

2022 - 2024

Politique et programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail



Partie A

La politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de la Région Ile-de-France

Politique de prévention 2022-2024

Introduction

Le projet de politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est structuré autour de 4 axes qui mettent en évidence la volonté de la collectivité de se doter d'un document cadre pluriannuel pour agir de manière efficace sur la santé et sécurité des agents régionaux.

Cette politique pluriannuelle est déclinée en actions concrètes et opérationnelles qui forment le programme de prévention de la Région Ile de France. Ce dernier sera évalué annuellement, conformément aux dispositions réglementaires du décret 85-603, et pourra faire l'objet d'amendement permettant de s'adapter aux évolutions des besoins.

L'objectif principal de cette politique est d'assurer au mieux la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des 11 000 agents régionaux en veillant à la limitation de la pénibilité et en favorisant une réelle qualité de vie au travail. Elle contribue ainsi à la baisse du taux d'absentéisme et à l'amélioration de la performance du service public régional.

En conséquence, la politique de prévention porte l'ambition à la fois d'améliorer et de diffuser largement les connaissances sur les conditions réelles de travail au siège et dans les lycées (axes 1 et 2), de favoriser l'adaptation aux risques en vue de se prémunir des formes les plus graves (axe 3) et de consolider les dispositifs d'intervention lors de la survenue de risques (axe 4).

La politique de prévention 2022-2024 place dès lors une priorité sur la prévention primaire qui vise à connaître, évaluer et réduire les facteurs de risques (axes 1 et 2). En complément, les dispositifs des programmes de prévention précédents en ce qui concerne la prévention secondaire (protection et adaptation – axe 3) et tertiaire (compensation, réparation, limitation de la détérioration de situation de travail alertant – axe 4) sont pérennisés et renforcés.

Les 4 axes de la politique de prévention 2022-2024

Axe 1 : Piloter globalement - animer localement

Axe 2 : Intégrer la prévention dans les politiques RH, équipement, travaux

Axe 3 : Protéger les agents en favorisant leur autonomie

Axe 4 : Accompagner les situations de travail complexes

Éléments de méthode

La politique de prévention et son programme ont fait l'objet d'un travail avec les représentants du personnel du CHSCT et des directions de la Région.

Un comité de pilotage a validé les axes de la politique de prévention ainsi que les actions du programme 2022.

Concernant le suivi, des éléments de bilan seront présentés annuellement aux membres du CHSCT afin à la fois de suivre la mise en œuvre de la politique de prévention et de pouvoir adapter le programme de prévention aux évolutions conjoncturelles.

Le comité de pilotage sera réuni annuellement en vue de valider les éléments de bilan et les adaptations proposées. Le bilan de l'année n-1 et le programme de l'année n+1 feront l'objet d'échanges en réunion CHSCT de fin d'année, avant de recueillir l'avis des membres.

Politique de prévention 2022-2024

Priorités et éléments de diagnostic

AXE 1

Piloter globalement – animer localement

Enjeux

- **Favoriser le développement d'une culture prévention partagée** par tous et incarnée dans le quotidien du travail nécessite d'inscrire cette démarche dans le temps long.

Formaliser et communiquer sur les objectifs de la collectivité en matière de prévention des risques et d'amélioration de la qualité de vie au travail constitue en soi un signal fort en direction des collectifs de travail.

- Elaborer, suivre et piloter la politique prévention au niveau des DGA contributrices, sous la présidence de l'élue chargée de l'administration générale ou de sa représentante (DGA RH)
- **Poursuivre le développement des relais de terrain, en lien notamment avec les rectorats de l'Education Nationale**

Points d'appui

- L'existence d'un programme de prévention annuel structuré et chiffré
- De nombreuses mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail proposées au travers de différentes sources :

- Accords-cadres
- Programme de prévention
- Convention FIPHFP
- Délibération Conseil régional (politique d'équipement de la collectivité en chariots ou tablettes)
- Projets architecturaux (siège Saint Ouen ou création d'un nouveau lycée)
- Evolution de l'organisation du travail (télétravail)...
- Enquêtes paritaires

- Un système d'information RH riche comprenant de nombreuses données requêtes

- Un rapport social unique et un rapport annuel santé / sécurité et amélioration des conditions de travail (RASSCT) très documentés

- Une équipe pluridisciplinaire dédiée à la prévention des risques et à la santé au travail rattachée au pôle RH

**4,13 millions
d'euros**

*alloués au
programme de
prévention
2019-2020*

Points de progrès

- Une diversité d'actions et de plans d'action qui ne sont pas intégrés dans une démarche globale et un document cadre :
 - Déficit de lisibilité des objectifs et de la cohérence de la politique menée
 - Déficit de valorisation de la politique menée
- Un pilotage transversal de la politique de prévention à renforcer pour la rendre encore plus légitime et efficace
- Une absence d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs de suivi en temps réel des situations de travail
- La nécessité de clarifier les rôles de chacun sur le pilotage et la mise en œuvre de cette politique
- Une culture prévention insuffisamment partagée dans les collectifs de travail
- Un DUER à mettre à jour

AXE 2

Intégrer la prévention dans les politiques RH, équipement, travaux

Enjeux

51 ans

Age moyen des agents lycées.
2019 fut la première année de baisse de cette moyenne d'âge

- **Anticiper le départ en retraite des babyboomers et s'engager dans une démarche ambitieuse de prévention primaire vers les nouveaux arrivants :**

La pyramide des âges des agents des lycées implique des départs massifs en retraite dans les prochaines années et donc l'arrivée d'un volume très importants de nouveaux agents, plus jeunes, qui entament leur carrière au sein de la collectivité.

L'engagement d'une démarche ambitieuse de prévention primaire en direction des agents des lycées nouveaux arrivants qui entament leur carrière au sein du collectif régional doit donc s'affirmer pleinement dans les prochaines années pour prévenir au mieux l'usure professionnelle à 10 ou 15 ans.

- **Faire de la prévention primaire et de la qualité de vie au travail un axe d'attractivité et de fidélisation des agents :** La qualité de vie au travail devient un élément d'attractivité fort pour les employeurs sur le marché du travail. Elle est en outre un enjeu fort d'image.

Pour autant, le monde du travail est en mutation profonde, continue et renforce la nécessité d'accompagner de plus en plus le changement.

La prévention des risques psycho sociaux s'avère centrale pour répondre à ce double challenge.

Points d'appui

- Une internalisation de certaines politiques d'équipement et processus métiers permettant de générer de nouveaux leviers d'action :
 - Déploiement de chariots ergonomes
 - Création de fonctions de techniciens hygiène / propreté
 - Equipement des agents des lycées en tablettes numériques
 - Création d'une application spécifique facilitant le rapprochement des agents lycées / à leur employeur
 - Internalisation de la gestion des EPI / Vêtements de travail / Chaussures de sécurité
 - Création d'une centrale d'achat levier actionnable pour garantir un certain standard sur certains types d'équipements.
- Une réflexion prospective engagée (GPEC) sur l'évolution des métiers dans les lycées via notamment le développement de la mécanisation de certaines tâches.
- Des collaborations techniques transversales ponctuelles PRH / PLYC existantes.

