

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

**L**e 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

***Eléments 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"> <li>- <b>risque incendie</b> : guide et serre files et équipiers incendie dans le cadre des procédures d'évacuation</li> <li>- <b>sauveteurs, secouristes du travail</b> dans le cadre des interventions accidents, malaise et évacuation, et en tant qu'auxiliaires de prévention</li> <li>- <b>-Risques globaux au siège</b> : référents DUER des directions les plus concernées par les risques professionnels</li> </ul>
Modalités de mise en œuvre	2022 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appel à candidature / Identification / mise à jour des listes d'agents concernés des 3 réseaux de relais</li> <li>- Réalisation des formations et sensibilisation ad hoc</li> </ul> Sur le DUERP : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à des temps de travail thématiques si besoin notamment sur les plans d'action DUER</li> <li>- Pour les référents DUER : réunions périodiques de remontée d'info et d'actualisation du DUER / plan d'action</li> </ul> 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"> <li>- Recensement du réseau existant d'assistants de prévention et de son état via les rectorats et chefs d'établissements</li> <li>- Rédaction d'une lettre de mission reprenant les missions et les conditions d'exercice                         <ul style="list-style-type: none"> <li>o nécessite une concertation avec les rectorats sur la méthode</li> <li>o travail avec CHSCT sur les missions à confier</li> </ul> </li> <li>- Désignation d'un pilote du réseau au sein du SPST</li> <li>- Etudier la possibilité de renforcer l'équipe de prévention</li> </ul> 2023 et suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Missionner les nouveaux acteurs via signature de la lettre de mission</li> <li>- formation et animation des assistants de prévention en lien avec les rectorats</li> </ul>
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition d'une lettre de mission commune</li> <li>- Nb d'EPLÉ avec assistants de prévention désignés</li> <li>- Nb de réunions d'animation de réseau réalisés</li> </ul>
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<sup>er</sup> 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<sup>ere</sup> 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"> <li>- DUERP à jour</li> <li>- Identification réseau</li> </ul>
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	Dès 2022 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituer un collectif composé de RRH / médecin de prévention / psychologues / SPST</li> <li>- Proposer le suivi d'indicateurs par direction : par ex taux absentéisme pour raisons de santé ou turn over</li> <li>- Identifier les situations potentiellement génératrices de RPS (réorganisation / absence de hiérarchie / absentéisme...)</li> <li>- Croiser les approches quali de chacun et identifier le leviers d'action de prévention.</li> </ul> NB : cette instance ne traite pas des situations individuelles qui sont discutées en réunion pluridisciplinaire hebdomadaires
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 <sup>er</sup> 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"> <li>- réduire les sollicitations du corps, le port de charge et limiter les déplacements</li> <li>- Homogénéiser les équipements pour en faciliter la gestion</li> <li>- Assurer la maîtrise de la consommation d'eau et de détergent</li> <li>- Disposer d'équipements en bon état</li> <li>- Plan de formation sur la méthode d'imprégnation</li> </ul>
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"> <li>- Renforcement du parrainage (doublement des sessions annuelles)</li> <li>- Déploiement renforcé des ateliers RH Campus prévention des risques/prévention des RPS pour les encadrants du siège et des lycées</li> <li>- Renforcer le réseau dématérialisé d'échanges de pratiques pour les managers des lycées</li> <li>- Mise en place de formations obligatoires prévention des risques professionnels dans le cadre de l'intégration des nouveaux encadrants</li> <li>- Tuto lycées (à l'étude)</li> <li>- Etude du lancement du coaching à destination des encadrants des lycées</li> </ul>
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"> <li>- relations au travail / climat social</li> <li>- Engagement management</li> <li>- Contenu du travail</li> <li>- Egalité professionnelle</li> <li>- Compétences, parcours professionnels</li> <li>- Santé au travail</li> </ul> <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"> <li>- Identification des priorités en vue de la création des groupes de travail</li> <li>- Lancement des groupes de travail</li> </ul>
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

