



Interventions CGT-CRN - F3SCT du 30 mars 2026

Déclaration préalable de la CGT-CRN :

Nous ne sommes plus dans le temps du constat.

Nous sommes dans celui de la dénonciation et de l'exigence.

Les chiffres sont sans appel.

Les bilans AT/MP et le baromètre social confirment une réalité que les agents subissent déjà au quotidien : épuisement, souffrance au travail, perte de sens, et dégradation continue des conditions de travail.

Ce que vous appelez un "suivi" est devenu, pour les agents, un abandon.

Les causes sont connues, identifiées, documentées : sous-effectifs structurels, surcharge de travail chronique, horaires disloqués, déplacements imposés, inégalités de traitement.

Mais rien n'est traité à la racine.

Pire encore, vous contournez vos responsabilités en renvoyant les agents en difficulté vers des dispositifs d'accompagnement.

La CGT le dit clairement : cela ne relève pas de la prévention, mais d'un déplacement du problème.

La réalité est simple : la collectivité manque à ses obligations d'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Sur le terrain, la situation s'aggrave.

Les alertes se multiplient, et trop souvent, elles restent sans réponse.

Des agents sont en détresse.

Des pratiques managériales délétères persistent.

Cela n'est plus tolérable.

Dans ce contexte, le préavis de grève déposé pour le mois d'avril n'est pas un signal faible. C'est l'expression d'une colère profonde, légitime et déterminée.

Aujourd'hui, la CGT exige des réponses immédiates, précises et engageantes :

- Quand allez-vous mettre fin aux sous-effectifs, et avec quels moyens concrets ?
- Quelles mesures immédiates prenez-vous pour stopper la dégradation des conditions de travail ?
- Quelles décisions engagez-vous pour traiter les risques psychosociaux à la source ?
- Quand allez-vous garantir l'adéquation entre les missions, les qualifications et les habilitations des agents ?
- Quelles garanties apportez-vous pour faire cesser les dérives managériales et assurer le respect des droits statutaires ?

La CGT ne veut plus de constats.

La CGT ne veut plus de diagnostics sans suite.

La CGT ne veut plus de renvois à plus tard.

La CGT veut des actes.

Faute de réponses claires et d'engagements immédiats, la mobilisation des agents s'amplifiera.

Nous prenons nos responsabilités.

Il est temps que vous preniez les vôtres.

Assez de l'urgence permanente. La collectivité doit agir, maintenant.

Depuis des mois, la CGT alerte sur la dégradation des conditions de travail, sur le mal-être grandissant et sur la multiplication des situations de détresse parmi les agents.

Malgré ces alertes répétées, l'administration reste sourde.

Elle continue de minimiser les risques psychosociaux et de renvoyer les agents vers les services sociaux ou médicaux, au lieu d'assumer pleinement son obligation légale de protection.

Cette déresponsabilisation est inacceptable.

Déclaration du secrétaire de la F3SCT :

En ma qualité de secrétaire, je souhaite revenir sur la déclaration préalable du 8 décembre 2026, coécrite par l'ensemble des organisations syndicales.

Nous vous y alertons sur des situations de mal-être au travail, révélant une souffrance réelle et croissante, souvent liée à des pratiques managériales ou RH inadaptées. Ces dernières génèrent une pression accrue et contribuent à l'augmentation des risques psychosociaux.

À ce jour, nous constatons que nous recevons toujours autant de sollicitations de collègues en situation de mal-être au travail, sans qu'aucune réponse à la hauteur des enjeux soulevés n'ait été apportée.

Face à cette situation préoccupante, nous demandons la mise en œuvre de mesures immédiates et concrètes afin de répondre à cette urgence.

Par ailleurs, nous avons appris de manière fortuite que la DVA ne dispose plus de directeur, sans que cette information n'ait été portée à notre connaissance. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous apporter des précisions à ce sujet.

Baromètre social 2025 :

La CGT intervient aujourd'hui avec gravité et détermination à la lecture des résultats du baromètre social 2025.

Ce baromètre ne fait que confirmer ce que nous dénonçons depuis plusieurs années : Les conditions de travail sur les sites administratifs de la Région Normandie se dégradent de manière profonde, durable et désormais structurelle.

