

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

DU 19 DÉCEMBRE 2025

Ordre du jour

I – Adoption du procès-verbal du 17 octobre 2025	5
II – Rapports pour information	6
II-1 – Point d'étape sur la redistribution des locaux des services régionaux	6
II-2 – Les fiches registre de santé et de sécurité au travail	9
II-3 – Baromètre social	9
II-4 – Le passeport de prévention	18
II-5 – Point sur les travaux de maintenance des sanitaires du siège de Région au Lille.	20
II-6 – Usages quotidiens des locaux : déchets, points d'apport volontaire (PAV).....	22
II-7 – Le confort thermique et GTB	26
II-8 – Bilan des AT du 1er janvier au 31 octobre 2025.....	30
III – Questions diverses.....	30

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la collectivité titulaires :

Monsieur Jean-Paul FONTAINE.

Représentants de la collectivité suppléants :

Madame Vanina NOIROT,
Monsieur Maxime NOËL,
Madame Salima SIMON.

Représentants du personnel titulaires :

Monsieur Stéphane BEDLEEM (Syndicat CFDT),
Monsieur Fabrice DHERBECOURT (Syndicat CFDT),
Monsieur Emmanuel MICHAU (Syndicat CFDT),
Monsieur Nicolas GOBAUX (Syndicat FA),
Monsieur Stéphane WAVRANT (Syndicat FO).

Représentants du personnel suppléants :

Madame Lucile CHAMIGNON (Syndicat CGT),
Monsieur Kevyn DELSAUX (Syndicat CGT),
Monsieur Renan MAGRIT (Syndicat CGT),
Monsieur Rémi VALYNSEELE (Syndicat CGT),
Monsieur Guillaume BOUDOUX (Syndicat CFDT),
Madame Mandy DERAMCHI (Syndicat CFDT),
Monsieur Laurent MATUSZCZAK (Syndicat CFDT),
Monsieur Laurent LESUR (Syndicat UNSA).

Étaient excusés :

Représentants de la collectivité :

Madame Mady DORCHIES,
Madame Elisabeth GONDY,
Monsieur Éric JOHO,
Monsieur Sylvain PETIT,
Monsieur Laurent RIGAUD,
Monsieur Antoine SILLANI.

Représentants du personnel :

Monsieur Hugues BONNINGUES (Syndicat CGT),
Monsieur Jérôme BRESSON (Syndicat CGT),
Monsieur Xavier DECROCK (Syndicat CGT),
Monsieur Jean-François DELATTRE (Syndicat CGT),
Monsieur Joseph DEMEULEMEESTER (Syndicat CGT),
Monsieur Rachid HAMADANE (Syndicat CGT),
Monsieur Fabrice HENON (Syndicat CGT),
Madame Margot MOLENDAPRUVOST (Syndicat CGT),
Monsieur Jérémy POIRET (Syndicat CGT),
Madame Fatima SEGHIR (Syndicat CGT),
Monsieur Damien SUROY (Syndicat CGT),
Monsieur Christophe BOUSARD (Syndicat CFDT),
Madame Aurélie FRANCOMME (Syndicat CFDT),
Madame Fatiha LANGELEZ (Syndicat CFDT),
Madame Stéphanie LAURENT (Syndicat CFDT),

Madame Alice PERCHERON (Syndicat CFDT),
Madame Aline ROBION (Syndicat CFDT),
Madame Céline ROCQ (Syndicat CFDT),
Madame Véronique SZYKULLA (Syndicat CFDT),
Madame Angélique TETU (Syndicat CFDT),
Madame Hilda CEDER (Syndicat FA),
Monsieur Fabrice DEBREU (Syndicat FA),
Monsieur Damien GACQUER (Syndicat FA),
Monsieur Christophe LAMOUR (Syndicat FA),
Madame Virginie PECRIAUX (Syndicat FA),
Monsieur Denis PICHONNIER (Syndicat FA),
Monsieur Rudy PLATTEEUW (Syndicat FA),
Monsieur Ludovic PYLYPCZUK (Syndicat FA),
Madame Dominique GRITTI (Syndicat UNSA),
Monsieur Alexandre VANHAVERBEKE (Syndicat UNSA),
Madame Sylvie OLIVE (Syndicat FO),
Madame Sylvie PIEDELOUP (Syndicat FO).

Étaient également présents :

Monsieur Hubert-Alexandre ROY, Directeur des Ressources Humaines,
Madame Hélène CROUZET, Directrice adjointe des Ressources Humaines,
Madame Sylvie BILLARD-BARON, Responsable du Département Accompagnement et qualité de vie au travail, DRH,
Madame Emilie MIGNEAU, Responsable du Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi, DRH,
Madame Barbara LEROY-LAIDEBEUR, Responsable du Service Dialogue Social et Gestion des temps, DRH,
Madame Audrey SANCHEZ, Service Dialogue Social et Gestion des Temps, DRH,
Madame Déborah BLOQUET, Conseillère en prévention,
Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Conseiller en prévention,
Madame Sophie MOREAU, Médecin du travail, DRH,
Madame Christine MATTHIEU-CLOR, Conseillère technique PCAI, Pôle Compétences et accompagnement interne.

Étaient excusés :

Madame Manon FACON, Chargée de mission communication, DRH,
Monsieur Christian LAMPIN, Conseiller en prévention,
Madame Faustine LEFEBVRE, Responsable du Département Gestion du personnel, DRH,
Madame Cécile MACIEJEWSKI, Responsable de Département, DRH,
Madame Khady NIASSE EL GADIR, Service dialogue social et gestion des temps.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour votre présence. Merci à celles et ceux qui ont pu se rendre disponibles. C'est la dernière FSC de l'année. Cette année 2025 a quand même été une année particulièrement riche, puisque nous avons eu l'occasion de travailler ensemble des projets importants, des projets structurants. Je rappelle quand même que nous avons œuvré ensemble sur le DUERP, ainsi que sur la finalisation d'un projet lui aussi conséquent qui portait sur les nouveaux modes d'organisation du travail.

Je voudrais vraiment vous remercier et saluer la qualité des échanges que nous avons toujours eus. Bien sûr, puisque c'est presque la période des vœux, je formule le vœu que nous puissions continuer sur cette même dynamique positive l'année prochaine, dans l'échange constructif de nos différents points de vue et la coconstruction d'un chemin et de solutions au service des agents de la collectivité.

Dans cette FSC, nous accueillons aujourd'hui le docteur Sophie MOREAU que vous avez déjà vue, pour certains d'entre vous, dans une autre réunion, mais c'est la première fois qu'elle siège officiellement aujourd'hui en FSC. Le docteur MOREAU est notre nouveau médecin du travail et je lui cède la parole pour qu'elle puisse se présenter.

Mme MOREAU.- Bonjour. J'ai pris mes fonctions à la Région le 1^{er} novembre. Je commence à prendre connaissance de la collectivité. J'ai antérieurement travaillé en collectivité territoriale comme médecin du travail à la ville de Lille et à la ville de Roubaix. Par ailleurs, j'ai une formation et une expérience en santé publique dans les domaines de la veille sanitaire. Mon champ d'intervention, pour le suivi individuel, ce sont les agents du siège et les équipes mobiles qui lui sont rattachées. Par ailleurs, comme conseillère de la collectivité avec d'autres sur les risques professionnels, je prends connaissance également des risques qui concernent les agents des lycées. Mes collègues conseillers en prévention sont informés que je souhaite les accompagner dans des études de poste ailleurs qu'au siège.

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue dans la collectivité et bienvenue parmi nous dans cette instance.

(M. ROY procède à l'appel.)

M. ROY.- Le quorum est bien réuni.

M. LE PRÉSIDENT.- Juste avant de commencer cette FSC, nous pourrions nous mettre d'accord. Certains d'entre vous ont des contraintes de train, un train à 12 heures 50. Si nous pouvons finir vers 12 heures 20, ce serait bien. Cela ne veut pas dire que nous allons brider les échanges pour autant. Cependant, si nous pouvons rendre service, autant en profiter.

I – Adoption du procès-verbal du 17 octobre 2025

M. LE PRÉSIDENT.- Ce procès-verbal appelle-t-il des remarques ou des corrections ?
(Non.) Je vous propose de le mettre aux voix.

Le vote de l'administration est pour.

VOTE	CGT 4	CFDT 5	FA 1	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	4	5	1	1	1	12
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Nous sommes favorables avec une explication de vote.

« Le syndicat FO constate que le seul dossier soumis pour avis porte sur l'approbation du PV de la FSC. Nous regrettons évidemment que les représentants du personnel ne soient consultés sur aucun autre dossier à l'ordre du jour de cette FSC. » Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez précédé la question suivante : y avait-il des commentaires ou des expressions sur ce point ? Seul FO souhaitait s'exprimer. Je vous remercie.

M. MATUSZCZAK (CFDT).- Nous avons un propos liminaire.

« Des agents de la Direction des Services de Transport ont alerté la CFDT sur l'arrivée du nouveau logiciel Pegase 3 à l'été 2026, et ses conséquences sur leur charge de travail. Ils nous ont informés de difficultés déjà rencontrées cette année alors que la prochaine version de la plateforme nécessiterait a priori que les parents d'élèves se réinscrivent.

