



Formation Spécialisée Santé **Sécurité et Conditions de Travail** **30 mars 2023** **La CGT vous informe**

Le 12 avril 2023

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Santé (F3SCT) qui s'est tenue jeudi 30 mars 2023 en visio :

En présence de :

Pour les représentant-e-s de l'Autorité territoriale
- des élu-e-s régionaux : Mmes **BOURGUET, NOVARETTI, FALIERES**, Messieurs **BADENAS, COSTE, DE COMARMOND, MONAMY, CASES**

- des DG : Mmes **VEDEL, LALA-ALQUIER, BASSINET**

- des représentants des directions : Mme **PEYRONEL (DQVTF), Mme CHOMET (DAPRH)**.
membres de l'Administration. (votants)

Pour les représentant-e-s titulaires du personnel

- CGT (4)
- CFDT (4)
- FAFPT (3)
- UNSA (2)
- SUD (2)

Faites-vous vous-mêmes votre propre opinion sur vos représentant.e.s du personnel en consultant les procès-verbaux des instances paritaires disponibles sur l'intranet : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/instances-paritaires/la-formation-specialisee-en-mati.html>

La CGT Région Occitanie et ses représentant.e.s restent à votre disposition

Vos représentant.e.s CGT

Sommaire

Sommaire.....	2
Rappels des missions F3SCT et des principes généraux de prévention des risques professionnels.....	3
POINT 1 – Pour avis : Déménagements dans les services généraux suite à la réorganisation des services	4
POINT 2 – Pour information : premier rapport d’inspection des CISST sur l’organisation et les acteurs de la prévention à la Région Occitanie (départements de la Haute-Garonne et de l’Hérault) et planification 2023.....	11
POINT 3 – Pour avis : programme d’actions prévention : revue 2022 et planification 2023.....	11
POINT 4 – Pour avis : logiciel Europac (en remplacement d’Osyris) + POINT 5 – Pour avis : logiciel Virage Panorama (en remplacement d’Oryzon).....	16
POINT 6 – Pour information : Comptes rendus des délégations.....	18
POINT 8 – Pour avis : Approbation du procès-verbal de la séance du 24 janvier 2023.....	19

Rappels des missions F3SCT et des principes généraux de prévention des risques professionnels

L'employeur a une obligation générale de sécurité édictée par l'article L. 4121-1 du code du travail « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

La jurisprudence de la Cour de Cassation est constante depuis le 28 février 2002 et impose une obligation de résultat : « En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés ».

Les principes de prévention (L. 4121-2 du code du travail) sont, par ordre d'importance:

1. Eviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral (article L.1152-1)
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La F3SCT a pour buts de (Art. n° 74 et 75 du décret 2021-571) :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- veiller au respect de la loi dans ces domaines.

La F3SCT est consultée pour AVIS (Art. n° 69, 70, du décret 2021-571) :

- Sur les questions, autres que celles abordées en CST, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

La méthode retenue par les membres de la F3SCT pour sa session du 30 mars 2023

Le nouveau secrétaire Raphaël MARTINEZ (SUD) s'est engagé à favoriser le travail en commun et la recherche du consensus pour mieux peser face à l'employeur régional. Concrètement, grâce à des visites flashes de quelques directions sur les deux sites Toulouse et Montpellier et grâce à la mise en commun de nos contributions, les membres de la F3SCT ont rédigé des résolutions communes sur chaque point que nous avons présentées à l'employeur régional.

Ces résolutions communes ont été annexées au procès-verbal de l'instance et une réponse écrite de la Collectivité est attendue sur chaque résolution. **Ces résolutions, fruits du travail commun intersyndical présentent des préconisations de la F3SCT pour l'amélioration des conditions de travail des agents que nous intégrons à ce compte-rendu dans la partie « les préconisations de la F3SCT ».**

POINT 1 – Pour avis : Déménagements dans les services généraux suite à la réorganisation des services

La présentation de l'Administration

Cadre de la consultation :

Dans le cadre de ses prérogatives, la F3SCT est consultée pour avis sur les déménagements des directions, organisés dans les conditions décrites ci-dessous.

Si l'impact sur les conditions de travail peut sembler a priori limité compte tenu du fait que tous les locaux concernés sont déjà occupés par des agents régionaux, il convient toutefois d'associer et accompagner les agents à ces transferts.

Rappel du contexte et des objectifs poursuivis :

- Réorganisation spatiale pour donner une cohérence physique aux nouvelles directions et nouveaux pôles créés en 2022.
- Impératifs de sobriété : limiter les locations extérieures et les travaux, sauf lorsqu'ils s'avèrent indispensables.
- Intégrer les conséquences du télétravail et adapter le niveau d'occupation des bureaux.
- Garantir à chaque agent un poste de travail attitré.
- Développer les espaces de convivialité.
- Oser innover et expérimenter de nouvelles formes d'organisation.

Méthodologie :

- Définition des nouvelles emprises affectées à chaque Direction sur la base d'un référentiel de « postes de travail théoriques » (rappel du référentiel présenté au CHSCT du 26/09/22).
- Une concertation a été demandée à toutes les directions. Elle s'est déroulée sous la responsabilité des Directeurs.trices, en co-animation avec des référents désignés par les agents (décembre 2022 > mars 2023).
- Mise en place d'un groupe projet regroupant les Directions Ressources (DUPL, DAI, DIN, DQVTF) pour accompagner les Directions.

