Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)
Séance du 9 novembre 2026

Déclaration préalable de la CGT-CRN

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres de la Formation Spécialisée, cher(e)s collègues,

La CGT-CRN souhaite tout d'abord revenir sur les épisodes de fortes chaleurs de l'été dernier.

Depuis plusieurs mois, nous demandons la mise en place d'un protocole clair et précis permettant d'anticiper et de gérer ces situations exceptionnelles. Or, les consignes sont restées floues et leur application a trop souvent été laissée à l'appréciation des responsables hiérarchiques.

Le 1er juillet, par mail adressé à vous Madame la Présidente, nous vous avons demandé deux choses simples : la mise en place d'un protocole applicable en cas de canicule et la réunion d'une F3SCT extraordinaire. Nous n'avons reçu aucune réponse directe de votre part à ces deux demandes.

Face aux risques pour la santé des agents, le silence ne peut pas tenir lieu de décision. Cette absence de réponse pose une nouvelle fois la question de la qualité du dialogue social au sein de la collectivité.

Nous souhaitons maintenant intervenir sur le plan relatif à la prévention de l'usure professionnelle et aux parcours des agents séniors.

Les intentions affichées vont dans le bon sens. Mais ces orientations doivent désormais se traduire par des mesures concrètes, financées, assorties d'échéances et vérifiables par les représentants du personnel. Les agents n'ont pas besoin d'un plan supplémentaire qui resterait sur le papier.

Ils ont besoin de mesures concrètes.
Ils ont besoin de moyens.
Ils ont besoin de résultats.

Car les chiffres sont alarmants : 56 % des agents permanents ont plus de 50 ans, et cette proportion atteint 62 % dans les lycées. Entre 2023 et 2025, les retraites pour invalidité ont augmenté de 45 %, les temps partiels thérapeutiques de 112 % et les

maladies professionnelles ont doublé. Près de 10 % des agents sont par ailleurs en situation de handicap déclaré.

Derrière ces chiffres, il y a des femmes et des hommes dont la santé se dégrade.

L'usure professionnelle n'est pas une conséquence naturelle de l'âge. Elle est aussi le résultat de la pénibilité, des manutentions répétées, des postures contraignantes, des horaires décalés, des sous-effectifs et de charges de travail parfois excessives.

Attendre que la santé soit altérée pour agir, ce n'est pas faire de la prévention.

La CGT-CRN demande donc la mise en place effective d'entretiens de mi-parcours, notamment à partir de 45 ans pour les agents exerçant des métiers exposés. Ces entretiens doivent être suivis d'actions concrètes, c'est-à-dire la mise en œuvre de mesures précises, avec des responsables identifiés, des financements et des délais de réalisation.

Nous demandons également la formation des encadrants au repérage des situations d'usure, ainsi qu'une identification claire des métiers et des postes les plus exposés.

Dans les lycées comme dans les services, les agents attendent des améliorations visibles de leurs conditions de travail.

Nous demandons des évaluations ergonomiques suivies d'aménagements effectifs, des adaptations d'horaires et de temps de pause lorsque les contraintes du métier le justifient, ainsi que des mesures facilitant les changements d'équipe et les rapprochements du domicile.

Il ne s'agit pas de privilèges.

Il s'agit de permettre aux agents de travailler sans détruire leur santé.

Il s'agit aussi de leur permettre de rester en emploi jusqu'à la retraite.

La transmission des savoir-faire constitue également un enjeu majeur pour la continuité du service public. Mais elle ne peut pas reposer uniquement sur la bonne volonté des agents expérimentés et s'ajouter à une charge de travail déjà importante. Elle ne doit pas devenir une mission supplémentaire, réalisée sans temps dédié, ni moyens.

Nous demandons que les agents séniors volontaires puissent consacrer une partie identifiée de leur temps de travail au tutorat. Cette mission doit être reconnue, organisée et intégrée au temps de service, sans surcharge pour l'agent et sans transfert de ses tâches sur ses collègues.

L'expérience doit également être mieux reconnue dans les carrières.

Trop d’agents terminent encore leur parcours professionnel sans avoir bénéficié d’une évolution à la hauteur de leur engagement.

Nous demandons une meilleure prise en compte de l’ancienneté dans les promotions internes et une amélioration des possibilités d’avancement. Il n’est pas acceptable que des agents terminent leur parcours professionnel sans évolution à la hauteur de leur engagement.

La retraite progressive doit aussi devenir un véritable outil d’aménagement des fins de carrière, notamment pour les agents ayant exercé des métiers pénibles. Nous demandons une réponse claire sur les conditions d’accès à ce dispositif et sur les mesures permettant d’éviter une perte excessive de rémunération.

Enfin, le maintien dans l’emploi doit devenir une priorité réelle.

Les agents dont la santé est fragilisée doivent bénéficier d’un accompagnement individualisé, de postes compatibles avec leurs capacités et d’un suivi effectif jusqu’à la mise en œuvre d’une solution.

Un bilan régulier doit être présenté à la F3SCT. Il devra notamment préciser le nombre d’agents déclarés inaptes, les reclassements réalisés, les délais de traitement et les adaptations effectivement mises en place.

Un agent ne doit pas payer toute une vie de pénibilité par une fin de carrière sans solution.

Madame la Présidente,

Pour que ce plan ne reste pas une déclaration d’intention, chaque action doit être accompagnée d’un calendrier, de moyens humains et financiers, d’indicateurs de résultat et d’un responsable clairement identifié.

Les représentants du personnel doivent être pleinement associés à son élaboration, à son suivi et à son évaluation.

La réussite de ce plan ne se mesurera pas au nombre de réunions ou de diagnostics réalisés. Elle se mesurera aux changements concrets vécus par les agents.

La CGT-CRN demande donc que chacune de ses revendications fasse l’objet d’une réponse précise, avec des engagements formalisés, des moyens identifiés et des délais clairement annoncés.

Il est maintenant temps de passer des paroles aux actes et de permettre aux agents de terminer leur carrière dignement, sans sacrifier leur santé au travail.

Merci de votre attention.