Il est rappelé l'importance de la communication aux parents d'élèves afin d'éviter des appels de parents à la recherche d'informations.

Serait-il possible de rassurer les agents et d'anticiper les difficultés éventuelles ?

La CFDT s'étonne à nouveau qu'il n'y ait pas de rapport pour avis de la FSC. Le Protocole de gestion des événements climatiques sera-t-il bien présenté pour avis en FSC du 30 avril 2026 ? »

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. *A priori*, nous n'avons personne pour répondre à cette alerte. Nous en prenons acte. Nous la transmettons à la direction concernée pour qu'elle puisse vous apporter des éléments de réponse. Plus de prise de parole liminaire ? *(Non.)*

II – Rapports pour information

II-1 – Point d'étape sur la redistribution des locaux des services régionaux

M. LE PRÉSIDENT.- Maxime NOËL, Directeur de la DPS, sera chargé de vous apporter les réponses. Qui souhaite s'exprimer ?

M. GOBAUX (FA).- Une petite alerte. Au niveau de la FA, nous souhaiterions avoir les futures redistributions, notamment au premier trimestre, et voir les projections au second trimestre. Là, le dossier est très léger. Nous nous doutons que d'autres éléments viendront. Ils sont en cours de préparation, mais peut-être pas finalisés. Au moins, nous aimerions avoir une visualisation.

Nous émettons une deuxième alerte sur des locaux qui ont déjà été redistribués au niveau de la DSI du site Germain Bleuët, au rez-de-chaussée, qui bénéficiera prochainement de la visite de la FSC. Des filtres opaques ont été installés, mais ils rendent les locaux totalement aveugles sur l'extérieur. Cela semble poser beaucoup de problèmes aux agents de ne pas voir du tout l'extérieur de la journée. Il faudrait réfléchir à une solution avant la visite des locaux, afin que nous puissions, au cas où, avoir un test d'un autre produit permettant de protéger les locaux, mais aussi avoir une adaptabilité pour les agents qui leur permette de ne pas se sentir opprimés toute la journée.

M. NOËL.- Le rapport peut paraître un peu léger, mais lors de la précédente FSC, un point avait été fait sur les derniers mouvements liés aux nouveaux modes de travail. Il est stipulé dans ce rapport en préambule que nous sommes vraiment sur des déménagements classiques. Il y en a de moins en moins. Nous arrivons au bout des ajustements de positionnement des différents services. Hormis les derniers ajustements liés aux nouveaux modes de travail, nous n'avons pas de déménagement connu. Je sais qu'au niveau des équipes mobiles, une réflexion est menée pour le site de Villeneuve d'Ascq, mais ce n'est vraiment pas à court terme. Tant que les choses ne sont pas stabilisées, cela ne sert à rien d'alerter. Nous préférons informer les agents des services qu'ils déménagent dès lors que les choses sont totalement finalisées.

Pour les locaux de la DSI, sur le rez-de-chaussée, les filtres font partie des sujets évoqués. Nous avons organisé différentes réunions en amont par rapport aux travaux liés à l'installation de la DSI à Germain Bleuët. Sur la question de ce qui devait être mis au niveau des vitres, on nous avait alertés, du fait de la présence de matériels coûteux, de la nécessité de dissimuler les fenêtres pour que l'on ne puisse pas voir de l'extérieur ce qu'il se passe à l'intérieur. Des tests ont été réalisés, notamment sur un certain nombre de filtres. La nuit, avec la lumière, certains filtres devenaient transparents.

Nous étions tombés d'accord sur ce qui a été installé, mais visiblement, le résultat ne satisfait pas tout le monde. En toute transparence, pour le moment, nous avons temporisé, car cela représente un coût. La seule solution serait de défaire ce qui a été fait et de repartir sur autre chose. Je peux vous proposer de réfléchir à une solution alternative et de proposer un arbitrage à un plus haut niveau. Il est vrai que le coût n'est quand même pas négligeable. En ces périodes, nous faisons attention au niveau du budget sur de tels sujets. Quand on vient d'installer quelque chose pour lequel on s'est mis d'accord avec les équipes, s'il faut ajuster, c'est forcément mettre à la poubelle et repartir sur autre chose.

Pour le moment, sur ce point, nous avons temporisé pour voir si, sur la durée, cela pouvait être supportable. Cependant, nous pouvons réfléchir à autre chose, mais cela aura un coût.

M. LE PRÉSIDENT.- Une solution a été co-construite, mais pas forcément expérimentée grandeur nature, d'où une déception une fois qu'on est passé à l'échelle réelle, mais il n'y a pas de refus de réétudier la question. Nous nous donnons le temps pour voir comment tout le monde peut s'adapter et s'il y a une petite amélioration ou une acceptabilité qui peut naître ou pas. La porte n'est pas fermée.

M. MICHAU (CFDT).- Une petite question. Je sais que cela ne va peut-être pas dépendre de cette instance, mais j'ai entendu notre collègue parler des équipes mobiles. J'ai posé la question syndicale à M. ROY.

Après lecture du règlement intérieur, j'ai vu que des équipes mobiles dépendaient de la DPI. Je ne sais pas quelles sont les équipes mobiles qui dépendent de la DPI. Ce doit être dans le nouveau règlement intérieur, version 8 ou 10.

Mme LEROY-LAIDEBEUR.- Le règlement intérieur, c'est l'ancienne version 2018. Nous le changeons ponctuellement, comme lors de passage au CST. Nous avons modifié par rapport aux agents les ex-UTIL ATTEE. Nous avons enlevé cette partie. Cependant, je ne me suis pas permise de changer l'intitulé « DPI ». Il y a plein de choses datées dans le RI. Sans passer au CST, j'ai préféré laisser tel quel.

C'est l'ancienne appellation et, quoi qu'il en soit, cela concerne bien les agents des équipes mobiles. Là, il n'y a pas eu de changement. Nous avons juste supprimé le point 2 du règlement intérieur.

M. MICHAU (CFDT).- C'est juste que l'on n'est pas à la DPI, on est à la DEPL.

Mme LEROY-LAIDEBEUR.- La DEPL a fait aussi la remarque. Je peux le changer.

M. NOËL.- DPI, c'était l'ancienne direction qui englobait. Je me souviens que nous avons eu des échanges à l'époque.

M. MICHAU (CFDT).- Si c'est la DEPL, autant marquer la DEPL.

M. NOËL.- De toute façon, la DPI n'existe plus, puisque c'est la DPS maintenant.

M. LE PRÉSIDENT.- Si nous pouvons actualiser les acronymes des directions, si cela ne remet pas tout en question, nous y allons.

M. BEDLEEM (CFDT).- La CFDT réitère sa demande d'informations à tous les agents des sites des visites FSC. Il serait d'ailleurs nécessaire que des visites des OS et des élus de la FSC aient lieu rapidement après déménagement ou redistribution des locaux. Dans les antennes régionales, il serait nécessaire de ne pas informer seulement le responsable d'antenne, mais bien toutes les directions qui sont présentes sur le lieu. Nous avons remarqué que ce n'est pas forcément le cas. Je fais une analogie avec les visites que nous faisons dans les antennes des équipes mobiles, les EMT. Nous savons qu'à chaque fois, c'est bien cadré. L'idée est que là, ce soit cadré de la même façon.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons nous y employer encore plus, parce que notre volonté a toujours été de travailler en parfaite transparence dès lors qu'il y avait ces visites. S'il faut renforcer l'information, allons-y.

M. NOËL.- En lien avec la DRH par rapport à la préparation des visites, n'hésitez pas à revenir vers nous. Il peut y avoir différentes entités qui se retrouvent sur certains sites, parfois même une personne d'une direction. Ce ne sont pas forcément les responsables des antennes de proximité qui vont diffuser l'information. Au niveau de la DPS, nous disposons du listing des différentes directions qui sont sur place. Pour la diffusion de l'information de la visite, nous pouvons encore améliorer les choses.

M. GOBAUX (FA).- J'aimerais revenir sur le nombre de locaux. Des locaux sont prévus pour les agents du numérique éducatif. Cela a été prévu depuis maintenant plus d'un an lors de la réorganisation. Aujourd'hui, nous n'avons toujours pas connaissance des futurs sites envisagés. Est-il possible de les inclure au prochain rapport ? Cela ne vous concerne pas, mais c'est une demande que nous avons déjà faite et nous aimerions avoir une réponse. Un an plus tard, je pense que la visualisation de ces futures implantations doit maintenant être connue. Il convient de prévoir, bien entendu, des visites sur ces sites.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est noté. Je vous propose de passer au point suivant.

II-2 – Les fiches registre de santé et de sécurité au travail

M. LE PRÉSIDENT.- Nos conseillers en prévention répondront à vos questions. Qui souhaite prendre la parole sur le sujet ?

M. MATUSZCZAK (CFDT).- Nous souhaitons intervenir sur le tiers lieu d'Arras et la vigilance par rapport aux salles de réunion. Notamment, nous souhaitons qu'une information soit diffusée sur LEO pour rappeler les règles de bienséance, le respect des locaux, mais aussi des collègues présents sur le site, car nous observons de nombreux problèmes sur ce site. Nous aimerions qu'il y ait aussi un affichage à l'accueil à l'entrée du bâtiment sur la localisation des salles, où trouver de l'eau et les toilettes. Thomas PETIT avait expliqué que des réunions étaient en cours avec les différentes directions pour régler ces problèmes. En attendant, que peut-il être fait ?

