



Interventions CGT à la séance du 16 juin 2025 de la F3SCT

Mission ACFI (pour avis, vote « pour » de la CGT)

La CGT CRN salue une avancée attendue depuis 13 ans : un premier pas pour la sécurité des agents, mais les moyens sont encore insuffisants.

Cette décision, bien que tardive, marque une reconnaissance des revendications portées de longue date par notre organisation.

Une avancée symbolique, mais à renforcer La mesure annoncée reste limitée à une zone géographique restreinte et son financement demeure dérisoire : 4 euros par agent. Ce montant ne permet pas de répondre aux enjeux de sécurité et de qualité de vie au travail des agents de la collectivité

Un appel à l'élargissement dans tous les départements normands La CGT CRN appelle à Étendre cette mesure à l'ensemble des cinq départements : Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime

Nous demandons que cela nous permette de garantir un diagnostic partagé et des actions concrètes sur le terrain.

La mobilisation continue La CGT Normandie reste pleinement mobilisée pour que cette avancée ne soit pas un point final, mais le début d'une politique ambitieuse de prévention, de sécurité et de reconnaissance des agents.

Le risque électrique (pour info)

Le risque électrique désigne le danger lié à l'utilisation ou à la présence d'électricité. S'il n'est pas correctement maîtrisé, il peut entraîner des accidents graves, voire mortels.

La CGT ne peut qu'approuver la prise de conscience récente de l'urgence à clarifier les missions de chacun.

Il est en effet indispensable :

- De s'assurer que les agents disposent des **diplômes requis** en électricité ;
- De vérifier que les personnels sont bien **habilités** pour les opérations qui leur sont confiées ;
- De garantir que le **manager** dispose de tous les éléments nécessaires avant d'attribuer les travaux identifiés ;
- Un **recensement est actuellement en cours**.

Nous attendons désormais de connaître la **position de l'administration** lorsqu'elle sera informée de **manquements en matière d'obligation**.

Retour sur la commission d'analyse suite au décès d'un agent (pour info)

La CGT demande une prise de connaissance du décès de l'agent vers le secrétaire du F3SCT dans les délais déraisonnables.

Le conseil d'État définit l'accident de service comme un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, donc il résulte une lésion quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Aujourd'hui, l'accident de service doit bénéficier d'une présomption d'imputabilité lorsqu'il est intervenu durant le temps et le lieu du service.

Décision du Conseil d'Etat de novembre 2022.

Lingerie Mutualisée (pour info)

Pour rappel, la CGT n'était pas favorable au moment de la décentralisation d'une extension des lingeries mutualisées sur tout le territoire, nous avons revendiqué de conforter un support de poste lingerie sur chaque lycée qui répondait aux besoins quotidiens et de proximité.

Propositions de la CGT :

1. Conseils et meilleures pratiques pour la gestion des lingeries

- Mettre en place une organisation claire des flux de linge (collecte, tri, lavage, distribution) ;
- Favoriser des plannings tournants pour éviter l'épuisement des agents ;
- Favoriser la mutualisation des retours d'expérience entre établissements ;
- Prise en charge des MOP ;
- Prise en charge des couvertures, des draps et couettes (rappel du courrier de la collectivité rappelant les conditions mises en œuvre).

2. Conditions de travail

- **Ports de charges lourdes** : Proposer des aides à la manutention (diablos, chariots à hauteur variable).
- **Organisation** : Planifier les tournées pour limiter la fatigue physique.
- **Véhicules** : Vérifier l'adéquation des véhicules au gabarit et au volume transporté.
- Locaux adaptés avec vestiaires et douche si nécessaire.

3. Procédures en cas de panne

- Mettre en place une procédure écrite de signalement de panne avec un numéro de dépannage prioritaire que ce soit sur le matériel de lingerie ou véhicule ;
- Délai de remplacement ou de réparation à fixer (48h maximum recommandé) ;
- Prévoir une flotte tampon ou un plan de continuité intersites.

4. Permis B et financement

- Le **permis B est requis** pour conduire les véhicules de livraison.
- **Financement par la collectivité** possible via :
 - Plan de formation ;
 - CPF abondé ;
 - Aide exceptionnelle du CNFPT (à solliciter).

5. Requête de création de postes spécifiques de chauffeurs lingerie pour :

- Sécuriser les livraisons ;
- Diminuer la charge physique.