Points de progrès

- Des politiques sectorielles clés notamment en matière de prévention de la source de pénibilité insuffisamment intégrées à cette démarche de prévention

AXE 3

Protéger les agents en favorisant leur autonomie

Enjeux

14 800

Nombre de jours d'arrêt liés à une maladie professionnelle. Ces MP concernent majoritairement les affections péri articulaires

- **Réduire les troubles musculo squelettiques** : Les troubles musculo squelettiques (TMS) constituent l'un des effets délétères majeurs des contraintes professionnelles exercées sur les métiers de la collectivité. Ils constituent l'essentiel des causes de déclaration de maladies professionnelles au sein de la collectivité pour les agents des lycées.

La prévention des TMS est une démarche globale touchant à l'équipement des agents, à l'organisation du travail ou encore au sens donné aux activités réalisées. Elle suppose une analyse fine du travail réel au sein des collectifs de travail.

- **Poursuivre et adapter les formations des agents aux risques professionnels** : Le nombre d'agents au sein de notre collectivité, l'organisation managériale complexe dans les lycées avec la double hiérarchie et/ou l'étendue géographique des sites régionaux imposent des transferts très significatifs de savoir-faire en termes de prévention des risques.

L'acculturation des collectifs de travail à la prévention des risques professionnels est donc un enjeu fort et suppose de :

- Définir des objectifs en termes de socle de compétences et savoir-faire attendues en fonction des postes occupés
- De mener les actions de formation / sensibilisation
- D'évaluer leur impact en termes d'acquisition et de mise en œuvre des compétences et de réduction des risques

Points d'appui

- Un plan de formation sécurité au travail récemment mis à jour
- Une maîtrise de la politique d'équipements EPI / Vêtements de travail / Chaussures de sécurité permettant une harmonisation de leur déploiement et des démarches de prévention autour de l'utilisation de ces équipements
- Une démarche de diagnostic organisationnel dans les lycées permettant d'objectiver les besoins en termes de ressources humaines

Points de progrès

- L'absence de formation systématique et obligatoire « parcours prévention » pour les encadrants ou les nouveaux arrivants
- Un déficit de culture « entreprise » sur ce que revête la notion de prévention des TMS, trop souvent centrée sur l'amélioration de l'équipement des agents au détriment des dimensions organisationnelles et managériales
- Des actions concourant à la prévention des TMS mais pas de démarche globale centrée sur l'analyse du travail réel

AXE 4

Accompagner les situations de travail complexes

Accidents de travail

Enjeux

- **Réduire le nombre d'accident de travail :**

En 2019, 545 agents ont été arrêtés du fait d'un accident de travail, représentant plus de 22 000 jours d'absence.

Cette situation, outre l'impact individuel qu'elle peut avoir sur la santé des agents, implique la nécessaire réorganisation des équipes pour assurer la continuité du service et représente un coût important pour la collectivité.

Points d'appui

- Existence d'un dispositif efficace de recensement et de traitement administratif informatisé des accidents de travail permettant de disposer d'informations précises sur les AT
- Elaboration d'un rapport annuel santé / sécurité au travail documenté et mobilisant de nombreux indicateurs quantitatifs et plus qualitatifs sur l'analyse des AT
- Mise en place de sessions de sensibilisation sur la méthode d'analyse des accidents de travail dans le cadre du campus des cadres
- Mise en œuvre d'une démarche d'enquête paritaire pour débriefer les accidents graves
- Déploiement de diagnostics plus approfondis pour les accidents récurrents

Points de progrès

- Du fait des volumes importants d'accidents de travail :
 - Difficulté à assurer un suivi en temps réel des accidents de travail
 - Insuffisance de capacité à aller sur le terrain pour débriefer les accidents de travail

De ce fait, difficulté à bilancer les enseignements en termes de prévention des risques professionnels au regard des AT qui sont survenus.

+ 15 %
Evolution du nombre de jours d'arrêt pour accident de travail entre 2017 et 2019

- Insuffisance de connaissance et de sensibilisation des encadrants au débriefing des accidents de travail
- Absence d'indicateurs à l'usage des encadrants sur l'accidentologie au sein de leurs équipes

AXE 4

Accompagner les situations de travail complexes

Traitement des alertes liées à des risques psycho sociaux

Enjeux

- **Être plus efficace sur la prise en charge des signalements et alertes préoccupantes** : Comme dans toute entreprise, la collectivité est saisie d'un certain nombre de situations alertantes qui révèlent des situations de travail complexes
 - intensité du travail, rythme élevé sur certaines périodes de l'année
 - exigences émotionnelles notamment dans les fonctions d'accueil
 - insuffisance d'autonomie dans l'organisation du travail
 - relations tendues ou conflictuelles avec collègues, hiérarchie, usagers ;
 - Manque de sens au travail souffrance éthique ;
 - l'insécurité de la situation de travail, notamment dans des moments de restructuration ou pour les agents contractuels

Elle se doit de mettre en place un dispositif efficace de signalement et de traitement de ce type de situation qui puisse être réactif, adapté en vue d'éviter des impacts durables individuels ou collectifs sur la santé des agents.

Points d'appui

- Existence de procédures écrites de gestion des situations alertantes RPS
- Grande diversité d'expertise et de ressources pour traiter les situations de RPS (référénts RH, conseiller en organisation, psychologue du travail, ergonome, travailleurs sociaux, conseillers de prévention...)
- Engagement en cours d'une démarche d'analyse et de corrections des risques liés à certaines difficultés de mise en œuvre de ces procédures de signalement et de traitement

Points de progrès

- Insuffisance de formalisation du traitement de tous les signalements RPS
- Intervention centrée sur la gestion des situations individuelles
- Besoin de clarifier le rôle de tous les intervenants pour sécuriser les process et responsabiliser toutes les parties prenantes
- Difficulté à intervenir en temps réel sur certaines situations de travail dégradée notamment au niveau des lycées du fait de signalement parfois tardifs.

AXE 4

Accompagner les situations de travail complexes

Adaptation des postes de travail à la situation médicale des agents

Enjeux

55 %

Nombre de visites médicales lycées prescrivant un aménagement de poste (2020)

- **Poursuivre les aménagements de postes et la prise en compte des situations individuelles** : La nature des métiers exercés dans les lycées et la pyramide des âges vieillissante imposent le développement et la consolidation des aménagements de poste.
Ces aménagements de poste constituent un enjeu fort pour la collectivité puisqu'ils permettent d'assurer le maintien à l'emploi des agents tout à veillant à maintenir la qualité du service rendu.
- **Poursuivre le travail sur la seconde carrière, avec une prise en compte de la reconversion dès l'embauche** : Pour les mêmes raisons, l'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents est un enjeu d'importance dans un contexte où le profil de compétence des agents des lycées est souvent très éloigné d'un profil d'agent administratif beaucoup moins soumis aux contraintes de pénibilité physique.