Derrière des indicateurs présentés comme « stables », la réalité du terrain est tout autre : fatigue généralisée, perte de sens, démotivation, pression accrue, et montée des risques

psychosociaux.

Nous sommes face à un dysfonctionnement installé, qui s'aggrave.

Les chiffres sont clairs :

- 40 % des agents subissent des tensions psychologiques liées à l'organisation du travail ;
- 30 % jugent leur charge de travail excessive ;
- près de 20 % rencontrent des difficultés dans leurs missions, en forte hausse ;
- 35 % dénoncent des directives floues ou incohérentes.

À cela s'ajoutent des réalités de terrain constantes : manque d'effectifs, absences non remplacées, délais intenable, pression permanente.

La reconnaissance professionnelle, déjà fragilisée, s'effondre — notamment chez les jeunes agents.

C'est un signal extrêmement préoccupant pour l'avenir du service public.

Plus de 30 % des agents déclarent subir des tensions humaines ou organisationnelles. Certaines catégories sont particulièrement exposées : agents d'accueil, gestionnaires, encadrants de proximité, agents en milieu de carrière.

Les risques psychosociaux ne sont plus isolés : ils sont devenus systémiques.

L'employeur a une obligation légale de prévention.

La question de la communication est centrale.

Les agents le disent clairement : l'information circule mal, les orientations sont peu lisibles, et seuls 65 % des agents déclarent comprendre les directives.

Plus grave encore, les managers eux-mêmes sont en difficulté : manque de temps, de formation, d'autonomie, d'informations et de soutien.

Nous sommes face à une défaillance managériale structurelle, qui alimente les tensions et la perte de sens.

Les conditions matérielles aggravent la situation :

Flex office subi et outils informatiques inadaptés.

Ces conditions ont un impact direct sur la santé des agents et sur la qualité du service rendu.

Sur les questions de violences, discriminations et harcèlement, les chiffres sont extrêmement préoccupants :

- près d'un quart des agents ne sait pas vers qui se tourner ;
- plus d'un quart ne se sent pas en sécurité pour signaler une situation ;
- un agent sur deux est perdu face aux dispositifs existants.

Au-delà des chiffres, nous alertons sur un point fondamental : le décalage entre votre baromètre et la réalité vécue.

Ce baromètre est présenté comme un outil d'écoute.
Mais dans les faits, les alertes syndicales répétées ne sont pas entendues.

La CGT a aussi son propre baromètre : celui du terrain, celui des remontées quotidiennes des agents.

Et celui-ci est sans appel : le manque de confiance est profond.

Un agent nous écrit, après un signalement : « Je ne me sens pas serein. Dois-je craindre des représailles ? Cela peut-il impacter mon évaluation ? »

Voilà la réalité : la peur.

Par ailleurs, des retours d'enquête utilisés en entretien individuel posent clairement la question de l'anonymat.

Dans ces conditions, comment parler de démarche neutre et objective ?

Un agent n'est pas un indicateur statistique. C'est un professionnel, avec ses compétences, ses contraintes et sa réalité de travail.

Aujourd'hui, les agents souffrent. Et cette souffrance est concrète.

Il est urgent que l'employeur cesse de minimiser la situation et prenne des mesures à la hauteur des enjeux.

Enfin, la CGT souhaite alerter sur la démarche d'audit du climat social actuellement en cours dans les EPLE.

Le dernier message du 26 mars soit la veille de la fermeture de l'enquête fait était de seulement 23,2 % des agents régionaux qui ont répondu.
Ce chiffre devrait vous alerter non ?

C'est la première fois depuis 2020 que les agents des lycées sont de nouveau sollicités.
Cela devrait être un moment fort.

Mais encore faut-il s'en donner les moyens.

Or, chacun le sait : les agents des lycées, même équipés, accèdent très peu aux outils numériques professionnels.

Dans ces conditions, comment garantir une participation représentative ?
Comment prétendre à un diagnostic fiable ?

Il est temps d'entendre réellement les agents.

Règlement des usages du Système d'Information :

La CGT tient à réaffirmer son attachement à la protection des agents, au respect de leurs droits et libertés fondamentales, ainsi qu'à un dialogue social loyal et équilibré.

