

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 28 avril 2025

RAPPORT POUR AVIS

PLAN « Actions Prévention, Travail, Equilibre et Santé » (APTES)



Etat d'avancement du projet

Des travaux ont été menés avec l'appui de l'AMO AD Conseil par le comité de pilotage ainsi que par les groupes de travail réunis les 28/11/2023, 13/05/2024 et 18/11/2024.

Il en résulte un diagnostic et des recommandations qui sont traduites au travers du plan APTES (Actions Prévention, Travail, Equilibre et Santé) qui comprend 3 axes déclinés en 12 actions décrites ci-après.

L'amélioration des conditions de travail des agents régionaux des services comme des lycées et Creps est un axe central de la politique RH du Président du conseil régional.

L'objectif de réduire l'absentéisme y contribue.

En effet, l'absentéisme a un double impact : sur la qualité du service public rendu à l'utilisateur par la désorganisation que cela induit, financier et humain par la charge qui pèse sur les agents présents tant que la suppléance n'est pas mise en œuvre.

Depuis le passage du rapport pour information à la FSC du 19/12/2024, la structuration du projet s'est poursuivie avec la tenue du 1^{er} comité de pilotage en date le 31/01/2025 et les 3 réunions du comité de projet qui réunit les différents pilotes des actions (19/12/2024, 17/01/2025, 28/02/2025).

Les pilotes ont également commencé à identifier les contributeurs de chaque action et selon les actions organisées les premiers groupes thématiques.

Cette période a été mise à profit pour rédiger les fiches projet qui constituent les cartes d'identité de chaque action en fixant un premier cadre de réflexion et le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Un 4^{ème} groupe de travail est prévu avec les partenaires sociaux le 03/04/2025 pour présenter les fiches projets intégrant les différents ajustements apportés suite aux échanges précédents.

Annexes n°1 et n°2 pour mémoire, vous retrouverez l'esprit du projet et les modalités de pilotage du projet.

Ajustements des actions

Le plan d'actions a fait l'objet d'ajustements suite à la tenue des différents groupes de travail et sont détaillés ci-dessous :

Axe 1 Prévenir l'usure professionnelle

Action 1 : Par l'évolution des rythmes de travail sans intensification du travail et l'optimisation des expériences (ou périodes) de récupération des agents des lycées.

C'est dans ce cadre que les formules de temps de travail 4 /4,5 jours pourront être testées.

L'intitulé de l'action a fait l'objet d'un ajustement afin d'engager un travail sur l'opportunité de faire évoluer les rythmes de travail et d'ouvrir des espaces de dialogue sur l'organisation du temps de travail avec les secrétaires généraux.

Action 2 : Par l'élaboration d'une nomenclature régionale des achats possibles dans les lycées et par l'association des agents à la conception en amont des travaux dans les EPLE.

Cette action ne fait pas encore l'objet d'une fiche projet car les pilotes ont rejoint le comité de projet mi-mars. Il est nécessaire de pouvoir constituer le groupe thématique afin de structurer l'action qui mobilise des acteurs différents pour les achats et les travaux.

Action 3 : Aménagement du temps de travail en fin de carrière – agents lycées.

Action 4 : Mise en place d'une méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sur poste de travail.

Axe 2 Pilotage de l'absentéisme

Action 5 : Développer le monitoring de l'absentéisme pour déclencher les dispositifs régionaux de façon réactive et ciblée.

Action 6 : Implanter des cellules locales de veille sociale pluridisciplinaire pour plus de réactivité et d'efficacité dans la sécurisation des parcours professionnels.

Cette action a fait l'objet d'un ajustement pour que les cellules locales de veille sociale puissent intervenir sur l'ensemble des situations individuelles et non seulement celles relevant du maintien dans l'emploi.

Action 7 : Mettre en œuvre un programme de montée en compétences managériales sur le champ de la santé qui concerne tout autant le management stratégique que le management intermédiaire et le management de proximité.

Action 8 : Adapter les modalités de remplacements au sein des lycées grâce au monitoring de l'absentéisme.

L'intitulé de l'action a évolué pour faire apparaître la nécessité « d'adapter » les modalités de remplacements en fonction de la taille et des spécificités des établissements.

Action 9 : Assurer un suivi rigoureux des arrêts pour prévenir l'absence et renforcer les contrôles médicaux.

Cette action vise à réassurer le principe d'équité au travers de contrôles ciblés à la fois préventif et curatif.