Points d'appui

- Connaissance fine des établissements et responsables d'établissement via les référents RH de la Direction des Talents
- Déploiement d'une formation auprès des chefs d'équipe sur la mise en œuvre des aménagements de poste et mise à disposition d'outils (guide aménagement de poste)
- Existence d'une mission handicap et d'une convention de partenariat avec le FIPHFP permettant notamment des co-financements de matériels pour l'aménagement des postes
- Expertise interne sur les aménagements de poste complexe, les commandes de matériels adaptés via les ergonomes du SPST et conseillers de prévention
- Maitrise en interne par la Direction des Talents du process métier entretien général et de la politique d'équipement (70 % des effectifs).

Point de progrès :

- Insuffisance de vérification de la compatibilité poste / état de santé de l'agent du fait de la carence de la couverture médicale
- Insuffisance de visibilité sur l'effectivité des aménagements de poste dans les lycées et difficulté de suivi du volume d'aménagement de poste faute d'un outil de gestion adapté
- Absence de capacité à vérifier sur le terrain la bonne adaptation des aménagements de poste au regard des volumes en jeu
- Insuffisance de formation des gestionnaires, chefs d'équipe et collectif de travail pour s'autonomiser encore plus sur l'aménagement des postes
- Difficulté à financer ou à se procurer certains matériels adaptés
- Incertitude sur le périmètre de compétences et d'intervention des agents du pôle RH, notamment ce qui concerne les responsabilités en matière d'aménagement de poste notamment au regard de la double hiérarchie
- Possibilité de reconversion professionnelle limitée au regard des profils de compétence lycée éloignés des profils administratifs au siège

Partie B

Le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2022

Fiches actions

AXE 1 : PILOTER GLOBAL – ANIMER LOCAL

Objectifs

- **Favoriser le développement d'une culture partagée à la Région et avec l'Education Nationale**

Structurer des outils de pilotage au quotidien pour identifier des signaux faibles

Partager les connaissances et analyse sur la base de données

Favoriser une politique de prévention partagée avec l'Education Nationale

- **Poursuivre le développement de relais de terrain**

Bénéficier d'un premier niveau d'intervention sur le terrain

Formation des acteurs de la prévention + clarification de leur rôle

1.1 Assurer le suivi d'un tableau de bord RH spécifique santé et sécurité au travail

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Développer et suivre des indicateurs de pilotage sur les volets santé / prévention des risques / handicap |
| Modalités de mise en œuvre | 2022 : création d'une version beta (semestre 1) 2022 et suivantes : mise en œuvre opérationnelle et adaptation |
| Indicateurs | Création du tableau de bord et structuration démarche de suivi |
| Lien avec d'autres programmes | Renforcement du contrôle de gestion - Evaluation des politiques menées - Pilotage de la politique RH - GPEC |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|------------------------------------|
| Pilote | SPST - MAPPT |
| Parties prenantes | Ensemble des directions du pôle RH |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | La structuration d'un tableau de bord de gestion est prévue pour le premier semestre 2022 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

1.2. a Identifier et mobiliser régulièrement des relais ascendant ou descendant de la politique de prévention de la collectivité au siège

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Animation d'un réseau de : <ul style="list-style-type: none"> - risque incendie : guide et serre files et équipiers incendie dans le cadre des procédures d'évacuation - sauveteurs, secouristes du travail dans le cadre des interventions accidents, malaise et évacuation, et en tant qu'auxiliaires de prévention - -Risques globaux au siège : référents DUER des directions les plus concernées par les risques professionnels |
| Modalités de mise en œuvre | 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - Appel à candidature / Identification / mise à jour des listes d'agents concernés des 3 réseaux de relais - Réalisation des formations et sensibilisation ad hoc Sur le DUERP : <ul style="list-style-type: none"> - Participation à des temps de travail thématiques si besoin notamment sur les plans d'action DUER - Pour les référents DUER : réunions périodiques de remontée d'info et d'actualisation du DUER / plan d'action Pour les SST siège : réunions périodiques de rappels en matière de 1ers secours et de remontée des informations en lien avec la prévention des risques |
| Indicateurs | Nb de relais identifiés par direction Nb de réunions d'échanges organisées avec ces relais |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Guides et serre files Equipiers Incendie Sauveteurs secouristes du travail Référents DUER |

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Chefs de service et directeurs |

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| Date de démarrage | Actions initiées début 2022 |
| Echéance | Mise en œuvre au 1er semestre 2022 |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

2

1.2 b Structurer et animer un réseau d'acteurs plus particulièrement sensibilisés aux problématiques de santé et sécurité au travail dans les lycées

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Expérimentation - Identifier et animer le réseau de relais de prévention au sein des lycées |
| Modalités de mise en œuvre | 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - Recensement du réseau existant d'assistants de prévention et de son état via les rectorats et chefs d'établissements - Rédaction d'une lettre de mission reprenant les missions et les conditions d'exercice <ul style="list-style-type: none"> o nécessite une concertation avec les rectorats sur la méthode o travail avec CHSCT sur les missions à confier - Désignation d'un pilote du réseau au sein du SPST - Etudier la possibilité de renforcer l'équipe de prévention 2023 et suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Missionner les nouveaux acteurs via signature de la lettre de mission - formation et animation des assistants de prévention en lien avec les rectorats |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Définition d'une lettre de mission commune - Nb d'EPLÉ avec assistants de prévention désignés - Nb de réunions d'animation de réseau réalisés |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents des lycées volontaires pour devenir relais de prévention |

3

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction des Talents - Chefs d'établissements - Rectorats |

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | Action intuitée en 2021 |
| Echéance | Courant 2022 |
| Cout budgétaire hors masse salariale | A déterminer |

AXE 2 : Faire de la prévention une politique intégrée

Objectifs

- **Evaluer en continu les risques professionnels notamment les RPS, de manière participative, avec les acteurs de la prévention**
- **Proposer des espaces, des organisations et des outils de travail favorisant la prévention de la pénibilité, enjeu particulièrement central au vu du renouvellement actuel des effectifs lycées**
- **Favoriser une démarche globale QVT**

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

2.1.1 Faire du DUER un outil pivot de l'évaluation et de la prévention des risques

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Mise à jour de manière participative du Document Unique d'Evaluation des Risques en y intégrant notamment la prévention des risques psychosociaux |
| Modalités de mise en œuvre | <p>Travail en collaboration avec un prestataire extérieur contribuant au travail d'évaluation des risques mais également à des transferts de savoir faire (outils et méthodes) pour assurer une autonomie dans la mise à jour annuelle de l'évaluation des risques physiques et psychosociaux.</p> <p>Dernier semestre 2021 : Appel d'offre et notification</p> <p>1^{er} semestre 2022 : Désignation et mobilisation des correspondants DUER (mode opératoire à préciser en fonction notamment des recommandations du prestataire) Conduite de la démarche de mise à jour et d'élaboration des plans d'actions.</p> <p>2023 : 1^{ere} mise à jour du DUER nouvelle version et mise à jour des plans d'actions avec les correspondants DUER.</p> |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - DUERP à jour - Identification réseau |
| Lien avec d'autres programmes | Démarche IGRIF Evaluation - suivi - prévention des risques majeurs de la collectivité |
| Agents concernés | Agents du siège |