De manière générale, cela pose la question des ressources sur LEO concernant les bâtiments. Le guide des adresses est très bien fait, mais il faudrait un complément d'information sur les localisations pour identifier plus facilement les localisations des salles, des escaliers, des issues de secours et autres. Ce serait à étudier.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est noté. Je ne sais pas si cela appelle des remarques de votre part.

Mme BLOQUET.- En préparation, Thomas PETIT était présent et il a dit qu'un guide avait déjà été fait, notamment par la DRH pour les bonnes pratiques dans les services. Il pourrait être diffusé aussi dans les tiers-lieux d'Arras ou ailleurs, si nécessaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce guide, ainsi que le travail de réflexion qu'il engendre, suscite toutefois le regret que le bon sens et le civisme ne l'aient pas immédiatement valorisé. Des prises de parole supplémentaires sur le sujet ?

II-3 – Baromètre social

M. LE PRÉSIDENT.- Sur ce sujet, ce sera Sylvie BILLARD-BARON qui répondra à vos questions.

Mme CHAMIGNON (CGT).- Pour la CGT, nous trouvons ce baromètre discutable à plusieurs titres. Nous sommes déjà intervenus sur ce point, mais nous déplorons le type de questions posées, leurs formulations qui aboutissent parfois à des interprétations biaisées. Par exemple, le résultat montrant que globalement les agents sont fiers de travailler pour la collectivité régionale et considèrent que l'action à laquelle ils contribuent est importante est plutôt lié au fait que les questions posées sont d'ordre très général. Ce n'est pas lié directement à la région Hauts-de-France et à ses actions en particulier.

D'ailleurs, quand les questions concernent la région Hauts-de-France en particulier, les retours des agents sont plus négatifs. Ils se plaignent, par exemple, de manquer de vision claire de la politique régionale, d'être soumis à des ordres, des contrordres de leur hiérarchie. Surtout, ils trouvent que la collectivité ne porte pas assez attention à la qualité de vie au travail. Pour cette question, nous avons une note de 4,8 qui est en dessous de la moyenne. C'est un marqueur très important qui n'a pas vraiment été repris dans le rapport.

Nous aurions aimé avoir des questions claires, par exemple sur le Flex office qui n'apparaît nulle part, alors que nous aurions pu attendre cette question dans la rubrique qui portait sur les nouveaux modes de travail. Nous aurions aimé, en tant qu'organisation syndicale, être associés à l'élaboration de ce questionnaire bien en amont, plutôt qu'il soit confié à une boîte privée.

En plus des questions posées, nous nous sommes étonnés de l'interprétation que la région a formulée après avoir analysé les réponses au questionnaire. En fait, ce qu'on comprend dans l'interprétation qui est décrite dans le rapport, c'est que, finalement, d'après vous, ce sont les agents qui ne comprennent pas toutes les mesures qui sont mises en place pour leur qualité de vie du travail. C'est sur les agents que vous reportez la faute d'une certaine manière. Vous les rendez coupables de ne pas vous comprendre, au lieu de prendre les résultats négatifs à bras-le-corps, les assumer, prendre vos responsabilités et vous remettre en question pour mettre en place des mesures concrètes. Finalement, la Région reste dans une posture défensive. Nous n'avons pas l'impression que la parole des agents soit prise au sérieux.

De là, logiquement, nous avons un plan d'action très léger qui est uniquement un plan de communication, puisque ce sont les agents qui n'ont pas compris à quel point la Région s'emploierait à améliorer leurs conditions de travail. En plus d'ignorer leurs préoccupations, et ce n'est pas forcément un plan de communication qu'ils demandaient, vous avez une posture assez infantilisante. Nous demandons de vraies actions en termes de recrutement, de management, d'environnement de travail.

Je voudrais terminer par le fait que nous trouvons dommage de ne pas avoir mieux pris en compte l'analyse des expressions libres. Le rapport KPMG dédie à ce point une slide entière qui n'est pas reprise dans votre rapport. Le compte rendu a tout de même mis plus de 6 mois à être traité et mille agents ont répondu dans la rubrique « expression libre », ce qui représente un tiers des répondants. 34 % de répondants, c'est un taux assez faible. Parmi ces 34 %, mille agents – ce n'est pas rien – se sont exprimés et, dans cette rubrique, ils ont fait ressortir leurs préoccupations qui sont, pour les trois principales : le management, la qualité de vie au travail et les nouveaux modes de travail. Ces trois thématiques les préoccupent. Que répondez-vous à ces agents ?

M. ROY.- Nous ferons une réponse à plusieurs voix. Je suis un peu étonné de votre intervention. Cela ne reprend pas du tout la teneur de ce qu'a pu dire Joseph DEMEULEMEESTER dans le cadre de la réunion préparatoire. Je ne vais pas reprendre l'ensemble des éléments que vous pointez et répondre à l'ensemble de vos griefs.

Jamais il n'a été question, à aucun moment dans le baromètre social, de faire porter la responsabilité aux agents de ne pas connaître les dispositifs. Nous pointons la responsabilité de l'administration qui ne communique pas suffisamment bien et nous invitons l'administration à améliorer sa communication sur l'ensemble des dispositifs pour permettre aux agents de s'en emparer. Je vous invite à le relire. Ou alors, montrez-moi la formulation. Et ce n'est absolument pas infantilisant. Nous avons un problème de lecture par rapport au document ou une différence d'appréciation.

Cela n'a pas été écrit par l'administration, mais par le cabinet KPMG qui a l'habitude de ce genre de dispositif et d'un outil d'enquête sociale. C'est très normé. Comme nous vous l'avons expliqué en réunion préparatoire, cela permet aussi de faire des comparaisons entre collectivités. Le traitement de tous les champs libres est quelque chose de complexe.

Nous nous sommes engagés déjà dans les années futures à utiliser l'intelligence artificielle pour, de façon efficace, analyser ce que peuvent nous remonter les agents. Il n'y a pas de biais particulier, pas d'interprétation souhaitée par l'administration et la collectivité. Ce sont des données traitées de façon objective et neutre par des professionnels de l'enquête sociale.

Mme BILLARD-BARON.- Vous parlez de notre analyse à nous, mais l'analyse qui était jointe a bien été faite par le cabinet. Cela permet d'objectiver et d'avoir une analyse avec un œil extérieur d'un cabinet qui connaît très bien les collectivités, qui a des points de comparaison. Cela permet de porter une analyse non faite par les agents eux-mêmes de la collectivité.

Un baromètre santé social, c'est très normé avec des rubriques plutôt imposées qui permettent de répondre aux objectifs. Cette année, le questionnaire avait été revu en intégrant des dispositifs spécifiques portés par la collectivité régionale et qui permettaient de nous assurer ou pas de la bonne connaissance ou de la bonne utilisation de ces dispositifs. Ceux-ci permettent d'ajuster le plan d'action pour ajuster ensuite nos politiques de communication, nos politiques de partage et nos politiques de portage afin d'améliorer les outils, les conditions et la qualité de vie au travail de nos agents. C'est vraiment quelque chose qui nous sert. Cela servira de base pour les prochains, ce qui permettra de faire des points de comparaison et des évolutions. Quand on fait des questionnaires ou des baromètres, les professionnels et les experts nous disent que ce qui est important, c'est de garder une trame pour permettre de faire des points de comparaison. Nous l'avons fait avec le précédent qui avait été utilisé trois fois pour permettre de faire des points de comparaisons entre eux. Si nous ajustons et nous modifions pour faire juste un point d'étape à un instant T, cela ne permet pas de mesurer les évolutions, les écarts et les améliorations en particulier.

Mme CHAMIGNON.- En fait, je comprends la logique de garder une trame d'une année sur l'autre pour avoir des éléments de comparaison. L'inconvénient est de ne pas vraiment cibler sur des questions propres à la collectivité, notamment le Flex office. Comme nous avons cette trame et que nous pouvons comparer entre les années, pourrions-nous avoir des éléments de comparaison des données sur certains marqueurs qui ont été ciblés dans les questions du baromètre pour voir une évolution des réponses des agents sur certains points ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si techniquement c'est possible.

Mme BILLARD-BARON.- Ce que je viens de vous dire, c'est que c'était possible sur les trois précédents. Là, c'est un nouveau et nous avons un point de départ fin 2024 début 2025 qui va nous permettre d'avoir les points de comparaison pour les suivants, puisque de nouvelles questions ont été posées. Par exemple, il y avait un paragraphe et des questions liées aux nouvelles organisations, aux modes et aux espaces de travail qui n'étaient pas dans le précédent. Ainsi, nous ne pouvons pas comparer avec les différents baromètres. En revanche, il a existé dans ce baromètre et, dans le prochain, il existera. Nous pourrions mesurer les évolutions au regard de cette thématique, par exemple.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai été assez étonné de la dureté de vos propos dans votre première intervention, parce qu'effectivement, comme il a été rappelé, nous ne sommes pas de ceux, aussi bien au niveau de la DRH que de nos sensibilités politiques au niveau de la majorité, qui veulent infantiliser les gens et les empêcher de penser pour les avoir sous la coupe. Ce n'est pas nous. D'autres le font. Je répète que nous assumons tout ce que nous faisons.