Préparation et lancement des déménagements :

- Impact : l'ensemble des directions sont concernées, à des degrés divers.
- Estimation du nombre d'agents concernés :
 - 600 à 750 agents sur le site EST
 - 650 à 800 agents sur le site OUEST

- Les emprises proposées ont été adaptées lorsque cela a été nécessaire (ajustement des effectifs ou erreurs matérielles).
- Programmation de travaux préalables indispensables à l'installation des équipes.
- Programmation de travaux possibles en site occupé qui n'empêchent pas l'installation des équipes, destinés à s'adapter à l'organisation des directions dans leurs nouveaux locaux (réalisation possible post-déménagement en site occupé ou jours de télétravail).
- Modalités de déménagement : démarche dans la continuité des précédents déménagements, selon une organisation et un processus éprouvés.
- Le service Logistique de la DUPL a défini et optimisé la rotation des directions pour chaque site, en lien avec la DIN et la DAI (planning des travaux) : principe des « chaises musicales ».
- Travail amont de la DUPL pour préparer avec chaque direction leur futur déménagement : évaluation des volumes à déplacer, emplacements futurs des mobiliers, ajustements éventuels nécessaires, etc... dans le respect des règles de sécurité.
- Pour tenir compte de la nouvelle répartition des agents dans les locaux, le réseau des serrefiles, guide-files et équipiers de première intervention assurant le cheminement des personnes dans le cadre des évacuations incendie sera actualisé par la DAI et les consignes de sécurité affichées dans les différents locaux seront mises à jour.

Le jour J

Certaines situations exigeront de prévoir des journées hors sites (télétravail) pour permettre un déplacement fluide et sécurisé des cartons, mobiliers et appareils. Ce sera notamment le cas lors du déplacement complet d'une direction sur un autre site ou d'importants mouvements de « chaises musicales ».

Calendrier prévisionnel :

Les déménagements se dérouleront de mai à juillet, puis en septembre (travaux nécessaires en juillet). Quelques mouvements indépendants des rotations pourront intervenir dès le mois d'avril.

Les préconisations de la F3SCT

En l'absence d'urgence identifiée, **il est demandé de temporiser voire stopper tous les déménagements au vu de tous les éléments évoqués ci-dessus.**

Il serait également utile de mener le même travail de terrain avec l'ensemble des directions.

Sur les réorganisations de directions et de services et sur l'intégration de la prévention dans les projets régionaux:

→ présenter en CST tout projet de réorganisations de directions ou de service, les modifications d'organigramme mais aussi des modifications de conditions de travail que cela va engendrer (déménagements, territorialisation, ou encore modifications de temps de travail, d'outils, des procédures...)

→ clarifier la méthodologie de concertation avec les équipes en cas de changement d'organisation du travail, avec un accompagnement des services de la DQVTF, et clarifier le rôle et le mode de désignation des référents.

→ En référence au texte du dernier « Tous Région » où les déménagements sont notamment justifiés comme un moyen de « faire équipe (sic) », de reconstituer les collectifs de travail fragilisés par le télétravail notamment, la méthodologie doit garantir la prise en compte de l'expression des « premiers concernés ». Tous les agents doivent être concertés.

→ nommer un ADP par site et par étage/direction, et clairement l'identifier sur les organigrammes Un ADP pour chacun des sites d'une direction et clairement identifié sur les Organigrammes

→ adapter la localisation des espaces de travail aux pratiques professionnelles et s'assurer de la cohérence entre l'objectif (rapprocher les équipes pour faciliter le travail collectif) et le résultat (équipes éloignées)

→ s'assurer de la présence d'un encadrement de proximité pour chaque équipe

Sur les documents méthodologiques à destination des encadrants et la prévention des risques:

- corriger le guide en intégrant les principes de prévention des risques à chacune des étapes du changement voulu
- inclure les acteurs de la prévention de façon claire et visible : préventeurs, médecine du travail, ADP, CISST, F3SCT
- modifier la fiche conseil et intégrer des étapes de prévention en amont de la mise en place d'un changement, afin d'identifier les évolutions des risques professionnels et de mettre à jour le DUER
- accompagner avec des outils de prévention les encadrant.e.s quand les explications ne suffisent pas
- prévenir les RPS des encadrants qui se trouvent "entre l'enclume et le marteau"
- rendre obligatoire pour tous les encadrants une formation sur la prévention des RPS
- Accompagner les encadrants dans la mise en place et le respect des aménagements de poste, des temps partiels thérapeutiques et des temps partiels

Sur la charge de travail :

- mettre en pause les changements de bureaux, et identifier la charge de travail induite pour l'intégrer dans la charge générale en veillant à la régulation générale de cette charge. Mais surtout identifier la surcharge de travail déjà existante de certains agents avant les déménagements
- dégager des ressources et du temps pour réaliser l'archivage dans le respect des règles en la matière, et/ou prévoir un déménagement après la période d'archivage estivale
- renforcer les équipes de vacataires pour mener à bien cette tâche avant l'été ou attendre que les vacataires estivaux aient effectué le travail d'archivage avant tout déménagement