5

| | |
|-------------------|---|
| Pilote | DGA RH |
| Parties prenantes | DGA – Directeurs – correspondants DUER - SPST |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Date de démarrage | Notification du marché de prestation janvier 2022 – démarrage du process de mise à jour janvier 2022 |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 90 000 euros pour la mise à jour 2022 |

2.1.2 Constituer un observatoire qualité de vie au travail et prévention des risques psycho sociaux au sein du Pôle RH

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Mise en place d'un observatoire permettant d'identifier des signaux faibles de risques psycho sociaux au sein de la collectivité et permettre si besoin des interventions préventives |
| Modalités de mise en œuvre | <p>Dès 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituer un collectif composé de RRH / médecin de prévention / psychologues / SPST - Proposer le suivi d'indicateurs par direction : par ex taux absentéisme pour raisons de santé ou turn over - Identifier les situations potentiellement génératrices de RPS (réorganisation / absence de hiérarchie / absentéisme...) - Croiser les approches quali de chacun et identifier le leviers d'action de prévention. <p>NB : cette instance ne traite pas des situations individuelles qui sont discutées en réunion pluridisciplinaire hebdomadaires</p> |
| Indicateurs | Nb de réunions effectives de l'observatoire Evaluation qualitative sur la plus value apportée dans le traitement préventif des situations |
| Lien avec d'autres programmes | Démarche IGRIF Evaluation - suivi - prévention des risques majeurs de la collectivité |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

6

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Pilote | DGA RH |
| Parties prenantes | Direction des Talents – DAP - DET |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | Premiers éléments de structuration de l'observatoire 1 ^{er} trimestre 2022 |
| Echéance | A l'issue de l'évaluation des risques RPS dans le cadre de la mise à jour DUER – courant 2022 |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 (hors soutien du prestataire DUER à la structuration de cette démarche) |

2.2.1 Poursuivre le déploiement du marché de chariots d'entretien par imprégnation

ACTION CLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Déploiement du marché de chariots d'entretien par imprégnation et accessoires pour : <ul style="list-style-type: none"> - réduire les sollicitations du corps, le port de charge et limiter les déplacements - Homogénéiser les équipements pour en faciliter la gestion - Assurer la maîtrise de la consommation d'eau et de détergent - Disposer d'équipements en bon état - Plan de formation sur la méthode d'imprégnation |
| Modalités de mise en œuvre | Achat d'environ 4500 chariots, un par poste d'AEG sauf lycées déjà équipés Déploiement entre fin 2018 et mars 2021 de 150 chariots par mois à 200 chariots livrés tous les mois Formation systématique obligatoire pour tous les agents / accompagnement des encadrants au déploiement |
| Indicateurs | Nb de lycées équipés Nb d'agents ayant suivi les formations |
| Lien avec d'autres programmes | GPEC - Plan de prévention de l'absentéisme |
| Agents concernés | Agents des lycées |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | Direction des Talents |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|--------------------|
| Date de démarrage | 2020 |
| Echéance | Action continue |
| Cout budgétaire hors masse salariale | 4 millions d'euros |

7

2.2.2 Mieux intégrer la prévention de la pénibilité dans le cadre de la politique d'équipement des lycées et des matériels de travail mis à disposition des agents

ACTION CLE

| | |
|----------------------------|---|
| Contenu du projet | Intégrer pleinement la prise en compte de la pénibilité dans le cadre des choix d'équipements mobilier des lycées (ex : tables / chaises...) Proposer la mise en œuvre de nouveaux outils et matériels de travail (comme cela a été le cas pour les chariots par imprégnation) à disposition des agents répondant à cet objectif (ex : aide mécanique au déplacement des containers ...) |
| Modalités de mise en œuvre | Conforter avec le pôle lycée les critères déterminants la qualité d'un équipement en terme de prévention de la pénibilité et en faire un critère de choix significatif Identifier avec les différents interlocuteurs les nouveaux outils de travail permettant de limiter la pénibilité au quotidien |
| Indicateurs | Définition des critères de choix d'équipements lycée compatibles avec la prévention de l'usure professionnelle Déploiement effectif de nouveaux matériels dans les lycées favorisant la prévention de la pénibilité |
| Agents concernés | Agents des lycées |

| | |
|-------------------|------------------------------|
| Pilote | Pôle lycée |
| Parties prenantes | Direction des Talents – SPST |

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | 2022 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | Non déterminé à ce jour |

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

2.2.3 Intégrer au mieux les problématiques de prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle dans les projets de construction et de rénovation des lycées

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Assurer dès la phase de programmation de travaux la prise en compte au mieux des problématiques de pénibilité, d'usure professionnelle ou de contraintes techniques propres aux métiers exercés par les agents techniques des lycées |
| Modalités de mise en œuvre | Définir les modalités de collaboration renforcées autour des référentiels de construction / rénovation et dans le cadre de certains programmes d'intervention auprès d'établissement Expérimenter plus particulièrement sur une opération de réhabilitation une démarche collaborative sur l'ensemble du projet (de l'avant projet à l'exécution) |
| Indicateurs | Mise à jour des référentiels en y intégrant systématiquement la dimension prévention de la pénibilité |
| Lien avec d'autres programmes | GPEC - Plan de prévention de l'absentéisme - Accord cadre handicap |
| Agents concernés | Agents des lycées |

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | DGA RH et DGA Pole Lycées |
| Parties prenantes | Direction de la DGA Pole lycées – SPST – Direction des Talents |

9

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | 2022 |
| Coût budgétaire hors masse salariale | A évaluer |

2.2.4 Labeliser les tiers lieux répondant aux exigences de la collectivité en matière de conditions de travail et prévention des TMS

Action nouvelle

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Identifier les tiers lieux bénéficiant d'une labélisation en matière de condition de travail et d'ergonomie |
| Modalités de mise en œuvre | Dès 2021 : Préparation d'un nouveau marché tiers-lieux / Sourcing 2022 : Notification du marché |
| Indicateurs | Notification du marché |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents du siège |

| | |
|-------------------|----------------------------|
| Pilote | Service emploi et mobilité |
| Parties prenantes | SPST |

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

2.3.1 Favoriser les échanges de pratiques professionnelles entre pairs

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Favoriser les échanges de pratiques professionnelles entre pairs, notamment entre encadrants, pour diffuser une culture de la sécurité et de la qualité de vie au travail. |
| Modalités de mise en œuvre | 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement du parrainage (doublement des sessions annuelles) - Déploiement renforcé des ateliers RH Campus prévention des risques/prévention des RPS pour les encadrants du siège et des lycées - Renforcer le réseau dématérialisé d'échanges de pratiques pour les managers des lycées - Mise en place de formations obligatoires prévention des risques professionnels dans le cadre de l'intégration des nouveaux encadrants - Tuto lycées (à l'étude) - Etude du lancement du coaching à destination des encadrants des lycées |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | Accord cadre qualité de vie et bien être au travail - Campus des cadres |
| Agents concernés | Encadrants siège et lycées |