D'ailleurs, s'il y a un dialogue social, c'est que nous cheminons, vous et nous, vers des points de convergence. Il reste des choses qui nous différencient, des sujets que nous allons encore traiter, mais que vous regrettez qu'ils n'aient pas été traités et qu'ils n'aient pas abouti d'ores et déjà. Nous assumons tout.

Sur la qualité de vie au travail, je pense que le nombre d'heures que nous avons passé ensemble à travailler au service des agents de la collectivité ne peut pas vous faire dire que c'est quelque chose auquel nous ne prêtons pas attention. Un baromètre, on ne peut pas toujours changer l'étalonnage. Sinon, ce n'est plus un baromètre.

En revanche, là où vous avez raison, c'est dans votre deuxième prise de parole plus modérée. S'il faut vous donner des détails pour mieux suivre et mieux piloter certains items de ce baromètre social, nous vous les donnerons bien volontiers. Nous ne pouvons pas vous les donner aujourd'hui, parce que nous sommes passés visiblement sur une autre façon d'organiser ce baromètre. Cependant, le baromètre est là aussi pour renforcer le dialogue social et voir les pistes d'amélioration, les choses qui vont bien, les choses qui sont à conforter. Nous serons dans la transparence, mais je pense que nous ne sommes pas sur la défensive. Nous assumons tout ce que nous faisons. Vous êtes dans votre position de représentant du personnel, mais je pense qu'il ne faut pas être autant dans la défiance, parce que dans les propos, un document a quand même émané de chez vous et il faisait état de certains éléments positifs qui ont été coconstruits.

J'entends ce que vous dites, mais je vais rester sur la note positive de votre deuxième prise de parole et sur cet engagement qui ne coûte rien, bien évidemment, celui de vous donner toutes les informations que vous voudrez pour avoir un pilotage plus fin au regard des prochains baromètres qui pourront être établis.

Qui souhaite prendre la parole ?

M. DHERBECOURT (CFDT).- Nous déplorons tout d'abord que ce rapport soit pour information et non pour avis. La CFDT regrette de ne pas avoir été associée dans l'écriture du questionnaire et dans son analyse. Serait-il possible, par ailleurs, de nous retransmettre le questionnaire de base, ainsi que les données ?

Nous nous étonnons du faible taux de participation qui est certes en légère augmentation, mais qui peut être révélateur d'une certaine défiance, d'un questionnaire de satisfaction qui était assez orienté pour certaines questions. Cela peut aboutir à des questions biaisées qui ne permettent pas aux agents d'exprimer clairement leur pensée.

Il existe aussi un biais dans l'analyse, notamment sur la question de la fierté de travailler à la Région. Les agents peuvent être fiers de travailler pour l'administration, mais déplorer certaines choses, notamment sur leurs conditions de travail ou sur la connaissance de la feuille de route régionale. Celle-ci est assez générique et ne reflète pas les difficultés financières de la Région, qui sont les nôtres, avec certaines directions qui ne fonctionnent plus et qui ne sont plus financées que par des fonds européens, par exemple.

En outre, la note relative portée par la collectivité à la qualité de vie au travail des agents s'établit à 4,8. Nous aimerions savoir quelles actions concrètes visant à améliorer les conditions de travail des agents vous comptez prendre. D'ailleurs, si l'administration n'a pas d'idée, nous l'invitons à organiser une réunion avec la CFDT. Nous serons ravis de lui en proposer.

La partie « expression libre » des agents aurait mérité plus d'investigation. Il manquait des questions sur les effectifs, les postes vacants, le budget, les réorganisations, la rémunération.

Au niveau du plan d'action, quel calendrier, quels moyens ?

Nous aimerions connaître aussi le taux de satisfaction des agents des lycées, parce que nous avons continuellement des retours d'agents dont les conditions de travail s'avèrent assez compliquées, des relations parfois difficiles avec la hiérarchie, avec la double autorité. Les résultats parfois ne reflétaient pas la réalité du terrain. Nous savons très bien aussi que les personnes en souffrance qui ont des problèmes évoqueront forcément plus facilement ces problèmes. Quand tout va bien, en général, on ne le dit pas.

Au niveau du plan d'action, nous déplorons de ne pas être associés à un groupe de travail pour pouvoir justement apporter des solutions concrètes et efficaces. Je vous remercie.

Mme BILLARD-BARON.- Comme indiqué en préparatoire, ce sont des propositions de plan d'action avec des fiches thématiques. Ces propositions sont prises dans le cadre d'un plan d'action plus global qui sera déployé dans le cadre du nouveau département prévention santé au travail et qualité de vie au travail, et au sein du dialogue social et de l'ensemble des instances, sur les groupes de travail thématiques et les instances FSC FSS tout au long de l'année 2026. Elles seront déclinées en fiches actions beaucoup plus concrètes avec des livrables, les attendus, la temporalité. Vous aurez une visibilité meilleure au cours de l'année 2026.

M. LE PRÉSIDENT.- Je voudrais juste attirer votre attention et vraiment avoir une prise de parole d' élu et une vision. Vous avez dit que certaines directions ne fonctionnaient plus que grâce aux fonds européens. Oui, mais heureusement peut-être encore, parce qu'aujourd'hui, vu la rareté de l'argent public dont nous pouvons disposer, puisque c'est l'État qui finance les régions en très grande partie, nous avons fait le choix de rester sur le périmètre actuel sans nous recentrer sur les compétences essentielles et minimales de la Région.

Je pense qu'il faut faire attention quand on a ce genre de discours. Si on ferme des directions, que fait-on des agents ? Vous allez me dire : « il y a des postes vacants. On peut faire le jeu des chaises musicales. » Oui et non, car le profil des agents et leur appétence sur des domaines professionnels ne seront pas forcément là. On ne peut pas dire : « il est fonctionnaire, il va fonctionner. » Je crois qu'il faut faire très attention.

Aujourd'hui, nous continuons d'essayer de résoudre la quadrature du cercle et c'est extrêmement difficile. Nous avons protégé tous les agents avec de moins en moins d'argent. En outre, certains élus de la Région peuvent nous reprocher de ne pas aller chercher la seule variable d'ajustement : le forfait mobilité. Cependant, ce forfait mobilité, c'est un impôt que la Région va faire peser sur les entreprises. Or, la Région se veut le soutien des entreprises. C'est compliqué.

Qui a eu cette idée du forfait mobilité ? Ce ne sont pas les régions. C'est bien l'État. Si l'État veut aller chercher de l'argent, qu'il en prenne la responsabilité et qu'il nous le donne par la suite, mais qu'il ne nous fasse pas porter le chapeau du méchant, parce qu'il n'assume rien derrière. Voilà le contexte dans lequel nous sommes. Le « il n'y a qu'à » et « il faut qu'on », je ne le dis pas par rapport à vous, mais d'après ce que nous pouvons entendre des solutions qui peuvent être simples à mettre en œuvre et qui pourraient dégager un peu d'argent, ce n'est pas si simple que cela. Cela peut être aussi un peu contradictoire.

Quand l'État a de bonnes idées pour aller chercher de l'argent, qu'il le fasse lui-même et qu'il arrête d'en faire porter la responsabilité aux collectivités, au même titre que quand l'État veut augmenter le point d'indice des fonctionnaires, c'est très bien, mais qu'il le gère lui-même et qu'il ne le transfère pas non plus aux collectivités.

Quand vous me disiez « les agents ne voient pas bien la ligne de la Région dans les difficultés financières qui sont les nôtres », il n'y a pas que nous qui sommes dans ces difficultés. Je crois que tout le monde et tous les Français sont dans les mêmes. Le message, c'est : ayons quand même l'honnêteté intellectuelle de dire que nous avons essayé de préserver tout ce qui existait jusqu'à aujourd'hui. C'est compliqué et si nous avons été dans le renoncement pour faire des économies, cela aurait été au détriment des agents de la collectivité et de leur qualité de vie au travail. Là, nous aurions vraiment eu du mal-être au travail, peut-être de la casse sociale et nous nous sommes employés vraiment à éviter tout cela dans le contexte actuel.

Qui souhaite s'exprimer sur le sujet également ?

M. WAVRANT (FO).- Concernant ce baromètre social, nous estimons qu'il oscille entre bilan positif et contrasté et un signal GPS faible sur les valeurs.

Pour mémoire concernant nos recommandations initiales :

Notre position de principe est que : FO soutient forcément toute consultation des agents sur leurs conditions de travail. Sur ce point, nous félicitons en ce sens la consultation des agents. Nous rappelons que cette consultation des agents n'est pas pratiquée dans toutes les collectivités.

Nous notions avec intérêt que ce questionnaire serait plus centré sur les NMOT et le télétravail. En réalité, c'est surtout le télétravail qui est traité, et assez peu les NMOT ou le Flex office.

Notre crainte était que certaines questions risquaient de ne pas concerner les agents des lycées.

4 points d'étude sont retenus pour FO. Nous ne nous exprimerons pas sur l'ensemble des items de ce baromètre.

