, on n'impose pas. Si l'agent n'est pas venu travailler, ce n'était pas sa faute. C'est la neige, le verglas ou autre chose. Il faut travailler sur l'explication de laisser le choix aux agents. Certains agents, sur 3 jours de mauvais temps, diront peut-être : « je veux une journée non rémunérée. Sur les 3 jours, j'en récupère une et je récupère un CET que j'avais. » Il faut laisser le choix aux agents au lieu d'imposer.

De même, il faut une réflexion sur le moyen de récupérer ces heures et ne pas les imposer en disant : « vous n'êtes pas venu, vous ferez une porte ouverte. » Ce n'est pas leur faute s'ils n'ont pas pu venir travailler. C'est la neige.

Sur le risque climat, il convient de trouver un protocole qui permette aux agents de partir au moment des chutes de neige. Des agents travaillent très tôt le matin et finissent vers 14 ou 15 heures, mais d'autres travaillent en fin de matinée et finissent à 18, voire 20 heures.

Parfois, de la neige commence à tomber chez nous à raison de 2 centimètres, mais les agents doivent parcourir 30 kilomètres, et plus loin, 15 centimètres de neige sont tombés. Nous avons des mères de famille, des pères de famille. Ce serait dommage qu'ils prennent la route et qu'ils se retrouvent dans cette situation.

Sur les fortes chaleurs, nous avons évoqué beaucoup de sujets en préparation, sur la tenue allégée ou adaptée. En restauration, nous savons qu'il n'existe pas de tenue adaptée. Je ne vais pas dire aux agents de venir en short, en tongs et en marcel. Sur le décalage des horaires pour les personnes qui travaillent en espace vert, oui, il faut décaler les horaires. On ne peut pas leur dire de venir en short et en marcel pour s'occuper des espaces verts. Ce n'est pas normal. Toutefois, il est possible de désensibiliser en disant : « pour ces agents, s'il faut décaler, on décale. On met en route 2 heures plus tôt, voire 3 heures le matin, pour qu'ils puissent travailler à la fraîche. S'ils doivent partir une heure plus tôt, ils partiront une heure plus tôt. » Il faut adapter le travail.

En revanche, des agents du service général peuvent avoir une tenue allégée et adaptée. Encore faut-il le faire comprendre au manager : évitez de mettre des agents du service général en pleine chaleur, même en période de canicule. À 11 heures, dans certains bâtiments, cela commence déjà à cogner. Si on leur demande de nettoyer les carreaux, il faut faire réagir le manager d'équipe.

Je ne donnerai pas le nom du lycée, mais je vous ai interpellé sur un lycée où, pendant 2 jours, on a dit aux agents : « on aménage les horaires, vous allez faire 9 heures 16 heures. » Le mercredi, la journée la plus chaude, on leur dit la veille : « maintenant, vous allez faire 11 heures 19 heures. » C'est inadmissible. Les canicules surviennent en période où il y a moins de travail, comme vous le dites, quand c'est plus calme dans les lycées. Je ne vois pas l'intérêt de faire venir un agent jusqu'à 19 heures le soir. C'est encore du management autoritaire.

Parfois, ce n'est pas forcément le manager d'équipe. Dans ce lycée, c'était le secrétaire général. Je ne vais pas rentrer dans le sujet des risques psychosociaux, mais parfois, on évoque des risques psychosociaux, sachant que le manager en subit à cause de son secrétaire général. Il est temps de tout remettre à jour et de faire respecter le cadre réglementaire.

Là, nous allons encore entrer en période de canicule, d'après ce que j'ai compris, lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi. Je suis sûr que nous aurons des remontées d'établissement où les agents mettront en route à 9 heures pour finir à 18 heures. C'est lamentable, car il n'y a pas d'élève. Faisons venir nos agents à 6 heures du matin s'ils le peuvent, car ils ont aussi une famille et des enfants, et laissons-les finir à 14 heures ou 13 heures pour qu'ils travaillent à la fraîche.