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| Pilote | Dirction de l'experience travail |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | mise en œuvre second semestre 2020 |
| Cout budgétaire hors masse salariale | 0 |

2.3.2 Favoriser l'autonomie, la confiance

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Mettre en œuvre la charge managériale lancée en 2021, complétée d'un référentiel de compétences managériales. Création du rôle du « manager facilitateur » : notion de QVT via formation et échanges entre pair (action 2.3.1) |
| Modalités de mise en œuvre | Mise en place d'une auto-évaluation des compétences, articulation du plan de formation autour des compétences et rôles de la charte, tests de recrutement |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | Campus des cadres |
| Agents concernés | Encadrants siège et encadrants lycées |

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Pilote | Direction de l'expérience travail |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | Tout au long de l'année |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

2.3.3 Accompagner les parcours professionnels, valoriser les compétences

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Accompagnement RH à la mobilité grâce aux entretiens de mobilité et à la construction de parcours professionnels |
| Modalités de mise en œuvre | Mobilisation des Responsables RH (RRH) et Responsables Recrutement et Développement des Talents (RMDT) sur l'accompagnement des parcours professionnels Définition de parcours de formation ad hoc et propositions d'immersion professionnelle Diffusion d'une charte de la mobilité et des parcours professionnels |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | Direction des Talents |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | Tout au long de l'année |
| Cout budgétaire hors masse salariale | 50 000 euros |

2.3.4 Valider les compétences dans le cadre des entretiens professionnels

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Mise en place d'entretiens professionnels basés sur la validation et le développement des compétences. Sensibilisation des agents et de l'encadrement à l'importance des entretiens professionnels annuels |
| Modalités de mise en œuvre | Diffusion d'un guide de l'entretien professionnel à destination des agents et des encadrants Mise en place d'ateliers RH dans le cadre du campus des cadres à l'attention des encadrants |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | Direction des Talents |
| Parties prenantes | |

14

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | Tout au long de l'année |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 50 000 euros |

2.3.5 Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle via notamment le déploiement du télétravail

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Finaliser les charte de la déconnexion, telle que prévu par l'accord cadre Qualité de vie et bien-être au travail |
| Modalités de mise en œuvre | 2022 : - Lancer un groupe de travail paritaire sur le droit à la déconnexion |
| Indicateurs | Finaliser de la charte de la déconnexion |
| Lien avec d'autres programmes | Accord cadre qualité de vie et bien être au travail - Accord cadre pour une meilleure efficacité du service public |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|---|
| Pilote | Direction de la MAPPT et du dialogue social |
| Parties prenantes | Direction des Talents |

| | |
|--------------------------------------|-------------------|
| Date de démarrage | Semestre 1 - 2022 |
| Echéance | Fin 2022 |
| Cout budgétaire hors masse salariale | A déterminer |

2.3.6 Proposer des actions de sensibilisation QVT à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Organiser chaque année à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail une série d'ateliers proposant aux agents des conférences, des ateliers (relaxation), des séances de partage d'expérience autour de la qualité de vie au travail |
| Modalités de mise en œuvre | Définition d'un programme sur l'ensemble de la semaine nationale mêlant divers types d'activités (conférences, activités ludiques, ateliers, films...) |
| Indicateurs | Organisation de la manifestation Nb de participants Retours qualitatifs sur l'intérêt de la manifestation |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|---|
| Pilote | Direction de la MAPPT et du dialogue social |
| Parties prenantes | Direction de l'expérience travail |

16

| | |
|--------------------------------------|----------------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Juin de chaque année |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 1000 € |

2.3.7 Engagement d'une démarche globale qualité de vie au travail

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | <p>Ouvrir un travail concerté ou négocié sur la qualité de vie au travail autour des axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - relations au travail / climat social - Engagement management - Contenu du travail - Egalité professionnelle - Compétences, parcours professionnels - Santé au travail <p>L'objectif est de mettre en cohérence les accords-cadres et de les retravailler en groupe de travail paritaire. Des accords-cadres pourraient émerger en fonction des thématiques travaillées</p> |
| Modalités de mise en œuvre | <p>2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification des priorités en vue de la création des groupes de travail - Lancement des groupes de travail |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | Accords- cadres de la Région |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

17

| | |
|-------------------|---------|
| Pilote | DGA RH |
| Parties prenantes | Pole RH |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | |
| Echéance | 2022 pour arrêter le programme de travail |
| Cout budgétaire hors masse salariale | A déterminer en fonction des propositions des groupes de travail retenues en instance ou dans un accord cadre |

AXE 3 : Protéger les agents en favorisant leur autonomie

Objectifs :

- **Former et équiper les agents**
 - Adapter les formations et outiller les agents en fonction de la nature des missions confiées
- **Prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle**
 - Réduire la survenue de TMS

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

3.1.1 Proposer les formations réglementaires ad hoc aux professionnels

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Mobilisation des formations réglementaires obligatoires pour tous les agents concernés |
| Modalités de mise en œuvre | Mobilisation du plan de formation sur les volets habilitations électriques, CACES et autres : montage/démontage d'échafaudages, SST, ... |
| Indicateurs | Nombre de formations Nombre d'agents formés |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|-------------------|
| Pilote | Service formation |
| Parties prenantes | SPST |

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 125 000 euros |

3.1.2 Proposer une formation Hygiène et Sécurité dans le cadre de la procédure d'accueil des nouveaux agents

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|--------------------------------------|---|
| Contenu du projet | Former les nouveaux arrivants aux enjeux de sécurité incendie, de procédure de secours et de responsabilité en matière d'Hygiène et de Sécurité de l'encadrement |
| Modalités de mise en œuvre | <p>Au premier semestre 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction d'un module de formation Hygiène et Sécurité socle pour les agents du siège avec pour contenu notamment la sécurité incendie, la procédure de secours en cas de malaise/accident, et la cartographie des acteurs en matière de santé au travail. + un module spécifique pour les encadrants sur le rôle et responsabilité en matière HetS. - Trame/guide formation Hygiène et Sécurité à co-construire pour que les chefs d'équipes puissent eux-mêmes instruire la formation/information de leurs agents - Réalisation d'un questionnaire afin d'évaluer les notions retenues, un feedback de l'action et le taux de participation de ces formations initiales (pour l'ensemble des agents siège et lycée) <p>Au second semestre 2022 : lancement effectif de l'action</p> <p>2023 et suivantes : évaluation et adaptation grâce aux retours d'expérience</p> |
| Indicateurs | Nb de sessions Nb de participants Résultats questionnaire évaluation |
| Lien avec d'autres programmes | Montée en compétence et expertise des managers |
| Agents concernés | Ensemble des agents |
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Service formation Direction de l'expérience travail |
| Date de démarrage | 1er semestre 2022 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

3.1.3 a S'assurer de l'équipement de tous les agents avec des EPI adaptés à leurs fonctions pour les agents des lycées

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Notification et déploiement du nouveau marché EPI / vêtements de travail / Chaussures de sécurité Organisation de show room pour permettre aux agents d'essayer les équipements |
| Modalités de mise en œuvre | Suivi de l'exécution du marché pour assurer la meilleure couverture possible des besoins |
| Indicateurs | Délais de livraisons Nb d'échanges Niveau de satisfaction qualitative des agents |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents des lycées |