Le projet de règlement des usages du Système d'Information comporte des avancées, notamment en matière de sécurisation des outils numériques.
Nous actons positivement la reconnaissance du caractère privé des échanges syndicaux adressés à des adresses dédiées.

Cependant, plusieurs dispositions soulèvent des inquiétudes majeures et nécessitent des garanties claires.

La mise en place d'une traçabilité généralisée et nominative (connexions, messagerie, navigation, applications), associée à une supervision par un prestataire externe, fait peser un risque réel sur la vie privée numérique des agents, et la confidentialité de l'activité syndicale.

La CGT demande des garanties explicites : aucun dispositif ne doit permettre, directement ou indirectement, de reconstituer ou d'analyser une activité syndicale.

Par ailleurs le texte prévoit la possibilité de contrôles individualisés, autorisés par le Directeur Général des Services.

Malgré l'information préalable et l'accord de l'agent, des zones d'ombre subsistent :

- que se passe-t-il en cas de refus ?
- comment garantir l'absence de pression hiérarchique ?

La CGT exige un encadrement strict, avec :

- une demande écrite et motivée,
- la possibilité pour l'agent d'être accompagné par un représentant syndical,
- et la remise d'un rapport final à l'agent.

Sur la liberté syndicale et les outils de communication.

L'encadrement des listes de diffusion et des envois en masse ne peut être acceptable que si la liberté syndicale est pleinement garantie.

Nous demandons qu'aucune contrainte technique ne puisse limiter la diffusion d'informations syndicales légitimes.

Par ailleurs, l'interdiction d'utiliser du matériel personnel, bien que compréhensible en matière de cybersécurité, pose difficulté pour l'autonomie des représentants du personnel.

La CGT demande :

- des solutions sécurisées alternatives permettant des échanges syndicaux indépendants des outils institutionnels,
- un engagement clair de non-surveillance des appareils personnels déclarés.

Sur l'usage de l'intelligence artificielle.

L'interdiction d'utiliser des données sensibles dans des IA publiques est cohérente. Mais elle suppose un accompagnement réel des agents.

Vous annoncez un plan de formation : la CGT demande des précisions immédiates :

- sur les modalités de formation,
- sur l'outil d'IA envisagé,
- et sur le choix d'une solution souveraine, respectueuse des exigences éthiques et réglementaires.

Par ailleurs, aucune sanction ne doit intervenir en cas d'erreur d'appréciation d'un agent.

La CGT entend les impératifs de continuité de service.

Mais la récupération de matériel au domicile d'un agent doit rester exceptionnelle, strictement encadrée et pleinement respectueuse de la vie privée.

Nous rappelons également que les données professionnelles ne doivent jamais dépendre d'un poste individuel isolé.

Enfin, le texte prévoit des sanctions en cas d'usage « abusif », sans en définir les contours.

La CGT demande une définition précise de ces critères, afin d'éviter toute interprétation arbitraire qui pourrait remettre en cause des usages professionnels courants, ou des activités syndicales légitimes.

La CGT n'est pas opposée à la modernisation du règlement du Système d'Information.

Mais nous le réaffirmons clairement : la sécurité informatique ne doit jamais servir de prétexte à restreindre les libertés.

Nous demandons des garanties concrètes pour la protection de la vie privée, la confidentialité des échanges, et le libre exercice de l'activité syndicale.

En l'état, ces garanties ne sont pas suffisantes. Nous attendons des évolutions du texte.

Analyse du Bilan AT-MP 2024 – Région Normandie :

La CGT souhaite d'abord souligner la qualité formelle du bilan AT-MP 2024 présenté aujourd'hui. Sa lisibilité et sa précision facilitent l'appropriation des données et constituent un support indispensable pour un dialogue social sérieux et exigeant. Cette transparence est à saluer.

Mais c'est précisément cette clarté qui met en lumière une réalité extrêmement préoccupante : la santé au travail des agents de la Région Normandie se dégrade de manière continue et structurelle.

Les chiffres sont sans appel :

- +56 % d'accidents de trajet en un an,
- +11 % d'événements avec arrêt,
- +139 % de jours d'arrêt liés aux accidents de trajet,
- plus de 28 000 jours d'arrêt pour un coût dépassant 5,7 M€.