Vous verrez que nous aurons des remontées. On vous appellera en disant : dans tel établissement, ils n'ont pas d'eau, on leur fait nettoyer des carreaux en pleine chaleur, on leur fait tondre à 11 heures du matin ou débroussailler.

Ce document est très bien, mais il faut le compléter d'une réglementation très stricte. Nous sommes vos agents. Nous ne sommes pas les agents du secrétaire général. Nous ne sommes pas les agents du rectorat. Nous sommes mis à disposition.

Au bout d'un moment, il faut dire : « stop. Ce sont nos agents. Nous les protégeons. Ce n'est pas à vous de dire ce qu'ils doivent faire. Nous les protégeons en cas de risque pour la santé. »

Surtout, en cas de fortes chaleurs, il faudrait voir à obtenir des ASA. Je ne sais pas si nous pouvons toujours en faire. Il faut prendre soin de nos cinquantenaires, des plus anciens. Nous avons même maintenant des agents de 60 ou 62 ans qui travaillent dans les établissements et qui vont jusqu'à 65 ans, parce qu'il leur faut de l'argent pour la retraite.

M. LE PRÉSIDENT.- Voire 70 ans.

M. GRIMAU (CGT).- Il existe quand même un risque lors de fortes chaleurs, pour les femmes enceintes, les personnes avec des pathologies, des restrictions, les personnes avec un taux de RQTH assez élevé. Il faut les protéger lors de fortes chaleurs. Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas l'autoriser. Nous l'avons fait pendant le Covid. Nous avons protégé les agents avec des problèmes de santé. Protégeons nos collègues et nos agents en cas de problème grave lié à de fortes chaleurs. Nous savons qu'il y a beaucoup de décès en France à cause des fortes chaleurs. Protégeons aussi nos agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Je partage votre analyse.

M. PERIA (FA).- Avec quelques collègues, nous avons une petite réflexion à ce sujet. Nous nous disons qu'effectivement, les températures, année après année, sont susceptibles d'être chaudes à cette période de l'année. Nous pensons, à notre niveau, à essayer d'être dans la prévention. Nous essayons, dans les emplois du temps des agents, de prévoir un aménagement d'horaires pour cette période de l'année, pour ce mois et demi éventuellement. Justement, si nous prévoyons cet aménagement d'horaire, ce sera en corrélation avec la baisse d'effectif.

Ce n'est peut-être pas valable pour tous les établissements. Il restera une réflexion à mener sur ce sujet. Nous sommes à chaque fois dans le curatif. Peut-être devrions-nous prévoir *a minima* ? Cela pourrait nous aider justement à ne pas être dans cette situation de curatif. Il fait chaud en général tous les ans durant une période de l'année.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut anticiper et prévoir. Je suis d'accord avec vous.

M. BENFIALA (FA).- À la limite, pourquoi ne pas rajouter sur la communication faite sur LEO, qui était très bien faite, la possibilité d'aménager les emplois du temps des agents ? Au moins, nous pourrions le montrer aux secrétaires généraux qui ont des comportements récalcitrants en leur disant : « ma collectivité m'autorise à moduler mon emploi du temps en fonction des fortes chaleurs ». Nous pourrions présenter ce document. Cela réglerait certains problèmes.

M. PERIA (FA).- De toute façon, nous ne pouvons pas le faire sans l'Éducation nationale. Les associer permettrait de travailler ensemble.

M. LE PRÉSIDENT.- Très bien.

M. BRESSON (CGT).- J'ai dû intervenir auprès de Mme CROUZET pour un établissement. Au niveau de l'administration, tout le monde était parti à 13 heures et on n'a pas voulu changer les horaires des agents. Selon le chef d'établissement, il ne faut pas se plaindre : quand il pleut, il pleut trop ; quand il fait chaud, il fait trop chaud.