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Gestionnaires - chefs d'équipe |

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 1 300 000 euros |

3.1.3 b S'assurer de l'équipement de tous les agents avec des EPI adaptés à leurs fonctions pour les agents siège

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Suite à la mise en œuvre du nouveau marché EPI, redéfinition des modalités d'octroi des EPI agents siège pour favoriser une couverture meilleure et plus systématique des besoins |
| Modalités de mise en œuvre | Mise à jour du guide EPI siège et de la procédure de dotation (campagne de recensement des besoins (Circuit, Périodes de renouvellement...)) |
| Indicateurs | Nb d'agents équipés Niveau de satisfaction qualitative des agents |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents du siège |

| | |
|-------------------|------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | chefs de service |

21

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | Sur le budget de l'action 3.1.3. a |

3.1.4 Sensibiliser les agents sur l'utilité des EPI, les modalités d'utilisation, de stockage et de renouvellement

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Conseils et sensibilisation les agents sur <ul style="list-style-type: none"> - l'acquisition des bons EPI, - les consignes à donner, - les conditions de stockage - le renouvellement |
| Modalités de mise en œuvre | Lancement d'une démarche utilisateurs : <ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'un groupe de travail permettant d'identifier les attentes des agents - Organisation de show-room - Proposition des fiches conseils pratiques sur les principaux EPI disponibles sur elien |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Gestionnaires - chefs d'équipe |

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

3.1.5 Organiser des sessions de sensibilisation des encadrants à la prévention des risques dans le cadre du campus des cadres

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Organisation d'un atelier RH dans le cadre du campus des cadres : "Le manager, acteur de la prévention des risques professionnels" |
| Modalités de mise en œuvre | Proposition de sessions ateliers RH de 3 heures |
| Indicateurs | Nombre de session Nombre de participants |
| Lien avec d'autres programmes | Campus des cadres - Montée en compétence et expertise des chefs d'équipe lycées - |
| Agents concernés | Encadrants siège et lycées |

| | |
|-------------------|---|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction de l'expérience travail (Campus des cadres) |

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action renouvelée annuellement |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

3.1.6 Organiser des points d'échanges information / conseils prévention en direction des chefs d'équipe lycée

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Oganisation de points" infos/conseil prévention" sur une ou plusieurs thématiques relatives à la prévention des risques professionnels |
| Modalités de mise en œuvre | Proposition d'une offre de service nouvelle en direction des chefs d'équipe le souhaitant sous forme de créneaux de temps d'échanges téléphoniques pluridisciplinaires (conseillers de prévention, ergonomes..) sur des problématiques de prévention sur lesquelles ils auraient particulièrement besoin d'information, de conseils. |
| Indicateurs | Nb de sessions organisées Nb de participants |
| Lien avec d'autres programmes | Projet de communauté des managers chefs d'équipe |
| Agents concernés | Encadrants lycées sur demande et référents RH Lycée sur demande |

| | |
|-------------------|------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | |

24

| | |
|--------------------------------------|------------------------|
| Date de démarrage | Lancement courant 2022 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

3.1.7 Réorganiser les modalités d'évacuation des sites régionaux

SOCLE
REGLEMENTAIRE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Mise en œuvre de nouvelles modalités d'organisation de l'évacuation des locaux tenant compte du flex office et de l'augmentation du télétravail et organisation régulière d'exercices d'évacuation sur les différents sites régionaux |
| Modalités de mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> - Organisation des 3ème et 4ème exercices d'évacuation sur Simone Veil - Organisation du 1er exercice d'évacuation sur Victor Hugo - Organisation d'un exercice d'évacuation sur Villarceaux - Organisation d'un exercice sur le site Barbet - Vérification de l'effectivité des exercices d'évacuation sur les autres sites |
| Indicateurs | Nombre d'exercice et délais d'évacuation des bâtiments |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents du siège |

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | PPMG (service sureté - sécurité) |

25

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Cout budgétaire hors masse salariale | 0 |

3.2.1 Expérimenter une démarche de prévention des TMS sur 3-4 lycées

 ACTION CLE
 ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | <p>Approfondir la démarche de prévention des TMS à l'échelle de la Région en s'appuyant sur une expérimentation réalisée dans plusieurs lycées pilote.</p> <p>Au-delà de l'intervention proprement dite sur chacun des sites, l'objectif de l'expérimentation est d'en tirer des enseignements qui permettront de renforcer la démarche globale de prévention des TMS à l'échelle de la collectivité.</p> <p>Cette analyse doit pouvoir permettre d'identifier les actions à mettre en œuvre pour lever ces freins et de renforcer significativement le plan d'actions de prévention des TMS pour l'ensemble des établissements.</p> |
| Modalités de mise en œuvre | <p>Cette démarche repose sur 3 principes fondamentaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer une approche globale par le travail réel en mettant en lumière les facteurs de risques de TMS dans leur ensemble - Faire de la prévention l'affaire de tous : Donner aux acteurs des connaissances et des éléments de compréhension des TMS - Mettre en place une démarche ergonomique participative et interdisciplinaire basée sur l'observation et l'analyse des situations de travail |
| Indicateurs | Lancement de la démarche |
| Lien avec d'autres programmes | GPEC |
| Agents concernés | Agents des lycées |

26

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | SPST -en association étroite avec la direction des Talents |
| Parties prenantes | Pole lycées - Chefs d'établissement |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | Structuration méthodologique de la démarche : deuxième semestre 2021 Lancement de la démarche : janvier 2022 |
| Echéance | Action pluriannuelle entre la phase diagnostic et l'élaboration du plan d'action (2022) et les déploiements des actions (2023 et suivantes) |
| Cout budgétaire hors masse salariale | A déterminer en fonction du plan d'action |

3.2.2 Former les chefs d'équipe lycée à la prévention de la pénibilité via l'appropriation du guide aménagement de poste

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Mise en œuvre d'une démarche utilisateur pour accompagner les chefs d'équipe dans l'aménagement des postes de travail en lycées |
| Modalités de mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'un guide aménagement de poste à l'attention des agents des lycées en association étroite avec des chefs d'équipe • Information lors de réunions de chefs d'équipe au siège • Elaboration d'une séquence pédagogique formation / sensibilisation des chefs d'équipe à la mise en œuvre de la Indicateurs d'analyse des situations de travail • Proposition d'ateliers des chefs d'équipe permettant le partage des bonnes pratiques • Lancement de la démarche de sensibilisation aménagement de poste sur l'antenne Sud Est |
| Indicateurs | Nb de chefs d'équipe formés |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Encadrants lycées |

| | |
|-------------------|------------------------------|
| Pilote | SPST – Direction des talents |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|----------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

3.2.3 a Sensibiliser les agents à l'aménagement du poste de travail sur écran et dans le cadre du télétravail