6. Fiches emploi repère et évolution des AER

- Proposer un **parcours d'évolution professionnelle** pour les AER vers les métiers de la lingerie, avec :
 - Formation interne ou via le CNFPT ;
 - Reclassement facilité ;
 - **Validation des acquis de l'expérience (VAE) possible.**
- La lingerie peut offrir des **opportunités de reclassement** pour :
 - Agents en restriction médicale ;
 - Fin de carrière.

7. Formation

Vigilance sur la Formation nécessaire et obligatoire pour remplir leurs missions quotidiennes (exemple couture, etc.).

La CGT demande une formation obligatoire pour la conduite de véhicules

- Exiger une **formation à la conduite et aux manœuvres de véhicules utilitaires légers.**
- Formation SST recommandée en complément.

8. Moratoires et dotations en AER

- Appeler à un **moratoire** sur les suppressions de postes des lingères tant qu'un état des lieux des besoins n'a pas été réalisé ;
- Revoir les **dotations actuelles**, insuffisantes pour répondre à la charge de travail induite par la mutualisation.

9. Lingeries non pourvues en postes identifiés

- Demander le **rattachement à un établissement** d'un agent lingerie si le poste n'est pas mutualisable ;
- Clarifier les fonctions dans les fiches de poste : agent de lingerie / chauffeur / AER.

10. Coûts de fonctionnement et équipements

Le projet d'extension des lingerie mutualisées sur le territoire date de 2018

Par ailleurs, des interrogations sur les dépassements de budget prévisionnel sur les 3 nouvelles lingerie mutualisées (une + 58%...) pose véritablement question.

Ainsi la CGT demande

- Réaliser une **analyse financière complète et objective** :
 - Coûts carburant, entretien véhicules, EPI, entretien machines ;
 - Comparatif sur les Investissements initiaux vs économies réelles ;
 - Sur la création des postes de 2 techniciens incluant les formations obligatoires.

11. Lingerie Jules Verne

- Interroger la **pérennité de la lingerie Jules Verne** : maintien du projet, abandon ?
- Étude d'impact à demander si des réorganisations sont envisagées.

12. Impact environnemental et conditions de livraison

- Livraisons groupées pour limiter les trajets ;
- Utilisation de véhicules électriques ou à faibles émissions ;
- Étudier l'implantation de **lingeries de proximité à taille humaine** pour limiter l'empreinte carbone.

13. Dotation en tenues

- Avec les **lingeries centralisées**, il a été nécessaire de doter chaque agent de **10 tenues** ;
- Cela n'était pas nécessaire si nous avions gardé une lingerie dans chaque établissement ;
- Impacts budgétaires et logistiques à anticiper dans les appels d'offres et conventions avec les fournisseurs.

14. Plan de déprécarisation et LDG

- **Inquiétudes fortes** sur la fin des contrats d'agents précaires ;
- **Application stricte des LDG (3 ans maximum)** entraîne :
 - Risque de perte de compétences.
 - Tensions entre collègues ;
- D'où la nécessité de pérenniser les agents investis et formés.

Bilan des registres de santé et de sécurité (pour info)

Information CGT – Registres Santé, Sécurité et Dangers Graves et Imminents

La CGT rappelle que les **registres Santé, Sécurité et Dangers Graves et Imminents** sont un outil essentiel pour garantir la sécurité de tous les agents.

Nos demandes :

- **Accès direct en page d'accueil** de l'intranet, comme auparavant.
- **Traitement rigoureux** des signalements, y compris ceux consignés sur papier lors de la cyberattaque.
- **Transparence** sur la gestion des signalements :
 - Qui les réceptionne ?
 - Quel suivi est assuré ?
 - L'agent est-il informé des suites données ?
 - Quel délai entre signalement et résolution ?
 - Comment sont traités les signalements effectués dans les différents registres de sécurité des établissements ? Sont-ils comptabilisés dans les statistiques ?

Depuis juin 2024 :

Les registres sont ouverts à tous les agents. Il est temps d'en garantir **l'efficacité et la traçabilité**.

La CGT demande :

Une **communication régulière** de l'administration pour rappeler l'existence et l'importance de ces registres.

Les agents de la collectivité peuvent-ils intervenir sur le registre de sécurité du lycée (académie) ?