Concernant les dispositifs de la DRH connus des agents :

Nous n'avons pas d'étonnement à ce que la formation soit au sommet, compte tenu du travail de fond qui a été réalisé par le SFIP de la DRH, et des chiffres élogieux de la formation en 2024-2025.

Autre dispositif connu de la DRH, c'est le Régime Indemnitaire. Là également, pas d'étonnement à ce que cet item soit placé très haut. Les agents des lycées sont majoritaires à bénéficier des augmentations annuelles de RI. Et on communique fortement sur ce point, et évidemment assez peu sur le fait que pendant ce temps, les agents des autres cadres d'emploi ne bénéficient pas de revalorisations.

Concernant le télétravail : pour FO, Le télétravail en Hauts-de-France est un succès apprécié des agents. En même temps, l'évolution des conditions en présentiel via le flex-office ne peut qu'expliquer un tel succès.

A contrario, les agents sur des postes non télétravaillables vivent parfois difficilement l'absence de télétravail, surtout à certains jours de fréquentation réduite, comme le vendredi.

Il serait intéressant dans certains cas d'envisager des missions permettant les 2 modalités de travail, ou dit autrement d'hybrider certains postes.

Pour FO, une revalorisation du forfait télétravail est également toujours attendue des agents régionaux.

Le plan d'actions suite au Baromètre :

1 Plan d'action. 3 pistes : Communication, Managers, QVT et une Communication forte : vulgariser les feuilles de route !

Pour FO, ce dossier doit passer très logiquement pour avis de la FSC, sauf la communication institutionnelle pour laquelle le syndicat FO ne souhaite surtout pas s'immiscer dans la politique de communication interne de la collectivité. En résumé, nous ne réclamons surtout pas la cogestion sur de tels sujets.

Sur la question des valeurs :

Notre expérience de terrain nous démontre et confirme que les agents ne connaissent effectivement peu ou pas du tout les valeurs de la collectivité. En même temps, il est parfois assez difficile de les cerner... Par contre, notre syndicat FO est toujours positivement étonné de l'ancrage des valeurs du service public chez nos collègues, et notamment de la continuité de service public.

Et c'est, pour FO, en tout cas, le plus important ! Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si cela amène à des remarques. Il n'y avait pas réellement de question. Vous posez les faits. Nous les entendons.

M. GOBAUX (FA).- D'abord, sur le rapport KPMG, nous voyons une légère augmentation des répondants, mais malheureusement, nous ne retrouvons pas les taux de 2020 et 2021 qui étaient beaucoup plus conséquents qu'aujourd'hui. Est-ce dû à la période où cette enquête a été lancée, la période des fêtes, d'où une prolongation de la durée ? Merci aussi d'avoir prolongé cette durée, car cela pouvait être compliqué d'y répondre.

Aujourd'hui, il faut que nous travaillions sur cette problématique. Nous voyons dans le rapport que, pour ce type d'enquête dans d'autres collectivités, on atteint des taux de 56 %. Là, nous n'en sommes qu'à 34 %. Comment faire pour que ce taux remonte chez nous et qu'il y ait plus de participants ? Je n'ai pas de baguette magique, loin de là. Comment pouvons-nous amener les agents à répondre à cette enquête, parce que pour nous, c'est quelque chose d'important, puisque c'est vraiment l'avis des agents sur la vie de notre collectivité et de son organisation.

Sur la vue globale des résultats, un item apparaît clairement pour nous. C'est la communication. Comment la mettre en œuvre ? Il faut que nous améliorions ce point. Je pense que les dispositifs existent aujourd'hui dans la collectivité, mais sont méconnus malheureusement de nos agents. Dans le rapport, nous le voyons. Plusieurs points nous interrogent. C'est l'accompagnement psychologique. Aujourd'hui, nous avons à la fois l'accompagnement RH avec des psychologues du travail chez nous et l'accompagnement par le numéro spécifique. Des choses sont faites, mais nous voyons aussi que moins de 50 % des agents connaissent ces dispositifs. Comment en parler ? Il faut que nous arrivions à communiquer pour que ce soit un peu plus connu.

L'accompagnement individuel au niveau RH est aussi en dessous des 50 %. C'est dommage, parce que des choses sont faites aussi, de très belles choses.

Il convient de bien communiquer sur cela, parce que nous avons des choses mais, malheureusement, nous n'arrivons pas à les mettre en valeur pour nos agents.

Dans le baromètre, nous avons remarqué aussi une perception contrastée selon les contextes professionnels, notamment lycées et CREPS, sur la transition énergétique. Dans cette instance, nous parlons du siège bien entendu, et pour les agents du siège, nous avons des véhicules électriques ou hybrides, des choses qui se voient. Toutefois, nous pouvons aller plus loin pour les lycées, mais aussi pour le siège. Nous pouvons mettre des bornes à disposition pour les agents qui voudraient utiliser des véhicules personnels et qui aujourd'hui parcourent parfois des kilomètres. Ils ne peuvent pas forcément recharger le véhicule sur le lieu de travail, alors que cela permettrait d'améliorer cette perception, notamment au niveau des lycées.

Un point nous pose également question, c'est le résultat sur le handicap et notamment les personnes de plus de 56 ans qui ont une perception sur l'aménagement des postes de travail. La reconnaissance des actions faites ne transparaît pas. Il conviendrait de les remobiliser grâce à une communication. Qui contacter ? Qui fait quoi ? Il est vrai que quand on se trouve dans une situation de handicap, on peut se poser des questions. Oui, j'ai mon manager, mais pas seulement. Notamment au service RH, des aménagements de poste sont faits aujourd'hui, des préventeurs qui se déplacent en cas de besoin sur site. Pour nous, c'est encore de la communication. Il faut faire de la communication envers nos agents pour qu'ils puissent demander cet accompagnement et qu'ils puissent le voir.

Enfin, j'évoque deux autres points sur les actions menées dans le cadre des instances sociales. Oui, nous notons une amélioration. Nous le voyons au niveau des transmissions sur LEO. C'est plus visible qu'avant. L'enquête date de fin 2024 début 2025. Oui, des choses ont été faites et tant mieux. Continuez. Pour nous, ce sujet demande surtout un effort de communication, et sur les grands projets de la région également.

Les agents ont besoin d'une feuille de route, que ce soit dans les services, mais aussi dans les lycées, pour qu'ils puissent voir la vision d'avenir que peut porter la Région vis-à-vis de ses agents.

Mme BILLARD-BARON.- Sur les taux de l'année dernière, nous étions à 33,6 %, en sachant qu'en plus, nous partions finalement des enquêtes qui ont évolué.

Sur la périodicité, après échange avec le cabinet, qui emploie quand même des spécialistes, ce n'est pas toujours évident de trouver la bonne périodicité, car tout au long de l'année, les grosses périodes d'activité s'enchaînent. Comment faire prendre conscience à chaque agent qu'il a un intérêt à y répondre ? Cela nous permet de mettre en adéquation des plans d'action et des politiques portées qui répondent en leurs besoins.

Toute la difficulté aujourd'hui demeure d'arriver à faire prendre conscience à l'ensemble des agents que c'est important. C'est l'un des seuls moyens et peut-être le plus exhaustif pour nous de pouvoir recenser les besoins et les réalités de terrain, pour permettre de mener de nouvelles politiques ou d'ajuster celles que nous menons sur le terrain. C'est toute la difficulté des questionnaires. Finalement, qu'on y réponde ou pas, il n'y a pas d'incidence individuelle sur l'agent. À titre d'exemple, la campagne de recensement pour les titres-restaurants des agents des lycées se fait de manière dématérialisée. L'agent, s'il répond ou pas, sait très bien qu'à l'issue il aura ses titres-restaurants. Finalement, cette enquête, c'est une enquête qualitative.

Comment arrivons-nous à attirer sur le fait que le qualitatif a autant d'importance pour nous, pour nous permettre d'adapter nos politiques ou d'en développer de nouvelles au regard de l'évolution des besoins des agents sur le terrain ?

M. LE PRÉSIDENT.- Aujourd'hui, quel que soit le contexte de cette enquête, mais dans aussi la vie de tous les jours, la mobilisation des gens pour répondre à des questionnaires ou exprimer des choses, dès lors que cela rentre dans un cadre un peu institutionnel, c'est compliqué. Nous avons de moins en moins de participation. En revanche, sur les réseaux sociaux, c'est plus facile.

Notre travail ici dans le dialogue social, c'est de converger. Vous nous faites remonter les difficultés que vous recensez, que vous percevez sur le terrain. Cependant, quand nous voyons le taux de participation, nous nous disons : comme il a été dit tout à l'heure, peut-être que les gens sont aussi un peu satisfaits et qu'ils n'ont pas grand-chose à reprocher. Cela ne nous exonère pas d'entendre ce que vous dites et d'essayer d'aller plus loin et au plus près des agents. Cependant, il faut peut-être aussi prendre un peu de recul par rapport à tout cela non pas pour faire de l'autosatisfaction, mais pour rester dans le qualitatif.