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Campagne de sensibilisation sur l'aménagement du poste de travail sur écran Campagne de sensibilisation sur les bons réflexes en matière d'aménagement du poste et d'organisation des activités dans le cadre du télétravail |
| Modalités de mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> Proposer régulièrement sur elien des focus sur les bons reflexes en matière de travail sur écran (quiz / infos pratiques...) Réaliser une vidéo pratique explicitant les modalités d'aménagement du poste de travail sur écran Réaliser et diffuser une plaquette d'information sur les bons réflexes en matière d'aménagement et d'organisation des activités dans le cadre du télétravail Sessions périodiques de sensibilisation collective pour les agents Proposition d'intervention en réunion de direction ou de service pour les services le souhaitant pour organisation espace de travail / prévention TMS |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents du siège |

| | |
|-------------------|------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Cout budgétaire hors masse salariale | 0 |

3.2.3 b Assurer des conseils personnalisés en termes d'aménagement des espaces de travail du domicile dans le cadre du télétravail

Action nouvelle

| | |
|----------------------------|---|
| Contenu du projet | Proposer aux agents qui le souhaitent une intervention plus personnalisée en cas de difficulté dans l'aménagement d'un espace de travail à domicile |
| Modalités de mise en œuvre | Proposition d'une intervention personnalisée d'un ergonome ou conseiller de prévention en fonction de la problématique pour faire un diagnostic à distance et proposer d'éventuelles préconisations |
| Indicateurs | |
| Agents concernés | Agents du siège |
| Conditions de réussite | |

| | |
|-------------------|------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|----------------------|
| Date de démarrage | second semestre 2021 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

AXE 4 : ACCOMPAGNER LES SITUATIONS COMPLEXES

Objectifs

- **Proposer de nouvelles modalités de surveillance médicale pour améliorer la couverture médicale**
- **Réduire les accidents de travail en renforçant les analyses terrain et plus particulièrement sur les accidents graves**
- **Limiter les RPS émergents**
- **Améliorer le suivi des aménagements de postes et proposer des parcours de reconversions**

Doc de travail

4.1.1 Renforcer les moyens humains et les outils de suivi de la file active dans le cadre de la convention avec le CIG Grande Couronne

ACTION CLE

 SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Cette action vise à améliorer et simplifier les processus en lien avec la médecine préventive : <ul style="list-style-type: none"> - Proposer le déploiement de moyens complémentaires en soutien au médecin de prévention - Permettre un suivi plus régulier aux agents ayant une maladie chronique pour éviter la détérioration des situations de santé (prévention tertiaire) - Assurer une plus grande réactivité dans les prises de rendez vous et dans l'aménagement des postes des agents - Simplifier les modalités de prise de rendez vous pour favoriser le présentisme et optimiser les temps médecin - Arrêter une procédure de continuité de service en cas d'absence de médecin |
| Modalités de mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation d'un nouveau logiciel de prise de rendez vous (Bookings) qui permet de choisir ses créneaux de visites et fait des rappels automatiques de rdv - Fiabilisation de la file active des agents suivis pour une meilleure réactivité des suivis récurrents - Déploiement d'un logiciel de gestion des visites médicales permettant à terme de mieux gérer la file active |
| Indicateurs | Déploiement du logiciel de gestion des visites médicales |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

30

| | |
|-------------------|---|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | CIG Grande Couronne – Direction des talents |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | Partenariat avec le CIG Grande Couronne médecin et infirmier santé au travail : 432 800 euros (BP 2022) |

4.1.2 Proposer l'expérimentation du recours à un service interentreprise de santé au travail en complément de l'intervention du CIG

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Proposer une offre de service complémentaire à la convention du CIG Grande couronne en sollicitant un service interentreprise de médecine du travail |
| Modalités de mise en œuvre | Lancement d'un appel d'offre géographiquement sectorisé sur une sous direction territoriale RH pour une période de trois ans |
| Indicateurs | Mise en œuvre effective de la prestation Evaluation de son impact en termes de couverture et de réponses aux besoins d'aménagement de poste des agents |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents des lycées |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction des talents |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | Lancement de l'appel d'offre 1er trimestre 2022 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 250 000€ |

4.2.1 Renforcer le suivi et le débriefing des accidents de travail en lien avec les chefs d'équipe et d'établissement

ACTION CLE

 SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Renforcer conseils et transferts de savoir-faire dans le débriefing des AT. Renforcer la présence terrain pour les débriefings des AT considérés comme les plus graves ou significatifs. |
| Modalités de mise en œuvre | Mettre en place un système de requêtage pertinent en temps réel pour identifier les accidents de travail nécessitant une intervention terrain Responsabiliser les équipes terrain sur le suivi et le débriefing des AT. Assurer un débriefing en lien avec le chef d'équipe, l'agent, le gestionnaire à chaud et identifier les mesures de prévention à mettre en œuvre Consolider les analyses au niveau macro pour ajuster les actions de prévention et diminuer les AT. |
| Indicateurs | Nb d'AT ayant fait l'objet d'un débriefing Diminution à terme du nb d'AT |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction des Talent - chefs d'établissements - chefs d'équipe |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Date de démarrage | 1 ^{er} semestre 2021 – lancement du travail de consolidation des requêtes |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

4.2.2 Enquêter avec le CHSCT sur les accidents de travail graves

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Lancer les enquêtes paritaires lors d'accident grave |
| Modalités de mise en œuvre | Selon la procédure travaillée de manière paritaire |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| Pilote | SPST - Dialogue social - CHSCT |
| Parties prenantes | CHSCT |

| | |
|--------------------------------------|----------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

4.2.3. Réaliser avec le CHSCT des diagnostics complémentaires ciblés relatifs aux accidents de travail les plus récurrents

ACTION CLE

*SOCLE
REGLEMENTAIRE*

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Réalisation de trois études complémentaires sur les accidents liés aux : <ul style="list-style-type: none"> - chocs écrasement coincement - chutes de plain pied - trajets |
| Modalités de mise en œuvre | Identification des causes qui ont amené à la survenue des accidents à partir des rapports d'accidents et proposition de mise place d'actions adaptées |
| Indicateurs | Réalisation des études |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|------------------------|
| Pilote | SPST - Dialogue social |
| Parties prenantes | CHSCT |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | La première étude sur les accidents de trajets a été initiée ; le pré diagnostic doit faire l'objet d'un prochain échange avec les représentants du CHSCT |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

4.3.1 Consolider les procédures de signalement, de traitement des RPS

ACTION CLE

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Optimiser et simplifier les procédures de signalement et de traitement des RPS |
| Modalités de mise en œuvre | En lien avec l'Inspection générale : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre à jour la formalisation des processus de signalements - Identifier les risques liés à la gestion de ces processus et les points d'amélioration - Déployer un plan d'action pour optimiser le process de travail |
| Indicateurs | % d'action mises en œuvre des plans d'actions |
| Lien avec d'autres programmes | Contrôle interne |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | SPST - IGRIF |
| Parties prenantes | Direction des Talents |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Date de démarrage | Mai 2021 – octobre 2021 : diagnostic et évaluation de la criticité des process de traitement et définition du plan d'action Octobre 2021 : lancement du groupe projet chargé de la mise en œuvre du plan d'action |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

4.3.2 Outiller les professionnels pour mieux signaler et gérer les situations de RPS

ACTION CLE

 SOCLE
REGLEMENTAIRE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | L'action vise à favoriser la capitalisation d'expérience pour développer des mesures de prévention primaire/secondaire |
| Modalités de mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> - Intégration des formations ad hoc dans le catalogue de formation - Systématisation de ces formations pour les agents d'accueil et les services susceptibles de gérer quotidiennement des violence externes - Définition de protocole d'intervention et de signalement des situations difficiles, cartographie des acteurs mobilisables; et fiches réflexe. - Définir 2 niveaux d'actions : à chaud et à froid. |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | service formation et Campus des cadres |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | 1ère session prévention RPS Campus des cadres : novembre 2021 |
| Echéance | Tout au long de l'année // en lien avec l'action 4.3.1 |
| Cout budgétaire hors masse salariale | |

4.3.3 Mettre en place une cellule externe dédiée aux signalements de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail et à la gestion de ces signalements.