Cela étant, les aménagements d'horaires, c'est dans le décret. Dès l'instant où vous avez mis sur LEO ce qu'il fallait, ils appliquent tout simplement le décret. On ne va pas ajouter encore des éléments. C'est clair. Le tout est de dire au chef d'établissement que ce sont les règles et qu'il faut les appliquer. Après tout, nous sommes agents Région et non agents rectorat.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce que nous avons fait et je continue à le faire à chaque visite. Vous pouvez compter sur moi. Je sais qui sont les agents Région. Je connais bien mon rôle en tant que vice-président. Quand je rencontre les agents, c'est d'abord une priorité pour moi. Je le rappelle à chaque fois et devant l'équipe de direction.

M. GRIMAUX (CGT).- Le décret, une loi et des articles de loi sont là pour protéger les agents, les travailleurs en général, pas seulement les agents de la Région, mais tous les travailleurs. Il y a un protocole, une réglementation sur le Code du travail, sur la manière de travailler en cas de fortes chaleurs. Il faut que ce soit respecté. Je compte sur vous pour le faire respecter.

M. JOHO.- Je voudrais juste dire qu'il existe quand même un satisfecit global sur la procédure qui a été mise en place. Aujourd'hui, les agents sont informés, les secrétaires généraux, les proviseurs. Nous avons été très réactifs en fonction de l'ajustement des alertes météo que nous recevions de la préfecture. Dans l'heure qui suit, toutes les informations ont été lancées. Je veux aussi retenir cela. Au niveau des collègues de tous les services, il y a eu une excellente réactivité pour les agents les plus exposés, que ce soient les agents lycées, les agents dans les ports, les agents des équipes mobiles. Il faut penser à tous ces collègues.

Vous avez toujours quelques points, mais nous avons 269 établissements d'enseignement. Nous nous disons à chaque fois que, globalement, tout va bien. Il peut y avoir quelques points durs que vous évoquez. Vous donnez des exemples. Nous ne disons pas qu'il n'y a pas de point, mais nous disons que dès que nous sommes informés, nous y allons et nous traitons. Certains points sont effectivement anormaux, mais ils sont ultra-marginaux.

Malheureusement, nous savons que, souvent, si nous avons eu des points durs avec ces établissements sur d'autres cas d'organisation du travail ou de matériel, nous les retrouvons aussi sur des sujets de ce type. Cela fait partie d'un monde qui n'est pas parfait, mais globalement, nous avons franchement bien travaillé collectivement pour les collègues qui sont sur le terrain et qui n'avaient pas à souffrir de fortes chaleurs. Globalement, j'en tire quelque chose de positif. Nous avons su nous adapter collectivement. Quand des alertes ont été lancées, et vous êtes dans votre rôle, vous les avez remontées. Nous les avons prises en compte et nous avons traité.

M. GRIMAUX (CGT).- Je voudrais profiter de la présence du médecin du travail pour poser la question du protocole des personnes à risque, des personnes âgées par rapport à ce problème de fortes chaleurs que nous rencontrerons une fois de plus la semaine prochaine et que nous rencontrerons de plus en plus en juin, juillet et août.

Dr POUPART.- J'avais renvoyé au mois de juin aux conseillers de prévention des services pour la porte d'entrée et peut-être M. CARCAGNO, du service santé, les recommandations qui existent, sur lesquelles l'employeur doit s'appuyer pour les mettre en place. Les adaptations d'horaires sont les points logiques.

Évidemment, je cite la mise à disposition de l'eau et les tenues. Les tenues doivent être adaptées par rapport au travail. Certaines situations ne le permettent pas. En tout cas, du côté d'Epione, un mail avait été adressé à la Région en demandant que ce document soit utilisé pour ensuite le démultiplier à l'attention des managers et au sein des lycées. Je ne vais pas commencer à envoyer un mail à chaque lycée. Mon travail est de vous tenir informés des risques liés à la santé, bien évidemment, puis de le démultiplier.