Nous ne sommes pas devant une succession d'incidents isolés, mais devant une dynamique durable, qui révèle une organisation du travail insuffisamment protégée et un manque évident de moyens de prévention.

Par ailleurs, le bilan met en évidence des écarts particulièrement préoccupants :

- une sur-exposition des femmes,
- une vulnérabilité accrue des non-permanents,
- une gravité très élevée des accidents chez les 35–64 ans,
- une concentration des accidents parmi les agents de catégorie C en lycées, déjà soumis à des conditions de travail difficiles.

Ces écarts constituent de véritables inégalités de santé au travail, incompatibles avec l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur.

En outre, le rapport souligne l'effet amplificateur des épisodes climatiques (neige, verglas, tempêtes).

La CGT reconnaît cet effet mais rappelle un principe fondamental du Code du travail : l'employeur doit anticiper, adapter et protéger.

Or les facteurs suivants, clairement identifiés par les agents, demeurent largement insuffisamment pris en compte :

- pressions sur les plannings,
- déplacements répétés,
- horaires décalés (notamment entre 5h et 8h, période où se concentrent plus de 55 % des accidents),
- sous-effectifs persistants,
- charge de travail grandissante.

Ces éléments relèvent d'une responsabilité directe de l'employeur et doivent être traités comme tels.

De plus, le bilan AT-MP confirme ce que la CGT alerte depuis des années : les lycées cumulent surcharge, effectifs insuffisants, matériels vieillissants, et exposition accrue aux risques.

La gravité des accidents y atteint des niveaux record, notamment chez les agents expérimentés (45–64ans).

Ce n'est pas une fatalité : c'est le résultat d'une politique de moyens insuffisants.

Par ailleurs, s'agissant du volet relatif aux maladies professionnelles, l'analyse du document est sans équivoque : elle met en évidence un impact direct sur les agents de catégorie C, en particulier sur les métiers les plus exposés au sein des lycées.

Enfin, il convient de souligner que ces maladies professionnelles touchent désormais des agents de plus en plus jeunes.

En outre, concernant les sites administratifs, le document ne reflète pas la réalité du terrain. Nous constatons pourtant un mal-être bien réel chez les agents, directement lié aux réorganisations successives et permanentes. Cette situation ne peut plus être minimisée ni passée sous silence.

Le bilan 2024 montre clairement que :

- les actions engagées n'infléchissent pas les tendances,
- la gravité des accidents progresse,

- les populations les plus exposées ne bénéficient pas de mesures proportionnées.

Désormais, nous ne sommes plus face à un phénomène conjoncturel, mais à un système organisationnel qui doit être revu en profondeur.

Dans un esprit constructif mais déterminé, la CGT demande :

Une analyse approfondie des causes organisationnelles au-delà des seuls facteurs environnementaux.

Un renforcement immédiat des moyens humains, notamment dans les lycées et les services où la sinistralité explose.

La mise en place d'un véritable plan annuel de prévention, incluant :

- un plan hiver structuré,
- la sécurisation des trajets,
- des consignes adaptées,
- une gestion des horaires limitant les plages les plus dangereuses.

Des actions ciblées pour les agents les plus exposés (femmes, non-permanents, agents 35–64 ans).

Un programme ambitieux d'investissement matériel (mise en conformité, équipements ergonomiques, modernisation urgente des outils de travail dans les lycées).

Un dispositif renforcé de formation et d'intégration, notamment pour les non-permanents.

La relance systématique des analyses d'accidents, avec mesures correctives obligatoires et suivi en instance.

Enfin, Pour la CGT, ce bilan n'est pas un document d'activité : c'est un document d'alerte.

Il met en évidence :

- une sinistralité en forte progression,
- des inégalités marquées,
- et l'urgence d'un changement profond.

Nous demandons aujourd'hui que la collectivité passe du constat à l'action.

Parce que derrière les chiffres, il y a des agents, leur santé, et leurs conditions de travail.