Nous ici, dans nos instances, peut-être que nous ne voyons que les choses qui ne vont pas, et c'est normal de les évoquer. Au-delà de ces choses qui ne vont pas, qui prennent une certaine place, je n'ai pas l'impression qu'elles prennent toute la place du périmètre des agents de la Région. C'est ce juste milieu à trouver entre la réalité de ce qui ne va pas, le ressenti de ce qui ne va pas et le pendant avec ce qui va bien ou du moins ce que les agents de la collectivité ressentent de positif, même si aujourd'hui, dire merci, ce n'est plus monnaie courante, tout comme s'exprimer pour dire que cela va bien. Nous entendons davantage les gens qui disent que les trains n'arrivent pas à l'heure que les gens qui disent que les trains arrivent à l'heure. C'est cette posture qu'il faut avoir.

Vous avez raison, il faut que nous continuions. Comme l'a dit aussi tout à l'heure Mme CHAMIGNON, il faut continuer à avoir des indicateurs fins et aller au plus près. Cependant, s'il n'y a pas de contestation importante, c'est que des choses semblent peut-être bien aller pour les agents et qu'ils comprennent aussi que, dans le contexte national, la Région arrive quand même à se débrouiller pas trop mal pour consolider leur quotidien. Comme j'ai déjà pu vous le dire, ce n'est pas forcément de la manière dont vous, vous l'auriez souhaité. Nous avons mené des avancées importantes en termes salariaux. Finalement, des avancées ont été faites et sont reconnues par les agents.

Qui souhaite prendre la parole sur le sujet ?

M. VALYNSEELE (CGT).- Je voulais revenir sur l'un des points importants sur ce rapport où il y a le plus de points négatifs et qui a été très peu abordé, ce sont les ordres et contrordres et le travail dans l'urgence. Quelles sont vos propositions par rapport à cela, puisque nous savons que des effectifs partiront en retraite prochainement et ne seront pas forcément renouvelés ? Il y aura peut-être un manque de transmission d'informations. Je ne pense pas que le projet Mobilis aidera à sécuriser les procédures. Comment pourrez-vous assurer le travail dans l'urgence, l'ordre et le contrordre qui ont de très mauvaises notes dans ce rapport de la part des managers notamment ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cette question est assez complexe.

Mme BILLARD-BARON.- Nous sommes sur des ressentis bien évidemment. Cela nous a permis, au regard de ce qui a été porté à notre connaissance par les managers,

d'élaborer l'axe 2. Nous savons que c'est le rôle principal du manager de piloter l'organisation de travail et de décliner les décisions mises en œuvre.

Nous renforçons notre appui managérial au travers des quatre actions qui sont présentées dans la proposition de plan d'action, qui seront déclinées plus précisément en 2026. Ces actions sont bien évidemment portées par l'équipe pluridisciplinaire de la DRH, en lien avec la MIAM, la mission innovation et animation d'un comité managérial. Nous allons renforcer les actions, les outiller, les accompagner, créer des réseaux pour justement leur permettre de faire face parfois à des situations d'urgence, des situations de décisions à mettre en œuvre, à ajuster, afin d'être plus souple, plus agile. Nous savons aussi que ce sont des environnements de travail qui évoluent et qui leur permettent de réaliser leurs missions afin de les accompagner et de les soutenir le plus correctement possible au regard de leurs besoins.

II-4 – Le passeport de prévention

M. LE PRÉSIDENT.- Sylvie BILLARD-BARON est à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. DELSAUX (CGT).- La CGT prend acte de la présentation du passeport de prévention et de son extension à la Fonction publique. Ce dispositif est présenté comme un outil de traçabilité et de simplification administrative.

La CGT appelle néanmoins à rappeler que la formation et la prévention des risques professionnels constituent une obligation de l'employeur qui doit être adaptée au poste, aux missions et à l'évolution des risques. Le passeport de prévention ne doit en aucun cas devenir un outil de nationalisation budgétaire ou un prétexte pour limiter l'accès à des formations nécessaires sous couvert d'éviter les formations dites redondantes.

Une communication pédagogique sera expliquée aux agents, ce qu'ils verront dans leur passeport, ce qu'ils pourront y renseigner. Parmi nos questionnements, le passeport permettra-t-il d'identifier les agents n'ayant pas reçu les formations obligatoires ou le recyclage (incendie, SST, habilitation). Comment les formations antérieures à 2026 pourront-elles être renseignées ?

Mme BILLARD-BARON.- J'ai répondu à pas mal de questions en préparatoire sur le sujet. Les formations antérieures, il n'y a pas d'obligation de les intégrer, mais vous savez qu'aujourd'hui, le service formation innovation pédagogique suit déjà, grâce à notre outil Forméo, de manière très précise l'ensemble de ces formations thématiques.

Au regard de l'intemporalité qui est demandée pour les employeurs au cours de l'année 2026, nous sommes en train de co-construire collectivement entre les outils informatiques, le calibrage des fichiers qui se télétransmettront entre l'outil de l'État qui gère le passeport de prévention et notre outil interne SIRH. Ce travail porte à la fois sur les données qui seront nécessaires d'être injectées dans les passeports de prévention et toutes les données que nous avons en interne de la collectivité au sein de l'outil Forméo.

Chaque agent a déjà aujourd'hui une visibilité sur son compte Forméo de l'ensemble des formations qu'il réalise, que ce soit des formations professionnelles ou des habilitations. Bien évidemment, en 2026, nous ferons une campagne d'information-communication. Au cours du dernier trimestre ou semestre, les agents auront la possibilité, pour ceux qui ont déjà leur compte CPF de créé, d'alimenter eux-mêmes avec des éléments non connus de l'administration.

En effet, certains agents effectuent des formations en dehors de leur temps de travail, pour leur propre besoin personnel ou en complément. Cela leur permettra également d'enrichir la base, puisque chaque agent dispose d'un propre compte qui n'est pas lié à l'employeur, mais à la carrière et à l'évolution professionnelle de l'agent. Si l'agent s'en va, il s'en va avec son compte et son passeport de prévention individuel qui lui appartient. Il n'appartient pas à la région de Hauts-de-France. À nous de l'alimenter tout au long de son parcours au sein de la Région Hauts-de-France.

Cela engendrera des systèmes d'alerte, en complément de ceux qui existent aujourd'hui, pour tous les recyclages, les dates et les obligations réglementaires au regard de certains postes et de certains suivis, mais qui sont déjà connus de l'administration.

M. MATUSZCZAK (CFDT).- C'est un bon outil pour répertorier les formations en lien avec la santé et la sécurité du travail, et faciliter la transmission d'informations lors de mobilités.

Nous souhaitons aborder trois points par rapport à cette nouvelle obligation. Sur le recyclage, je souligne tout ce qui est formation et habilitation, avec la nécessité régulièrement de mettre à jour ces formations. Est-il prévu un système d'alerte des managers et des agents pour leur rappeler des dates importantes par rapport à ce recyclage ?

Ensuite, existe-t-il une cartographie des agents ayant une formation SST pour identifier des manques éventuels sur des antennes, des lieux ou des directions ? Y a-t-il un moyen d'identifier physiquement les collègues de formation SST, dans les locaux ou dans les directions ?

Mme CROUZET.- Par rapport aux alertes, sur le passeport santé, c'est à préciser. Je ne sais pas si la plateforme aura la capacité d'émettre des alertes auprès des employeurs sur la question des recyclages. C'est une question à développer, notamment avec la plateforme mise en place par l'État. Néanmoins, au niveau de la région, un suivi des habilitations et des recyclages est effectivement fait par le service formation, en lien avec les agents eux-mêmes certifiés ou habilités.

Par rapport aux formations SST, nous avons la capacité de sortir une cartographie des agents qui sont formés SST et d'identifier là aussi où nous avons des trous dans la raquette. Nous aimerions pouvoir doter un peu plus largement, notamment dans les lycées les personnes habilitées SST. C'est une démarche qui, aujourd'hui, est volontaire de la part des agents. Nous sommes en train de réfléchir à la manière dont nous pouvons plus fortement inviter et susciter l'envie de devenir SST pour développer notre cartographie.

Sur l'identification des SST et le positionnement des SST, je sais que ce sont des sujets en cours. Effectivement, ce sont des sujets qui sont bien embarqués, que nous allons développer un peu plus.

M. SCHALKENS.- C'est une démarche volontaire. Nous avons eu des réunions d'assistants de prévention dans les lycées aussi. C'était un des sujets dont nous avons parlé avec les assistants de prévention : l'organisation des secours dans les lycées. Entre autres, nous avons abordé la connaissance du lycée des SST présents à l'instant T ou durant la période de travail. Nous essayons de trouver le bon moyen dans un lycée, car c'est un peu compliqué de savoir, surtout à l'accueil, qui contacter en cas de problème. C'est un travail que nous avons demandé pour 2026 pour les assistants de prévention lycée. Nous l'avons évoqué avec les assistants de prévention dans les services l'organisation des secours, mais ce n'est pas la même organisation ni au siège à Lille ni sur les bâtiments d'Amiens. Il faut trouver la bonne formule. Cependant, pour les lycées, c'est bien embarqué.

M. WAVRANT (FO).- FO soutient tout type de démarche ayant pour objectif d'améliorer les conditions de travail.

Sachant que les délais de mise en œuvre ont été prorogés jusqu'en juillet 2026, au minimum, le sujet est loin d'être d'une urgence extrême.