Sur les conditions de travail

- **En préambule, il est rappelé que le télétravail est du ressort de l'agent, fondé sur le volontariat, et réversible : il ne constitue pas une mesure d'ajustement de l'occupation des bureaux.**
- Appliquer les normes de confort de l'AFNOR et augmenter la surface en m² attribuée par agent afin de limiter les nuisances sonores
- mesurer l'impact du nombre de jours de télétravail sur le mode de travail sur site, conformément à l'accord national sur le télétravail
- mesurer l'utilisation de la visioconférence dans les nouvelles modalités de travail
- mesurer le degré de nomadisme déjà existant sur site, et ses impacts sur la santé des agents
- réinvestir les salles de réunions pour favoriser le collectif et limiter les visio conférences sur poste de travail individuel pour les réunions de service ou de direction
- réfléchir sur la mise en place régulière de journées sans visio, en favorisant la présence générale des agents au niveau d'un service
- Faire un état des lieux qualifié (par nuisances, et par impact sur les conditions de travail) des bureaux simples et partagés à 2 et plus ;
- Pour les agents « déménagés » hors des hôtels de région, la mise à disposition d'un nombre de places de parking suffisant et l'aménagement d'un local fermé et sécurisé pour le stationnement des vélos et des deux-roues motorisés

Sur la prévention des risques liés aux visioconférences et à la sur connexion :

- mesurer l'impact sonore de la densification de l'occupation et les différences entre le travail par téléphone sans casque (mains occupées, voix plus basse dans un combiné téléphonique?) et le travail par visioconférence (effet bulle du casque, tendance à parler plus fort, et possibilité de travailler sur PC avec le double écran et les mains libérées par les casques)
- fournir des casques de bonne qualité et couvrant les deux oreilles

- former pour éviter les risques de perte d'audition et la fatigue visuelle
- réorganiser les salles et le matériel dédiés à la visioconférence : grands écrans mobiles, mi cloisons, isolation phonique
- favoriser le mono tâche lors des visioconférences
- étudier la possibilité d'améliorer l'insonorisation dans un même bureau
- mettre en place une enquête spécifique sur les pratiques de visio conférences : nature des participant.e.s (collègues de service, régionaux, partenaires externes...), durée, nombre, lieu (salle, bureau...), matériels, fréquence par jour, par semaine, horaires...
- formaliser des règles de bonne pratique et de prévention (cf. INRS)
- demander des points médicaux réguliers avec la médecine du travail sur l'audition, la vue, les TMS, la prise de poids

Sur les risques liés au double écran et à la rotation :

- proposer la venue d'un ergonome pour installer les agents dans le respect des mesures de prévention adaptées au travail sur double écran
- mesures d'hygiène entre deux occupants d'un poste : adapter les protocoles d'entretien.

Sur la prévention des risques incendies :

- sécurité : former régulièrement et mettre à jour serre-files et guide-files en tenant compte du télétravail
- concernant les collègues prestataires et/ ou les services qui connaissent un turnover important : repérer, avec leur accord, les agents ayant besoin d'assistance pour évacuer, pour motif visible (p.ex. handicap moteur visible) ou non (p.ex. panique invalidante dans certaines situations),
- reconstruire du collectif pour renforcer la prévention des uns envers les autres

Sur les RPS, le risque d'isolement et la prévention des conflits

- s'assurer de la cohérence de la consigne donnée avec ses propres pratiques, renforcer la formation des encadrants et bénéficier d'un accompagnement adapté via les services de prévention de la DQVTF
- adapter le poste de travail aux agents qui expriment des réticences, chercher des solutions qui leur sont adaptées
- veiller à la définition de critères de répartition justes, transparents et dans le respect des règles de confort
- passer à un mode d'occupation des bureaux favorisant la co activité et non l'évitement ;
- mesurer les stratégies d'évitement, signes de mal-être au travail
- revoir le fonctionnement collectif et les pratiques de réunions, en favorisant l'utilisation des salles de réunion et en incitant au déplacement physique pour les échanges bilatéraux sur un même site
- adopter les temps de déménagements à la charge de travail annuelle
- apporter des réponses aux propositions faites par les équipes en termes d'amélioration de leurs espaces collectifs de travail
- proposer les mêmes services sur chaque site : lieux de détente, accès à une cantine de qualité, stationnement, espaces documentation...
- intégrer les problématiques pratiques lors des changements de site, sources de stress : stationnement, éloignement de la cantine...
- veiller au respect du règlement de temps de travail et à la liberté de pose des journées de RTT, sans en faire un élément de régulation des présences
- veiller au respect de l'équilibre vie de famille / vie professionnelle

=> Mettre à jour les DUER conformément à la circulaire n°RDFB14079C :

- chaque année

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques dans une unité de travail est recueillie (dont visites de locaux CHSCT = F3SCT)

Notre intervention

Nous notons comme point positif : **chaque agent a un bureau attribué**, ce qui est quasiment le seul point positif.

Et nous aurions souhaité de la part de la collectivité un rappel sur son engagement à ne pas mettre en place des open-spaces pour ses salariés.

Dans le dernier « Tous Région », les déménagements sont notamment justifiés comme un moyen de « faire équipe (sic) », de reconstituer les collectifs de travail fragilisés par le télétravail notamment.

1) **Il faut remettre au centre les collectifs de travail**, le sens des missions de chacun en demandant le partage et/ou l'élaboration de projet de service et/ou de direction. En effet, si les réorganisations sont justifiées – selon l'administration - par la nécessité de « refaire du collectif », ce sont bien les projets de service qui permettent de faire du lien. Malheureusement, là où ces projets de service existent – bien des services en manquent - ils ne sont pas forcément partagés avec les agents.