L'intitulé de l'action a évolué afin d'y apporter une dimension préventive et surtout sur la partie curative appuyer le dispositif sur la DRH et non les managers.

Axe 3 L'absentéisme de longue durée

Action 10 : Développer un dispositif expérimental de "convalescence active" et d'accompagnement au retour à l'emploi pour les agents en arrêt long.

Action 11 : Déployer une démarche renforcée de prévention des AT pour les métiers de la logistique et du patrimoine

Action 12 : Qualifier et monitorer l'absentéisme médico-administratif du versant Nord pour identifier les points bloquants le passage en conseil médical

Le calendrier : les prochaines échéances

- Prochains comités de projet : 25 avril et 17 juin 2025
- Selon les actions lancement et poursuite des groupes thématiques : régulièrement sur le rythme d'une réunion toutes les 6 semaines
- 2^{ème} comité de pilotage : date à définir septembre 2025

L'état d'avancement du plan sera présenté régulièrement aux instances de dialogue social et plus particulièrement en FS.

Prévenir et contrôler l'absentéisme sont les piliers de ce plan d'action qui se veut innovant, opérationnel et volontariste.

Le plan naît de la volonté de mieux comprendre le phénomène de l'absentéisme au sein de la collectivité et d'engager des actions innovantes et efficaces favorisant sa prévention ainsi que sa résorption.

L'absentéisme est une notion complexe qui ne renvoie pas à un tout homogène, il existe différentes formes d'absentéisme notamment des absences longues et diffuses reflétant une mécanique d'usure professionnelle marquée.

Ainsi, le plan d'actions vise :

- à proposer des mesures susceptibles d'apporter des réponses de fond en garantissant des conditions de travail plus soutenables pour les agents et plus particulièrement pour ceux des lycées.
- à outiller la collectivité pour permettre un véritable pilotage de l'absentéisme.
- à accorder une place importante au maintien dans l'emploi pour éviter les ruptures des parcours professionnelles pour les agents en poste, ceux déjà en arrêt longue durée et ceux en fin de carrière confrontés à l'allongement de la vie professionnelle en s'appuyant nécessairement sur les managers.

La méthodologie proposée s'inscrit dans une logique exploratoire et d'essaimage afin d'en mesurer les effets et apporter les ajustements nécessaires avant de généraliser les mesures.

La DRH est naturellement le pilote de ce plan. Toutefois sa réussite ne pourra être envisagée qu'en mobilisant l'ensemble des acteurs de la collectivité dans une perspective d'appropriation collective.

Annexe 3 : Les modalités de pilotage du projet

La démarche sera portée au travers de plusieurs instances afin de mener à bien les actions :

Le COPIL qui est en charge de :

- ⇒ la validation des actions et de leur priorisation
- ⇒ du suivi de la mise en œuvre des actions
- ⇒ de l'adaptation des actions au regard des résultats

Il est composé des membres suivants :

Le responsable de Pôle Compétences et accompagnement interne

Le responsable de Pôle Education et avenir des jeunes

Le directeur des Ressources Humaines

La directrice adjointe des ressources humaines

La responsable du département accompagnement et qualité de vie au travail

Le responsable du service accompagnement collectif, organisation et GPEC

La responsable du service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi

Le responsable du service santé

La médecin du travail

La responsable du département gestion du personnel

La responsable du service maladie et accident

La responsable du service mobilité et recrutement lycées et CREPS

La responsable du service dialogue social et gestion du temps

*La responsable de projet
Un représentant de la DFE
Un représentant de la DEPL
Un représentant de la DMPL*

Le Comité de suivi qui est en charge de :

- ⇒ la préparation des arbitrages pour le COPIL

Il est composé du CODIR RH et du responsable du projet.

Le Comité de projet qui est en charge de

- ⇒ la structuration du projet
- ⇒ la coordination du projet
- ⇒ le suivi du projet

Il est composé des pilotes des 12 actions et du responsable de projet.

Les 12 groupes thématiques portés par les pilotes qui sont en charge de :

- ⇒ mener une réflexion pluridisciplinaire
- ⇒ définir les plans d'actions
- ⇒ suivre la mise en œuvre du plan d'actions thématique
- ⇒ définir des indicateurs d'évaluation et évaluer l'action
- ⇒ proposer adaptation de l'action au comité de suivi

Ils sont composés du pilote de l'action, des différents contributeurs pluridisciplinaires et selon les actions d'agents des services et lycées volontaires et/ou des équipes de direction des lycées.