Le passeport sera intéressant pour bénéficier d'une traçabilité des formations et d'une relance pour le recyclage de formations dans certains métiers, pour le peu que tous ces recyclages soient organisés.

Cette intégration du passeport prévention est cependant à nuancer au regard d'autres obligations de prévention au sein de la collectivité pour lesquelles le syndicat FO demeure toujours attentif : Médecin du travail (enfin), ACFI, DUERP (quasiment vide de préconisations), PAPRIACT (Plan de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail) annuel qu'on connaîtra peut-être en 2026... ?

Bref, pour FO, ce passeport passera évidemment le cap de la prévention au sein de la collectivité, mais certains outils incontournables de prévention demeurent malheureusement encore en zone d'attente passagers !

M. LE PRÉSIDENT.- Plus d'autre prise de parole sur le sujet ? (*Non.*) Je vous remercie.

II-5 – Point sur les travaux de maintenance des sanitaires du siège de Région au Lille.

M. LE PRÉSIDENT.- Maxime NOËL répondra à vos questions.

M. MAGRIT (CGT).- Les dysfonctionnements répétés des sanitaires ont un impact direct sur les conditions de travail des agents du siège de la Région à Lille, en particulier dans les ailes A et E. Nous aimerions savoir si de nouvelles fermetures vont être programmées et, le cas échéant, s'il peut y avoir une information donnée aux agents sur les sanitaires disponibles qui seraient à proximité de leur lieu de travail.

M. NOËL.- Ce que nous avons expliqué notamment lors de la réunion de préparation, c'est que nous poussons au maximum notre mainteneur de travailler de manière préventive pour coordonner au mieux la communication. Cependant, il est vrai que sur les ailes A et E, nous avons été confrontés à un problème assez difficile à résoudre. Nous l'expliquons dans le rapport. Il s'est imposé à nous et nous n'avons pas pu l'anticiper. La communication a été faite dès que nous nous sommes rendu compte du problème, mais nous n'avons pas pu anticiper ce sujet.

Sur l'aile E, c'est un peu comme sur l'aile A. Un gros travail a été réalisé, mais malgré tout, après avoir rouvert, des bouchons de calcaire se sont redécollés, d'où une seconde fermeture. Sur l'aile E, les sanitaires sont rouverts. Ce qui a pu se produire à la fois sur l'aile A et l'aile E, c'est un gros travail avec passage caméra pour s'assurer que tout était résolu. Malgré cela, une semaine après la réouverture, des blocs de calcaire ont, à nouveau, créé un bouchon et cela a nécessité une intervention en deux temps.

Le souhait pour les autres ailes est d'anticiper les interventions pour pouvoir les programmer, communiquer, les réaliser pendant les vacances lorsqu'il y a un peu moins d'agents. L'objectif est vraiment de ne pas reproduire ce qu'il s'est passé sur les ailes A et E, de mieux anticiper les choses et de mieux communiquer.

En termes de communication, nous avons un point de vigilance pour certains agents qui ont besoin des sanitaires PMR, il y a eu un travail notamment pour un agent pour qui nous avons créé un doublon de sanitaires. La problématique se pose principalement par rapport à cela. Sinon, pour les sanitaires classiques, les agents doivent se reporter sur les sanitaires situés à proximité dans leur circulation. Quand il y a des aménagements particuliers, nous ciblons directement les agents concernés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces éléments.

M. GOBAUX (FA).- Au niveau de la FA, nous avons demandé en réunion préparatoire de la précédente FSC avec le secrétaire de FSC, de faire un bilan global de tous les sanitaires que ce soit à Lille, à Amiens, dans les ports. Il n'y a pas forcément que cette problématique de curage des réseaux. Il y a aussi des problématiques de VMC qui peuvent assez facilement être identifiées. Il faut faire passer un agent pour qu'il puisse réaliser un bilan, que nous listions tous ces dysfonctionnements et que nous puissions les résoudre. Cela peut être très problématique pour les agents.

Mme NOIROT.- Les sanitaires, c'est toujours très crispant. C'est un point que nous avons remis très fermement auprès de notre prestataire pour éviter les désagréments sur l'aile A et sur l'aile E. Je vous rejoins sur l'état global des sanitaires. C'est également un sujet qui est traité côté DPS et sur lequel nous sommes en train de recenser l'état de nos sanitaires pour pouvoir planifier les travaux. Ce n'est pas uniquement sur le curage qui dépend de notre prestataire, mais aussi sur l'entretien classique des sanitaires.

M. BOUDOUX (CFDT).- Ce sujet de la maintenance pose la question aussi de l'intervention d'un prestataire externe. Au-delà, la question est : dans une certaine mesure, un certain nombre de réalisations ne pourraient-elles pas être internalisées pour éviter de dépendre d'un prestataire qui, manifestement, n'a pas fait le nécessaire pour surveiller les installations et faire la maintenance préventive ?

Cela pose la question également du renouvellement des sanitaires et dans quelle mesure nous pourrions être associés. Un certain nombre d'aménagements ont été réalisés notamment pour les toilettes UFR qui posent des questions d'accessibilité et de confort pour les personnes qui les utiliseraient, notamment en raison de la présence à côté des cuvettes d'équipements assez encombrants. De plus, toutes les démarches d'économie d'énergie et d'économie d'eau sont derrière toute cette problématique de renouvellement.

Mme NOIROT.- Effectivement, ce sont des préoccupations que nous avons, en particulier pour les PMR. Maxime NOËL l'a indiqué quand il y a eu la problématique sur l'aile E. Nous avons fait en sorte que la personne qui était concernée puisse retrouver un sanitaire qui soit adapté à son handicap.

De toute manière, dans le plan de rénovation que nous sommes en train de mettre en place, ce sont des sujets qui vont être regardés. C'est très calibré. De toute façon, avec notre prestataire ménage, si les poubelles ne sont pas au bon endroit, nous aurons aussi un recalage à faire côté DMI. C'est un point que nous regarderons à ce moment-là. Sur tout ce qui est économie d'eau et d'énergie, c'est quelque chose que nous avons déjà mis en place et que nous continuerons à travers ce plan de rénovation.

M. WAVRANT (FO).- Nous allons nous concentrer uniquement sur le siège de Région qui est l'objet de ce rapport.

Le retour des agents est que le débit d'eau est aujourd'hui beaucoup trop faible par rapport à ce qui pouvait exister antérieurement. Il faut trouver un juste milieu entre une pression trop forte et un mince filet d'eau. Auparavant, quand on appuyait sur les boutons-poussoirs, cela générait des éclaboussures. Cela a beaucoup changé. Certains points d'eau chaude ont été supprimés au détriment de certains agents techniques et de maintenance présents au siège de Région (essentiellement vers les quais de livraison). Il faut revoir ce sujet. Pour FO, le PM eau de la Région ne doit pas se faire au détriment de l'hygiène des agents.

M. NOËL. - Il est vrai que nous avons plutôt des remarques de certaines directions sur le fait que le débit était trop important, qu'il y avait de la gabegie par rapport aux robinets. Nous expliquons dans le rapport qu'un travail a été mené avec l'agence de l'eau pour bénéficier d'un appel à projets et remplacer les robinets. Concernant les robinets qui ont été installés, il n'y a pas de réglementation dans le Code du travail, mais plutôt des règles d'usage et des normes. Nous avons vérifié : les débits correspondent plutôt à la fourchette haute de ce qui est préconisé par l'agence de l'eau. Nous sommes à 1,9 litre par minute. Cela étant, cela peut paraître faible, mais nous sommes dans une dynamique d'économie d'eau et des standards des robinets Presto. Par rapport à cela, nous avons vérifié l'absence de dysfonctionnement particulier par rapport aux robinets qui avaient été installés, mais cela correspond à ce qui se fait habituellement, et plutôt dans la fourchette haute de ce qui se fait pour ce type de robinet.

M. LE PRÉSIDENT. - Plus de prise de parole sur le sujet ? (*Non.*)

II-6 – Usages quotidiens des locaux : déchets, points d'apport volontaire (PAV)

M. LE PRÉSIDENT. - Salima SIMON répondra à vos questions. Qui souhaite prendre la parole sur le sujet ?

M. VALYNSEELE (CGT). - Comme indiqué dans le rapport, ce déploiement de points d'apport volontaire répond à une obligation réglementaire. Nous ne pouvons que constater le retard de la collectivité sur la gestion des déchets, notamment les biodéchets. Ce n'est pas la seule. Je rappelle que brûler les biodéchets revient à brûler de l'eau. Ce sujet important en termes d'écologie doit être compris et communiqué auprès des agents, faute de quoi il y aura des réticences et des problèmes sur l'application effective de ce nouveau dispositif, et à juste titre.

Le plan de communication prévu est très tardif. Certains agents sont déjà en congé. Pour votre information, le terme « volontaire » n'est, semble-t-il, pas adapté étant donné que c'est une démarche obligatoire.

Plusieurs questions se posent d'ores et déjà. Qu'en est-il des autres sites de la Région ? Seul le site de Lille est mentionné dans le rapport. Les PAV seront-ils correctement dimensionnés ? Une solution de recyclage pour le marc de café est-elle prévue ?