2) Il faut rappeler **l'exigence d'une association/concertation** des agents à toutes les étapes de la démarche

3) **Concernant les bureaux et les postes de travail**

Il faut des règles d'attribution des bureaux transparentes et applicables à tous les agents. Nous demandons de revoir « les règles maison » définies dans un document présenté au CHSCT du 26 septembre 2022.

Pour rappel, ce document de la Collectivité propose des espaces de travail en dessous des normes préconisées. De plus, la Collectivité attribue de manière différenciée les espaces de travail aux agents **selon la fonction et non l'usage**.

En résumé, plus vous occupez un poste élevé dans la hiérarchie, plus vous avez de l'espace. Ces règles sont dignes de l'Ancien Régime et ne correspondent pas à une organisation moderne du travail. On pourrait d'ailleurs « genrer » les surfaces des postes de travail. A Compans-Caffarelli, pour avoir fait l'exercice, **on a fait le constat que les femmes partageaient « plus » leurs bureaux, et que les hommes avaient des bureaux plus grands**. Les femmes de catégorie B étaient les moins bien servies dans la répartition des bureaux de travail

Dans le cas de partage des bureaux, la CGT demande des bureaux partagés de deux agents au maximum. Pas d'open space mais un poste de travail attribué à chacun.e. La CGT demande au minimum la prise en compte dans l'attribution des espaces de travail de la **norme NF X35-102 qui préconise :**

- **10 m² par agent en bureau seul**
- **11 m² par agent en bureau partagé**
- **15 m² par agent en bureau partagé et bruyant**

Certains « managers zélés » tentent d'utiliser le télétravail comme un moyen d'optimiser les espaces de travail. Nous rappelons que le télétravail comme le choix des jours de télétravail sont du ressort exclusif de l'agent

Nous demandons que les règles relatives à l'archivage fassent l'objet d'une communication accompagnée, et que clarification soit faite également sur les équipements à emporter ou laisser sur place (bras articulés, fauteuils, armoires, ...)

Enfin, au-delà de l'oubli du principe selon lequel les premiers concernés apportent des éclairages opportuns, il ne s'agit pas de mettre en cause le travail des équipes de la DUPL,

qui a produit un travail très important. Ce qui est en cause, c'est la méthodologie qui n'a pas posé clairement le principe de la concertation éclairée, la faible association de la DQVTF et notamment des assistants de prévention, ce qui témoigne d'un angle mort dans ce chantier du déménagement.

4) La prise en compte de l'environnement professionnel

Lorsqu'on déménage, **on ne fait pas que changer de bureau**. On change de lieu de travail. Nous demandons :

- La prise en compte des risques professionnels dès la conception des locaux de travail (poste de travail ergonomique, prévention des troubles musculo-squelettiques, utilisation de la lumière naturelle pour l'éclairage des locaux, la proscription des locaux sans ouverture) ;
- **Le respect de l'individualisation des postes de travail dans le respect des normes en vigueur (NF X35-102) et l'accès à des salles de réunion dédiées et équipées sur le site ;**
- La mise à disposition d'un vestiaire et de douches, d'un espace de pause-déjeuner équipé ;
- Pour les agents « déménagés » hors des hôtels de région, **la mise à disposition d'un nombre de places de parking suffisant et l'aménagement d'un local fermé et sécurisé pour le stationnement des vélos et des deux-roues motorisés ;**

Les réponses de l'Administration

Le président Monsieur BADENAS qualifie de litanie la présentation de la résolution lue par le secrétaire. Nous assumons sa longueur, puisqu'en tant que première résolution de la nouvelle instance, il est important de redonner le cadre d'intervention et les missions de la F3SCT.

Les réponses et les précisions nous ont été apportées par la DGD Madame LALA-ALQUIER, la DGD, Madame VEDEL, le Directeur, Dominique RALAIVAO, la Directrice Laurence PEYRONEL, le Directeur-adjoint Laurent LAMARQUE.

La réorganisation des locaux à iso-périmètre

- Toutes les emprises affectées aux directions son déjà occupées par les agents
- Les modalités de fonctionnement de ces emprises sont ainsi complètement organisées, que ce soit pour le courrier, les fournitures, les tationnements... et seront actualisées avec les nouveaux occupants
- Les conditions d'accueil, de desserte, d'organisation des lieux restent inchangées

Les directions et entités concernées à des degrés divers

- Réorganisation sur le même : 18 à Toulouse, 17 à Montpellier
- Même site + changement pour partie d'étage ou de bâtiment : 7 à Toulouse, 5 à Montpellier
- Changement d'étage ou de palier : 5 à Toulouse et 8 à Montpellier

Les modalités pratiques du déménagement

MOUVEMENTS		
Ce qui est déménagé par la DUPL	Ce que l'agent emporte avec lui	Ce qui reste en place
Bras d'écran si absent à destination	PC portable + petits accessoires type souris	Bras d'écran si idem destination
Fauteuil	Petits effets personnels (agenda, chargeur de téléphone...)	Bureau
Contenu des armoires*	Plantes vertes (qui ne sont pas assurées si prise en charge déménageurs)	Caisson
Station d'accueil		Armoire
Téléphone fixe		Lampe de bureau (adaptée à la spécificité du bureau)
Clavier		Patère ou porte-manteau
		Tableaux liège et blancs fixés au mur

* à évaluer si déménagement sur même plateau

Les normes proposées par la Collectivité :

- Bureau de 13,5 à 19 m² = 2 postes de travail
- Bureau de 20 à 27 m² = 3 postes de travail
- Bureau de 27 m² = 4 + 1 poste de travail / 7 m²

Elles sont moins favorables que la norme AFNOR NF X 35-102.