Mosaïc office – Analyse des retours agents :

Les documents présentés offrent une vision contrastée de la situation. La CGT souhaite les analyser dans leur globalité, en reconnaissant ce qui fonctionne, mais surtout en mettant en lumière les difficultés majeures qu'ils révèlent.

Certains agents identifient effectivement des aspects intéressants : ils apprécient la variété d'environnements, la possibilité de changer de posture, d'utiliser un mobilier plus ergonomique, de bénéficier parfois de meilleures conditions de visio, et de vivre une forme de convivialité renouvelée.

Mais la CGT tient à être claire : ces éléments ne sont pas des bénéfices intrinsèques du flex-bureau.

Ce sont des améliorations liées à la modernisation des espaces, qui auraient pu être mises en œuvre sans supprimer les postes de travail fixes.

On attribue donc au flex-bureau des effets qui ne relèvent pas de lui.

Et pendant qu'on met en avant ces éléments annexes, les difficultés, elles, restent inchangées. Et elles sont massives et structurelles.

Les irritants signalés par les agents ne sont pas anecdotiques :

- 90,9 % des agents déclarent que le projet génère des irritants.
- Près de 70 % ne constatent aucune amélioration des relations de travail,
- 69,2 % ne voient pas de renforcement du collectif.
- 53,5 % déclarent voir moins leur hiérarchie.
- Et 78,8 % estiment que la confidentialité n'est pas facilitée.

À cela s'ajoutent des verbatims forts : "dépersonnalisation", "anxiogène", "détestable". Certains agents demandent même l'arrêt du projet, ou la création de postes fixes pour ceux en souffrance.

Ces retours montrent que le flex-bureau ne crée pas seulement des irritants ponctuels : il impacte le cœur du travail – la concentration, la cohésion, la stabilité, la confidentialité.

Le choix d'un ratio 8 postes pour 10 agents, fondé sur les taux de présence liés aux contrats de télétravail, crée une insécurité quotidienne : trouver un poste adapté devient un enjeu au lieu d'être une évidence.

La "nomadisation" forcée – transporter son matériel, installer/désinstaller, changer de poste sans choisir – accroît la charge mentale et nuit à l'efficacité.

À cela s'ajoutent des problèmes d'hygiène, des équipements inégaux, et une hétérogénéité du matériel.

Le rapport met en évidence une orientation claire : le projet est piloté par des objectifs immobiliers et d'optimisation des surfaces.

Le déploiement est déjà inscrit dans un calendrier, notamment avec la réintégration du bâtiment Fontenay en 2027.

Cela donne le sentiment d'une mise en œuvre à marche forcée.

La collectivité évoque des "ajustements", une "amélioration continue".

Mais à aucun moment le modèle lui-même n'est remis en question, malgré les retours massifs des agents.

On corrige à la marge, sans interroger le fond.

Et une question de fond se pose alors : Si le flex-bureau est réellement un modèle moderne, adapté et bénéfique, pourquoi n'est-il pas appliqué à toutes les directions, y compris la direction générale ?

C'est une question légitime, car elle touche à la crédibilité de la démarche et à la justice organisationnelle.

Ce manque d'exemplarité envoie un signal clair et problématique :

- soit le flex-bureau n'est pas adapté à certaines missions sensibles qui nécessitent stabilité et confidentialité,
- soit la direction reconnaît, implicitement, que garder un poste fixe est indispensable à la qualité du travail.

Dans les deux cas, cela valide les inquiétudes exprimées par les agents.

Oui, reconnaissons les améliorations apportées aux espaces de travail mais ne doivent pas masquer une réalité

Aujourd'hui, les données montrent une fragilité réelle des conditions de travail, du collectif et de la confidentialité.

Au regard des retours massifs des agents la CGT demande l'arrêt de la logique de déploiement à marche forcée, de réexaminer le dimensionnement, et d'exiger une cohérence organisationnelle : Un dispositif présenté comme bénéfique doit être assumé à tous les niveaux, et non imposé uniquement aux équipes opérationnelles.

Avis rendus par la CGT-CRN :

Bilan AT/MP 2024-2025 : **avis favorable**

Règlement des usages SI : **abstention**

Les grands principes de généralisation de Mosaïc Office et les perspectives de déploiement : **avis défavorable**