ACTION CLE

 SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Proposer aux agents victimes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail l'accès à un espace d'écoute et d'accompagnement spécialisé et extérieur à la Région pour favoriser la libération de la parole et la prise en charge de ces situations |
| Modalités de mise en œuvre | Lancement d'un marché (en cours) |
| Indicateurs | Suivi du marchés (indicateurs prévus dans le marché) |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction des Talents |

37

| | |
|--------------------------------------|--|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Lancement opérationnel en début d'année 2022 |
| Cout budgétaire hors masse salariale | 30 000 euros |

4.3.4 Accompagner les agents en situation de mal être au travail

SOCLE
REGLEMENTAIRE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Proposer une intervention globale et pluridisciplinaire pour traiter des situations les plus complexes Mise à disposition d'espace d'écoute via la mise à disposition d'une psychologue du travail |
| Modalités de mise en œuvre | Réunions d'études de situation pluridisciplinaire Ressources humaines (assistante sociale, Responsables RH, psychologue du travail, mission handicap, ergonomes, administration du personnel..) Proposition de démarche d'accompagnement individualisée adaptée à chaque situation particulière |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agents concernés par ces problématiques |

| | |
|-------------------|------------------------|
| Pilote | SPST - Responsables RH |
| Parties prenantes | Pôle RH |

38

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | tout au long de l'année |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

4.3.5 Sensibiliser à la question des conduites addictives

| | |
|----------------------------|--|
| Contenu du projet | Mettre en place une démarche de sensibilisation contre les addictions et formalisation d'une démarche de prise en charge des situations d'addictions |
| Modalités de mise en œuvre | Proposition d'une session de sensibilisation à la prévention des addictions (information sur les risques / rappel des règles applicables au travail / rôle des acteurs prévention interne et leviers d'actions / modalités d'intervention en cas de suspicion / autres interlocuteurs extérieurs) Formalisation d'un process de prise en charge des suspicions d'addiction à diffuser aux encadrants et agents Participation active au mois sans tabac |
| Indicateurs | Nb de professionnels sensibilisés |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Directions de l'expérience travail / Direction des Talents |

39

| | |
|--------------------------------------|------------------------|
| Date de démarrage | Deuxième semestre 2022 |
| Echéance | |
| Coût budgétaire hors masse salariale | 0 |

4.3.6 Accompagner les agents en ASA ou en télétravail intensif ou longue maladie à la reprise d'activité en présentiel

ACTION CLE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Accompagner le collectif de travail siège à la reprise sur site Préparer la reprise sur site des agents vulnérables dans la perspective de la rentrée de septembre prochain |
| Modalités de mise en œuvre | Mise en place d'une démarche d'accompagnement spécifique à la reprise des agents lycée en ASA depuis de nombreux mois dans la perspective d'une levée des consignes sanitaires d'isolement préventif les concernant. |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | |
| Agents concernés | Agent des lycées essentiellement |

| | |
|-------------------|------------------------------|
| Pilote | SPST – Direction des Talents |
| Parties prenantes | |

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | Action continue |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

4.4.1 a Aménager les postes de travail des agents en restriction

SOCLE
REGLEMENTAIRE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Mettre en œuvre les préconisations médecine préventive pour les agents en restriction d'aptitude / en situation de handicap |
| Modalités de mise en œuvre | |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | Politique handicap de la collectivité |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction des Talents |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | Signature de la convention FIPFHP début 2022 |
| Echéance | Action continue |
| Cout budgétaire hors masse salariale | Nouvelle convention FIPFHP BP sur trois ans axe reclassement / maintien dans l'emploi : 1 397 120 euros |

4.4.1 b Accompagner le déploiement du flex office en veillant à l'organisation des aménagements de poste des agents le nécessitant

ACTION CLE

 SOCLE
 REGLEMENTAIRE
 Action nouvelle

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Veiller au maintien des aménagements de poste dans le cadre du déploiement du flex |
| Modalités de mise en œuvre | |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | Politique handicap de la collectivité |
| Agents concernés | Agents du siège |

| | |
|-------------------|--|
| Pilote | SPST - Direction de l'expérience travail |
| Parties prenantes | Ensemble des directions |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date de démarrage | En cours |
| Echéance | |
| Cout budgétaire hors masse salariale | A déterminer en fonction des retours des réunions préparatoires au passage en flex office par village |

4.4.2 Accompagner les agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude

 SOCLE
REGLEMENTAIRE

| | |
|-------------------------------|--|
| Contenu du projet | Déploiement de la politique inclusive de la collectivité notamment via la convention FIPHFP afin de faciliter le maintien à l'emploi et la qualité de vie au travail des agents en situation de RQTH ou restriction d'aptitude |
| Modalités de mise en œuvre | Mise en œuvre de l'ensemble des actions déclinées dans la convention FIPHFP et les accords-cadres |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | Convention avec le fiphfp Accord cadre insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap |
| Agents concernés | Ensemble des agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude Encadrement Ensemble des agents de la collectivité |

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Pilote | SPST |
| Parties prenantes | Direction des Talents |

43

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | Tout au long de l'année |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |

4.4.3 Proposer des mesures de reclassement / reconversion

SOCLE
REGLEMENTAIRE

ACTION NOUVELLE

| | |
|-------------------------------|---|
| Contenu du projet | Poursuivre l'accompagnement des agents dans leurs processus de reclassement ou de reconversion Réflexion à mener pour favoriser les mobilités intercollectivités et les dispositifs passerelle inter institutions dans le cadre des démarches de reclassement / reconversion |
| Modalités de mise en œuvre | |
| Indicateurs | |
| Lien avec d'autres programmes | PEPS, PPR, PassAccueil, parcours d'immersion |
| Agents concernés | Ensemble des agents |

| | |
|-------------------|---|
| Pilote | Direction MAPPT et dialogue social |
| Parties prenantes | Service formation RMDS RRH DAP Chefs de service – tuteurs |

44

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Date de démarrage | |
| Echéance | Tout au long de l'année |
| Coût budgétaire hors masse salariale | |