L'accompagnement des directions

Il est rappelé le rôle de la DQVTF et de la Mamact dans l'accompagnement des directions. Cette direction a été associée aux COPIL. Elle a été également saisie des cas particuliers de personnes en situation de handicap.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)		4		
CFDT (4)		4		
UNSA (2)		2		
FAFPT (3)		3		
SUD (2)		2		
TOTAL		15		
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 2 – Pour information : premier rapport d'inspection des CISST sur l'organisation et les acteurs de la prévention à la Région Occitanie (départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault) et planification 2023.

La présentation de l'Administration

Ce point pour information a pour objectif de présenter les rapports d'inspection santé sécurité au travail (ISST) sur les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault en 2022, réalisés par les Chargé-es d'ISST des CDG 31 et 34.

Les inspections ISST réalisées se sont focalisées sur l'organisation de la prévention dans la collectivité à partir des acteurs de la prévention.

Notre intervention

Ce premier rapport constitue un état des lieux intéressant qui met en lumière les avancées et les axes d'amélioration. Nous avons mis en exergue l'absence de médecine professionnelle dans le Lot depuis 4 ans. Lutter contre les déserts médicaux est certes très important. Mais nous avons repointé la défection de la médecine scolaire et de la médecine du travail, et notre souhait que la collectivité se positionne en faveur d'un renforcement de ces médecines tout aussi indispensables.

Les rapports d'inspection soulignent également l'absence et/ou l'obsolescence des documents uniques de l'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cela doit être un chantier primordial à mener pour la Collectivité.

POINT 3 – Pour avis : programme d'actions prévention : revue 2022 et planification 2023.

La présentation de l'Administration

Les deux documents joints ont pour objectif :

- D'informer la FSSSCT des actions planifiées et réalisées sur 2022 (revue 2022)
- De présenter à la FSSSCT les actions restantes et nouvelles planifiées sur 2023 (mise à jour du PAP pour une version 2023).

1 - Sur 2022, les thématiques suivantes ont nécessité un travail approfondi, pour certaines avec les référent.e.s désigné.e.s par le CHSCT, notamment :

- ⇒ **Suivi des désignations et de l'animation du réseau des Assistants de Prévention (ADP) dans les SG** : déploiement de l'évaluation des risques professionnels (risques physiques et psycho-sociaux) dans les SG :

DGD	Direction	Nom/Prénom AdP (résidence admin)	Evaluation des Risques (DU)
Cabinet de la Présidente	DCIC (Communication et Information Citoyenne)	François Mai-Andrieu (T)	☹️
DGS	IGS-CREA (Inspection Générale des Services)	Elisabeth Jarque (T)	😊
	IGS-OGR (Optimisation Gestion Régionale)	Dominique Bonnemère (T)	
	DFCG (Finances, Contrôle de Gestion)	Nathalie Moulin (M)	
ITM (Infrastructure, Transports et Mobilités)	DMP (Mobilités et Proximité)		☹️
	DMID (Mobilité, Infrastructures et Développement)		
TJQV (Territoires, Jeunesse et Qualité de Vie)	DAT (Action Territoriale)		☹️
	DEJOS (Education, Jeunesse et Orientation Scolaire)	Josette Dautan (T)	
	DSSOL (Santé, Solidarités et Logement)		
	DCP (Culture et Patrimoine)	A, de Vernou-Bonneuil (M)	
	DSPO (Sports)	Valérie Garcia (M)	
CADME (Construction, Aménagement Durable, Mer et Environnement)	DIRMER (Mer)	Frédéric Albéro (Sète)	😊
	DITEE (Transition Ecologique et Energétique)	Ludivine Marquina (M)	
	DAI (Aménagement de l'Immobilier)	Cédric Valadon (M)	
		Patrice Gachie (T)	
TESEM (Transformation Economique, Souveraineté, Emplois et Métiers de demain)	DIRES (Industrie, Innovation, Recherche et Enseignement Supérieur)		☹️
	DFPP (Formation et Parcours professionnels)	Stéphane Gauthier (T)	
	DEEP (Entreprises, Emploi et Partenariats Economiques)		
RFO (Ressources, Fonctionnement et Organisation)	DAJCPA (Affaires Juridiques, Commande Publique et Assemblées)	Stéphane Eyssautier (T) et Hamid Metref	☹️
	DAPRH (Administration et Pilotage des RH)		😊
	DQVTF (Qualité de Vie au Travail et Formation)		☹️
	DEAI (Europe et Action Internationale)		☹️
DELFE (Dynamiques Economiques Locales et Faire Ensemble)	DUPL (Usagers, Protocole, Logistiques)	Alexandre Durra (M)	☹️
		Mathieu Mazet (T)	
	DIN (Information et Numérique)	Didier Guiraud (T)	☹️
	DELTA (Economie Locale, Tourisme, Agriculture, Alimentation)	Laurence Daburon (M)	
	CESER (Conseil Economique Social et Environnemental Régional)	Rachel Komenan (T)	
ARM (Attractivité, Rayonnement et Marques Régionales)	DMPEC (Mission "participation et engagement citoyen")	Laurence Daburon (M)	☹️
	DRAID (Rayonnement, Attractivité, Influence et développement)		
	Totaux	Nbre Directions avec AdP	DU réalisée
			Nombre directions : 28

Légende AdP	
☐	Non désigné
☐	Désigné et non formé
☐	Formé sans lettre de cadrage
☐	Formé avec lettre de cadrage

Légende DU	
☐	Etape non réalisée
☐	Etape en cours
☐	Etape réalisée

⇒ **E-registre santé et sécurité au travail dans les SG :**

La version de qualification du logiciel a été livrée à mi-année, suivie d'un plan de test permettant de détecter un certain nombre d'anomalies fonctionnelles et techniques.