18

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"> <li>- 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.</li> <li>- 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</li> <li>- 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)</li> </ul> <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"> <li>- l'acquisition des bons EPI,</li> <li>- les consignes à donner,</li> <li>- les conditions de stockage</li> <li>- le renouvellement</li> </ul>
Modalités de mise en œuvre	Lancement d'une démarche utilisateurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitution d'un groupe de travail permettant d'identifier les attentes des agents</li> <li>- Organisation de show-room</li> <li>- Proposition des fiches conseils pratiques sur les principaux EPI disponibles sur elien</li> </ul>
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"> <li>- Organisation des 3ème et 4ème exercices d'évacuation sur Simone Veil</li> <li>- Organisation du 1er exercice d'évacuation sur Victor Hugo</li> <li>- Organisation d'un exercice d'évacuation sur Villarceaux</li> <li>- Organisation d'un exercice sur le site Barbet</li> <li>- Vérification de l'effectivité des exercices d'évacuation sur les autres sites</li> </ul>
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"> <li>- Développer une approche globale par le travail réel en mettant en lumière les facteurs de risques de TMS dans leur ensemble</li> <li>- Faire de la prévention l'affaire de tous : Donner aux acteurs des connaissances et des éléments de compréhension des TMS</li> <li>- Mettre en place une démarche ergonomique participative et interdisciplinaire basée sur l'observation et l'analyse des situations de travail</li> </ul>
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)
Coût 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"> <li>• Rédaction d'un guide aménagement de poste à l'attention des agents des lycées en association étroite avec des chefs d'équipe</li> <li>• Information lors de réunions de chefs d'équipe au siège</li> <li>• 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</li> <li>• Proposition d'ateliers des chefs d'équipe permettant le partage des bonnes pratiques</li> <li>• Lancement de la démarche de sensibilisation aménagement de poste sur l'antenne Sud Est</li> </ul>
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"> <li>Proposer régulièrement sur elien des focus sur les bons reflexes en matière de travail sur écran (quiz / infos pratiques...)</li> <li>Réaliser une vidéo pratique explicitant les modalités d'aménagement du poste de travail sur écran</li> <li>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</li> <li>Sessions périodiques de sensibilisation collective pour les agents</li> <li>Proposition d'intervention en réunion de direction ou de service pour les services le souhaitant pour organisation espace de travail / prévention TMS</li> </ul>
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"> <li>- Proposer le déploiement de moyens complémentaires en soutien au médecin de prévention</li> <li>- Permettre un suivi plus régulier aux agents ayant une maladie chronique pour éviter la détérioration des situations de santé (prévention tertiaire)</li> <li>- Assurer une plus grande réactivité dans les prises de rendez vous et dans l'aménagement des postes des agents</li> <li>- Simplifier les modalités de prise de rendez vous pour favoriser le présentisme et optimiser les temps médecin</li> <li>- Arrêter une procédure de continuité de service en cas d'absence de médecin</li> </ul>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Fiabilisation de la file active des agents suivis pour une meilleure réactivité des suivis récurrents</li> <li>- Déploiement d'un logiciel de gestion des visites médicales permettant à terme de mieux gérer la file active</li> </ul>
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 <sup>er</sup> 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"> <li>- chocs écrasement coincement</li> <li>- chutes de plain pied</li> <li>- trajets</li> </ul>
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"> <li>- Mettre à jour la formalisation des processus de signalements</li> <li>- Identifier les risques liés à la gestion de ces processus et les points d'amélioration</li> <li>- Déployer un plan d'action pour optimiser le process de travail</li> </ul>
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"> <li>- Intégration des formations ad hoc dans le catalogue de formation</li> <li>- Systématisation de ces formations pour les agents d'accueil et les services susceptibles de gérer quotidiennement des violence externes</li> <li>- Définition de protocole d'intervention et de signalement des situations difficiles, cartographie des acteurs mobilisables; et fiches réflexe.</li> <li>- Définir 2 niveaux d'actions : à chaud et à froid.</li> </ul>
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
Cout 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 lycéés 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 lycéés 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	