Parmi les personnes à risque, vous évoquiez tout à l'heure les personnes en RQTH. Une RQTH ne veut rien dire. On peut avoir une RQTH, en raison d'une surdité. Il n'y a pas de lien avec la météo. On ne peut pas en faire une généralité.

Malheureusement, à ce jour, le Code du travail ne définit pas non plus des niveaux de valeur. Peut-être que le gouvernement s'en saisira à un moment ou un autre. Il changera peut-être le Code du travail et nous pourrions avoir des valeurs. Pour certaines personnes que nous connaissons, que nous avons déjà rencontrées en visite médicale, parfois, cela fait partie des éléments présents sur une fiche sur laquelle nous avons évoqué la non-exposition à une température extrême. De la même façon, à partir de quand définit-on une température extrême ? 30 degrés, 35 degrés ? À ce jour, même le Code du travail n'est pas précis sur les valeurs. Il est compliqué pour nous de ne pas pouvoir nous appuyer sur quelque chose.

Cela étant, le bon sens doit nous guider sur le fait de ne pas mettre quelqu'un en plein soleil. Si les agents ont parlé de leur pathologie aux personnes qui les encadrent, ceux-ci sont au courant. Néanmoins, le manager n'est pas censé être au courant des problèmes de santé de l'agent.

Quand, pour des situations individuelles, on dit que l'on va prendre un rendez-vous avec la médecine du travail, déjà, quand le rendez-vous a lieu, la canicule est passée. Le rendez-vous n'a pas lieu dans l'immédiat. Dans la mesure où l'agent l'évoque, je me dis que parfois il pourrait y avoir un certificat du médecin traitant. Il est vrai que le certificat du médecin traitant n'a pas de valeur auprès d'un employeur, mais je pense qu'il est quand même intéressant de suivre l'avis du médecin. On va peut-être demander l'avis du médecin du travail derrière, mais dans l'immédiat, on en tient compte. Vous avez un avis médical.

III – Questions diverses complémentaires

M. LE PRÉSIDENT.- Apparemment, aucune question diverse complémentaire n'a été donnée.

En tout cas, sur ce sujet des intempéries, je pense qu'en dehors du fait de traiter quand cela arrive, il faut avoir des messages d'anticipation. Nous savons que l'hiver, il fait froid. L'été, il fait chaud, avec des pics. Vos remontées et vos propositions d'amélioration nous vont très bien. Nous avons démontré à plusieurs reprises que, lorsque nous travaillons main dans la main avec vous, cela fonctionne. Je reprends l'exemple de cette réunion, Monsieur GRIMAUD, que nous avons eue ensemble. Il a fallu un moment, mais quand nous sommes arrivés au bout ensemble, nous avons réussi à avoir le résultat que nous souhaitions à la fin de cette réunion.

Je vous remercie de cette participation. Nous nous retrouverons pour la prochaine FSS à Amiens le mardi 3 novembre.

M. JOHO.- Je précise que les préconisations du médecin ont été évidemment reprises intégralement dans toutes les informations et communications faites auprès des agents : la distribution d'eau, l'ajustement des plages de travail, les pauses plus nombreuses, les vêtements adaptés. Ce n'est pas un mail qui est resté bloqué quelque part. Tout cela a été largement rediffusé.

Mme SEGHIR (CGT).- Je prends la parole quelques minutes. Je pars en retraite. Je ne serai pas présente à la prochaine réunion. Je souhaite remercier tous les services et la Région pour toutes ces années passées avec vous. Je remercie aussi mes collègues syndicalistes. Je suis sûre que leur engagement dans la défense des agents continuera bien après. Merci à vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour votre engagement à nos côtés.

(Applaudissements).

La séance de la FSS Lycées et CREPS du 3 juillet 2026 est levée à 11 heures 40.

Fait à Lille, le 3 juillet 2026



Laurent RIGAUD
Président

Sylvain GRIMAUX
Secrétaire



PJ : déclaration liminaire du syndicat CGT



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.