Le prestataire a corrigé ces dysfonctionnements et a livré la version de production en fin d'année.

Il a également dispensé une formation aux modérateurs et administrateurs en novembre. 5 directions pilotes se sont portées volontaires pour expérimenter le logiciel : DITEE, IGS-OGR, DQVTF, DEJOS et DIRMER.

A l'occasion de l'ouverture des droits pour ces directions, un accompagnement est réalisé par le service prévention coanimé avec l'Assistant de Prévention de la direction.

Il consiste en une présentation et démonstration du logiciel aux agents, suivies de la remise d'un guide utilisateurs.

Quelques anomalies résiduelles ont été détectées sur la version de production ; celles-ci devraient être corrigées avant la généralisation de l'appliquatif sur l'ensemble des directions de la collectivité (objectif fin du déploiement en 2023).

⇒ **La procédure concernant les obligations en cas de danger grave et imminent dans les SG :** elle fut à l'ordre du jour de ce CHSCT du 21/04/2022, en reprenant les obligations réglementaires prévues dans le décret n° 85-603 modifié du 10 juin 1985 (art 5-1 et suivants).

⇒ **Le suivi covid-19 chez les ARL et les ASG :** le temps consacré par la DQVTF et notamment par le service prévention fut significatif en 2022.

Les différentes tâches afférentes ont été les suivantes :

- Gestion quotidienne de la boîte mail preventioncoronavirus@laregion.fr,
- Réponses aux appels téléphoniques sur toutes les questions relatives au covid,
- Enregistrement des cas covid et suivi du nombre des contaminations des agents régionaux,
- ASA,
- Veille réglementaire et rédaction/modification des procédures appropriées.

A noter qu'en 2022, plus de 2500 Cas de COVID-19 ont été enregistrés.

⇒ **Maintien dans l'emploi & prévention du handicap ARL et ASG :**

Le service prévention, par l'intermédiaire des techniciens prévention, parfois assistés des conseillers prévention, ont réalisé de nombreuses études de poste afin de permettre à des agents de se maintenir sur leur poste de travail sans que leur activité de travail aggrave leur état de santé. Sur 2022, nous comptabilisons environ 130 études de poste réalisées dont une dizaine réalisée directement par les services de médecine de prévention.

De leur côté, les assistantes sociales du travail ont maintenu sur 2022 les rendez-vous avec les agents qui les ont sollicités, en présentiel comme en distanciel. Leurs actions en lien avec le handicap ont permis :

45 actions de sensibilisation auprès de managers, d'équipes ou individuelles sur la problématique du handicap,

250 interventions sur des situations particulières liées au handicap sur sollicitation des agents.

⇒ **L'inspection par les Chargé-e-s d'Inspection en Santé et Sécurité (CISST) des CDG 34 et 31 pour les ASG :** sur 2022, l'inspection santé sécurité au travail s'est focalisée sur l'organisation de la prévention dans la collectivité à partir des acteurs de la prévention. Les rapports d'inspection sont présentés en durant la séance de la FSSSCT du 30 mars 2023.

- ⇒ **La mise en œuvre des « Ecrans de la prévention » pour développer la culture prévention chez les managers ARL.** Sur la base d'un format d'1h30 en visio, il s'agit d'une animation/discussion sur une thématique prévention à laquelle chaque manager ARL a la possibilité de s'inscrire pour y participer. Les thématiques furent les suivantes :
 - Les TMS et la pré-impregnation ;
 - L'obligation de sécurité ;
 - L'accident du travail ;
 - Les recommandations médicales ;
 - Accueillir un nouvel arrivant.

- ⇒ **Mise en œuvre « d'accord bipartite » dans les lycées pour impliquer les autorités fonctionnelles sur la prévention.** Ce document fixe les obligations de chacun et permet aux autorités fonctionnelles de s'engager dans la planification d'actions de prévention suite à un diagnostic réalisé par le service prévention. Sur le premier semestre 2022, nous avons expérimenté cet accord sur le lycée Anthonioz De Gaule de Milhaud, dans le Gard. Un deuxième accord bipartite a été contractualisé en fin d'année 2022 avec le lycée de Toulouse-Auzeville.

- ⇒ Etude des conditions de travail dans les lingerie des lycées afin d'intégrer la prévention dans les projets architecturaux des lycées : le service prévention a réalisé en 2022 une étude des conditions de travail dans les lingerie afin de pouvoir partager avec la DAI et la DEJOS la constatation d'améliorations à prendre en compte dans les opérations nouvelles de construction (travaux neufs et rénovations).

2 - Sur l'année 2023, le programme de prévention est maintenu sur la base du programme de prévention (PAP) 2022.