Bilan du dispositif de l'exosquelettes (pour avis, vote « pour » de la CGT)

Nous parlons des exosquelettes depuis des années et les tests effectués sur les collègues sont plutôt positifs.

Pourquoi attendre 2026 pour l'achat dérisoire de 3 autres exosquelettes ?

Nous demandons pour les équipes mobiles, l'achat rapide d'un exosquelette par équipe mobile.

Et faut-il le proposer pour d'autres métier (espaces verts ou autres) ?

La démarche d'élaboration de charte managériale pour les sites administratifs (pour info)

Deux phrases de votre document méritent commentaire.

« Le monde du travail évolue rapidement... le rôle du manager est plus que jamais central » :

Cela sous-entend que les agents ne sauraient pas s'adapter à l'évolution du monde du travail et qu'il faudrait, en conséquence, des managers pour les aider.

Les agents ont besoin avant tout d'un cadre de travail serein, de sens à leur travail et de reconnaissance. Ils n'ont pas besoin de plus d'encadrants !

« Face aux transformations du travail... les managers sont en première ligne » : pardon, mais ce sont les agents qui sont en première ligne ! Ce sont eux qui subissent en première ligne une certaine idéologie managériale !

Derrières les termes « évolution » ou « transformation », il y a toujours l'idée de régression, de dégradation des conditions de travail, dans un monde qui change effectivement, mais pas en faveur des salariés.

A la CGT nous ne sommes pas favorables pour « accompagner » les agents vers ces régressions, nous préférons adapter positivement le travail aux conditions humaines, et non l'inverse.

Vous souhaitez partager une culture managériale commune, un état d'esprit ?

Dans un monde idéal, cela pourrait fonctionner, mais c'est peu réalisable, tellement les intérêts sont divergents :

Côté collectivité : faire mieux avec moins, ou avec plus d'encadrants et de préférence sans contestation des agents.

Côté agent : donner un sens à son travail et être reconnu à sa juste valeur.

Cette charte managériale n'est autre qu'un document de propagande destiné à légitimer la politique managériale de l'administration à tous les niveaux et, au passage, faire vivre des cabinets conseils coûteux.

A la CGT, nous avons aussi notre propagande pour dénoncer et prévenir les dérives managériales.

Notre document se nomme : « Manuel de survie au management », texte élaboré par l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Services Publics.

Nous porterons ce manuel de survie à la connaissance des agents.

Réponse à Mme la Présidente : La CGT partage bien évidemment l'objectif de service public pour lequel nous sommes tous mobilisés. Il n'y a pas débat sur ce point. Nous disons simplement que les intérêts pour y parvenir divergent.

Réponse à Mme ECHELARD :

Les managers sont des collègues, là n'est pas la question. D'ailleurs, nous comptons des managers dans nos rangs à la CGT et nous respectons le travail de tous les agents y compris des managers !

Ça commence à bien faire cette façon de vouloir nous enfermer vers le dénigrement des collègues dès qu'on remet en cause l'organisation.

Ce que nous dénonçons, c'est la politique managériale venant du plus haut niveau, de l'autorité territoriale car nous ne partageons pas cette politique managériale.

Procédure dérogatoire pour les apprentis mineurs (pour info)

Comme pour l'instance du dernier Comité Social Territorial, il nous semble surprenant de nous informer dans cette instance du F3SCT à posteriori d'une délibération votée datant du 28 avril 2025 dans le cadre d'une commission permanente.

Dans la procédure, il est écrit notamment :

« Si un ou plusieurs membres du F3SCT constatent, directement ou après avoir été alertés, un manquement à la délibération de dérogation ou un risque grave pour la santé et la sécurité du jeune, ils sollicitent l'intervention de l'ACFI compétent. »

Au vu de la nouvelle convention établie, avec le CDG du calvados pour la mission d'ACFI, pouvez-vous nous assurer que les documents lui seront transmis afin qu'il prenne connaissance de son contenu.

Par ailleurs, au vu de son périmètre d'action limité pouvez-vous nous assurer que les étapes 3,4 et 5 de la procédure seront mises en œuvre pour tout le territoire (notamment lors d'un établissement d'un rapport en cas de souci, application de mesures immédiates, préconisations), voire la suspension du jeune dans l'exercice des travaux en cause. Et tout cela en lien avec les membres du F3SCT.