Cette programmation a pour objectif de maintenir dans le temps et de façon durable, mise en œuvre de la politique de prévention de la Région OCCITANIE ;

Certaines nouvelles thématiques prévues et débutées sur 2022 méritent d'être développées en 2023 :

- ⇒ **Poursuivre le Développement de la culture prévention chez les managers ARL mais également chez les managers ASG :** le PAP 2023 prévoit de déployer « Les Ecrans de la Prévention » pour les managers ASG également. Toujours sur le même format d'1h30 en visio, il s'agira d'une animation/discussion sur une thématique prévention à laquelle chaque manager aura la possibilité de s'inscrire pour y participer.

- ⇒ **Le déploiement du réseau des ADP dans les services généraux et de l'évaluation des risques professionnels.** L'organisation de la prévention efficace dans les directions reste un prérequis préalable pour planifier les plans d'action prévention suites aux évaluations des risques.

- ⇒ **Développer « les accords bipartites » pour impliquer l'autorité fonctionnelle pour la prévention des ARL :** bien que l'obligation réglementaire de garantir la santé et la sécurité des ARL mis à sa disposition repose sur l'autorité fonctionnelle, le service prévention de la DQVTF poursuivra son incitation auprès des responsables d'établissements pour s'engager dans des actions de prévention par la signature d'un « Accord bipartite d'intervention », formalisé dans un document écrit du même nom, rédigé et visé conjointement par l'autorité fonctionnelle et la DQVTF. Ces accords bipartites pourront concerner la prévention des risques physiques (ex : la chute de hauteur) comme les risques psychosociaux.

- ⇒ L'étude des conditions de travail sur les accueils des lycées pour intégrer la prévention dans les projets architecturaux des lycées : le service prévention réalisera en 2023 cette étude des conditions de travail dans les lycées afin de pouvoir partager avec la DAI et la

DEJOS la constatation d'améliorations à prendre en compte dans les opérations nouvelles de construction (travaux neufs et rénovations).

- ⇒ Nouveauté 2023 : agir en faveur d'une prévention sur les postures sédentaires des agents des services généraux pour une meilleure santé y compris au travail. La réflexion engagée aura pour objectif de proposer une activité physique sportive au travail comme un levier de prévention des risques de pathologies associées à dans un contexte de travail pouvant favoriser la sédentarité.

Ce point à la FSSSCT prévoit donc deux documents pour avis :

- ⇒ Le PAP 2022 revue en mars 2023
- ⇒ La mise à jour du PAP pour une version PAP 2023

Les préconisations de la F3SCT

Mettre en place une évaluation des risques professionnels unifiée au sein de la Région, en déployant une méthode d'analyse par unité de travail. Une telle analyse permettra de construire le document unique pour la région Occitanie, rattrapant ce faisant un retard important.

- Introduire des actions de prévention sur le sujet des nouvelles technologies dans le programme RPS
- Prioriser les mesures des PAP pour assurer leur réalisation.
- Proposer des actions de prévention primaire, pour éliminer les risques à la source conformément à la hiérarchie des principes de prévention.
- Préconiser des mesures socio-organisationnelles.
- Associer en amont formellement la F3SCT sur les actions mises en place en termes de prévention.

Notre intervention

Nous soulignons dans cette présentation et plus largement le point positif de l'entrée pour la Collectivité dans la culture de la prévention.

La politique de prévention de la Collectivité concerne tous les agents. A ce titre, il y a **un aspect à renforcer** pour la CGT : **former et informer TOUS les agents afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention**. La formation et l'information ne concernent pas que l'encadrement, les référents identifiés dans les directions et les « préventeurs ». Pour quoi pas également élargir la culture de la prévention également aux représentants du personnel ?

Les réponses de l'Administration

La DQVTF apporte des précisions sur les points suivants :

- ⇒ Il y a accord pour valoriser les Agents de Prévention (ADP) de la Collectivité et de les identifier dans les organigrammes des directions
- ⇒ Des réflexions sont en cours pour lutter contre la sédentarité en organisant des activités physiques ou sportives sur les lieux de travail pendant le temps de travail.
- ⇒ La rédaction et la mise à jour des Documents Uniques est à construire avec les préventeurs pour l'année 2023 et celles à venir. Le DUERP des lycées est du ressort de l'Education nationale, et donc de la responsabilité des chefs d'établissement, pas de la Région

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)				2
TOTAL	13			2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 4 – Pour avis : logiciel Europac (en remplacement d’Osyris) + POINT 5 – Pour avis : logiciel Virage Panorama (en remplacement d’Oryzon)

Les présentations de l’Administration

Le logiciel Europac

Le logiciel Europac est un outil pour instruire les aides FEADER pour la période 23-27 en remplacement du logiciel Osyris. Le fonds FEADER s’élève à 448,98 M€ pour l’Occitanie

Ce remplacement de logiciel se fait

- ⇒ suite au décroisement des responsabilités sur le Plan Stratégique National FEADER 2023-2027
- ⇒ Au refus de l’Agence de Services et de Paiement de faire évoluer l’outil utilisé jusqu’alors, OSIRIS pour la nouvelle programmation RDR4

Ouverture de 17 dispositifs sur 2023 (34 sur l’ensemble de la période de programmation)
Plus de 130 utilisateurs internes

Le logiciel Virage Panorama

L’objectif

- ⇒ Enregistrement de toutes les informations des opérations de travaux de la DAI
- ⇒ Outil de suivi des opérations de travaux (planning et budget) pour les chargés d’opérations
- ⇒ Outil collaboratif de partage des informations des opérations auprès de tous les acteurs DAI et Région (DUPL, DSPO, DIRES, DSOL)

Les publics cible

- ⇒ Chargés d’opération pour Renseignement des informations
- ⇒ Responsables pour Reporting
- ⇒ Acteurs des opérations (services administratifs DEJOS, DUPL, DSPO, DIRES, DSOL pour Recherche des informations

Le remplacement d’un outil existant ORYSON :

- Entreprise de développement a fermé en Janvier 2022
- Outil utilisé depuis 2012

Par le logiciel PANORAMA :

- Entreprise de développement : Virage Groupe (Nantes)

- Outil utilisé par plusieurs Régions (Centre Val de Loire, PACA, Rhône Alpes, ...)
- Amélioration de l'ergonomie et de l'aisance dans l'utilisation

Les préconisations de la F3SCT

L'exemple SIGMA, illustre l'insuffisante prise en compte des besoins des agent.es en amont de tout projet.

- une maîtrise d'ouvrage qui omet le volet conditions de travail dans sa conduite
- Absence d'état des lieux quantitatif et qualitatif des besoins de l'attractivité des agents en amont de la conduite de projet (ni les agent.es ni les représentant.es ne sont invité.es à s'exprimer sur leurs besoins);
- Absence d'anticipation des impacts des modifications sur l'activité des agents, les obligeant à fonctionner en mode dégradé le temps de la stabilisation des nouveautés;

Les membres de la F3SCT demandent que la mise en place de ces deux logiciels se fasse dans le respect des préconisations de l'expertise (page 186):

- Evaluer les risques en amont en tenant compte du travail réel (l'employeur se doit de se baser sur les recommandations du ministère du travail (Circulaire DRT n°6 du 18/04/2002) et de l'INRS;
- Faire correspondre dans les documents d'information l'évaluation de la charge de travail et les risques identifiés;
- Structurer un programme de prévention au regard de ces risques;
- Prévoir un suivi et une évaluation de la mise en place de ce programme et de son efficacité
- Évaluer la charge de travail en intégrant ses différentes dimensions avant tout projet : la charge prescrite, la charge réelle, et la charge vécue.
- Prendre en compte l'expertise des agent.es de terrain pour faire remonter les dysfonctionnements des outils
- Centraliser la dimension préventive des risques et améliorer les conditions de travail au sein d'un organe de direction:
- Etablir un calendrier prévisionnel des introductions de nouvelles technologies, une cartographie des services concernés et impactés

⇒ mettre à jour les Documents Unique d'Evaluation des Risques

Notre intervention

Sur le logiciel Europac

Nous intervenons d'abord sur la formation des agents au nouvel outil informatique EUROPAC pour instruire et payer la programmation FEADER : nombre d'agents, nombre de cycles, indicateurs de suivi et d'évaluation de la formation ?

Par ailleurs, nous signalons que la Collectivité ne donne aucune indication sur la surcharge de travail, dans un contexte où l'expertise de Socioscop démontre l'impact négatif des changements d'applications informatiques sur les conditions de travail des agents, et préconise une pause. S'il y a nécessité de changer de logiciel, les conclusions de l'expertise devraient inciter à mettre en pratique des mesures d'accompagnement et de prévention plus importantes.

Sur le logiciel Virage Panorama

Idem sur le remplacement d'un logiciel existant ORYSON par Panorama. Nous demandons d'avoir des précisions sur la formation et l'accompagnement des agents. Nous alertons sur les risques de surcharge de travail et difficulté professionnelle des agents

Les réponses de l'Administration

Les agents concernés par la mise en place de Europac sont les agents transférées du service FEADER et les agents de la DIN. C'est le service FEADER qui sera en charge des formations sur le nouveau logiciel. Ces formations se feront en présentiel. Une évaluation du déploiement du nouveau logiciel est prévue.

Les directions concernées par Panorama sont la DEJOS, la DUPL, la DSPO, la DIRES et la DSOL, soit 130 agents concernés environ.

Le nouveau logiciel permet un lien direct vers Grand Angle. Il évite les ressaisies et permet d'évaluer sans surveiller la charge de travail des agents. Il est prévu un plan d'accompagnement avec les autres directions. La première des directions accompagnée est la DEJOS.

Enfin ce nouveau logiciel Panorama est évolutif dans le temps conformément à l'engagement de l'éditeur du logiciel.

Votes Europac

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	1		3	
CFDT (4)			4	
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
TOTAL	3		10	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Votes Virage Panorama

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)			4	
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)			3	
SUD (2)				2
TOTAL	6		7	2
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

POINT 6 – Pour information : Comptes rendus des délégations.

La présentation des représentants du personnel

Ce point est présenté en séance par les représentant.e.s du personnel. Ces délégations concernaient les établissements suivants.

- Lycée Agricole Capou – MONTAUBAN
- Lycée Agricole Fonlabour - ALBI
- Lycée Auzeville – CASTANET-TOLOSAN
- Lycée Stéphane Hessel - TOULOUSE

La présentation a été assurée par Louise VANARA, mandatée CGT au CHSCT.

POINT 8 – Pour avis : Approbation du procès-verbal de la séance du 24 janvier 2023.

Votes

Collège Personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
CGT (4)	4			
CFDT (4)	4			
UNSA (2)	2			
FAFPT (3)	3			
SUD (2)	2			
TOTAL	15			
Collège Administration	POUR	CONTRE	ABSTENTION	NPPV
TOTAL	12			

Vos représentant.e.s CGT