Par ailleurs – petite boutade –, les gens auront-ils la surprise à la rentrée de devoir ramener les sacs-poubelles, le balai, de l'eau et le papier toilette. En effet, les sacs-poubelles ne sont pas remplacés régulièrement. Les locaux sont moins souvent nettoyés qu'avant. Les bonbonnes d'eau ne sont pas régulièrement renouvelées.

Par ailleurs, la CGT a posé la question en réunion préparatoire de la procédure concernant les documents comprenant des enjeux de confidentialité ou à caractère personnel, tels que les documents DRH, mais aussi les documents syndicaux.

Enfin, la CGT souhaite savoir quelles dispositions spécifiques seront prises pour les personnes à mobilité réduite.

Mme SIMON.- Merci pour ces questions. Pour commencer sur les PAV, les points d'apport volontaire, j'ignore s'il y a eu des retards. En tout cas, au deuxième étage, cela fait déjà un an que nous sommes sur ce dispositif. C'est un étage d'essai. Nous avons voulu commencer par là pour voir ce qui fonctionne et ce qui serait à améliorer.

Le plan de communication n'est pas encore publié. Nous attendons la journée d'aujourd'hui pour mettre un article sur LEO avec un plan.

Pourquoi, en effet, avons-nous plus ciblé Lille qu'Amiens ? Ce n'était pas volontaire. C'est tout simplement parce qu'Amiens était déjà certifié ISO 14 000. Ce dispositif y était très bien connu, et ce, avant la fusion. La région Picardie était ISO 14 000 et tout ce dispositif existait. C'est pour cela que nous avons plutôt essayé de mettre en avant Lille dans le rapport.

Concernant les PMR, cette question avait été posée par vos collègues et nous allons y répondre. Aujourd'hui, nous ne pouvons pas demander un listing des personnes PMR. Cependant, mon équipe va se rendre dans les différents bureaux. Nous allons repérer là où travaillent des personnes à mobilité réduite pour mettre une poubelle pour les déchets papier et autres. Bien entendu, les déchets biologiques sont à mettre uniquement dans les salles de restauration.

M. VALYNSEELE (CGT).- J'espère que le dimensionnement des poubelles sera pris en compte si jamais nous observons des problèmes en cours de route.

Mme SIMON.- L'idée est d'éloigner les PAV d'à peu près 20 à 30 mètres. Les endroits où on a besoin d'un PAV et qui ont été fléchés sont à côté d'un distributeur, dans les cafétérias, dans les locaux de reprographie et au niveau des intersections des rues. En revanche, si des agents remontent un besoin à leur direction et que cette direction remonte une demande, nous viendrons déposer des PAV. Ce sont des cartons que nous recevons de notre prestataire. Il faut que nous fassions attention aux moyens de circuler et aux SSI, avec les règles de sécurité incendie.

Dans les cafétérias, vous aurez un collecteur de verre (il existe dans certaines cafétérias) et un conteneur pour les déchets biologiques. Sur nos sites à Lille et à Amiens, on ne cuisine pas, d'où peu de déchets biologiques. C'est pour cela que vous allez trouver de petits containers. Ainsi, nous aurons 136 PAV à Lille, avec un respect des distances entre chaque PAV. Bien entendu, il ne s'agit pas d'en mettre partout, au risque d'en avoir trop.

À partir de la semaine 52, les poubelles de bureau seront supprimées. Comme à la maison, il faudra ramener ses déchets au niveau du PAV. En revanche, il n'est pas interdit – et au deuxième étage, nous le faisons – de garder une petite poubelle pour mettre les papiers, et qui sera vidée à la fin de la journée. Là où il y a une vigilance à apporter, c'est au niveau du Flex office. Quand vous mangez et que vous produisez des déchets, il convient d'avoir un minimum de respect pour l'agent qui vient après vous, en vidant la poubelle. Il n'est pas interdit de mettre une poubelle, mais la poubelle ne sera pas vidée par la société de nettoyage. C'est un point d'apport volontaire.

M. VALYNSEELE (CGT).- Les sacs-poubelles seront fournis par la Région. Ce ne sont pas les agents qui vont devoir ramener les sacs-poubelles.

Mme SIMON.- Il n'y aura pas de sac-poubelle. Dans les bureaux, c'est du papier. Pour tout ce qui est biologique, c'est soit dans les cafétérias, soit au niveau du PAV pour un yaourt avec un emballage souillé.

M. VALYNSEELE (CGT).- À mon avis, les agents auront le même ressenti : ils mangent parfois le matin ou l'après-midi dans leur bureau. Ils ne vont pas forcément se balader.

Mme SIMON.- L'objectif est de diminuer le plastique. Si on diminue le plastique et que l'on remet du plastique avec les sacs-poubelles, c'est comme si on ne faisait rien.

M. VALYNSEELE (CGT).- Je comprends l'intention. À titre personnel, dans mon quartier, les PAV sont expérimentés. Pour autant, j'ai des poubelles dans ma maison. À chaque fois que je mange un yaourt, je ne vais pas aller le jeter là-bas.

Mme SIMON.- Vous n'avez pas cela dans chaque pièce non plus. Vous allez dans la cuisine.

M. VALYNSEELE (CGT).- C'est par prévention. Après, vous verrez le ressenti des agents. Moi, je ne suis pas contre le dispositif.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela demande un changement d'habitude et une mise en inconfort temporaire. C'est comme le tri sélectif, bon an mal an, on arrive à améliorer le tri dans les bonnes poubelles. C'est un travail de longue haleine. Au départ, cela déstabilise, parce qu'on ne fait plus comme d'habitude. C'est aussi ce qui est attendu.

M. GOBAUX (FA).- Sur ce rapport, le premier déchet évité, c'est celui que l'on ne produit pas à la base. Une action à reproduire, ce sont les « répare café » qu'il a pu y avoir aussi, notamment à l'échelle de la collectivité. Nous pourrions avoir un bac d'apport volontaire de matériel qui pourrait être abîmé pour pouvoir les réparer autrement. Le premier déchet, si on peut l'éviter, c'est encore mieux.

Au niveau des points d'apport volontaire spécifiés à côté des distributeurs et dans les cafétérias, quand on regarde dans les conteneurs, rien n'est réellement prévu pour les biodéchets. On a les ordures ménagères classiques, le papier et les emballages. Comme dans d'autres collectivités qui sont en train de le mettre en place pour les usagers, y aura-t-il une poubelle biodéchets spécifique qui permet de ne pas envoyer au recyclage ou au brûlage ces éléments ? Aujourd'hui, nous voyons bien le déploiement à Lille avec les 136 points d'apport volontaire, mais qu'en est-il d'Amiens, des ports, mais aussi des antennes ou tiers-lieux ?

Mme SIMON.- Merci pour les questions. Pour les biodéchets pour Lille, la poubelle se situe au niveau des cafétérias uniquement, idem pour le verre. Pour Amiens et Lille, je vous avoue que je n'ai pas les chiffres, mais nous restons à peu près sur la même philosophie d'être proche des bureaux. C'est plus compliqué à Amiens, car les sites sont différents. C'est encore plus compliqué dans les antennes de dire : le schéma est celui-là. En fait, nous nous adaptons aux collègues et à la disposition des bureaux. Sur Lille, cela a été plus facile. Les étages se ressemblent. Les distances sont à peu près les mêmes.

Je répète que nous installons aussi des PAV à la demande des directions. Si une direction a dix agents, nous ne mettons pas dix PAV, mais ils seront proches des bureaux.

M. MATUSZCZAK (CFDT).- Il a été constaté qu'à Amiens des déchets triés sont parfois remis dans les mêmes conteneurs. Il faudrait veiller sur Lille et Amiens à ce que les règles soient bien respectées tout au long de la chaîne logistique.

Une seconde remarque par rapport au comportement des individus, avec la difficulté de faire respecter les règles dans le domaine public, mais aussi dans la sphère privée et sur les lieux de travail. Dans le document, il est indiqué qu'il était prévu *a priori* douze conteneurs par étage. Il faudrait qu'il y en ait le plus possible, puisqu'il y a une propension des gens à dire que plus c'est loin, plus c'est difficile de se rendre vers les conteneurs. Si on peut en mettre un peu plus, ce serait très bien.

Ensuite, le deuxième sujet serait de rappeler régulièrement les règles de tri, la localisation des conteneurs, et expliquer qu'il y a dans certains lieux, comme les cafétérias des points d'apport particulier. Parfois, des récupérations sur des stylos sont proposées. Il faudrait que ce soit rappelé assez régulièrement. Les gens oublient assez souvent les bonnes pratiques.

Ensuite, nous avons évoqué déjà en réunion préparatoire le sujet particulier de la distribution des documents confidentiels. Là aussi, il conviendrait de rappeler les règles et l'emplacement de la machine de destruction avec la procédure officielle à respecter pour les personnes concernées.

Il est indiqué qu'à partir du 5 janvier 2026, les poubelles individuelles dans les bureaux ne seront plus vidées. Ce serait mieux de les retirer. De fait, si elles ne sont plus vidées, cela veut dire que celui qui est dans le bureau, c'est-à-dire moi, je vais faire le tri de tout le monde. Il serait plus facile de lancer une communication pour expliquer pourquoi on retire les poubelles plutôt que de les laisser et qu'après on se fâche avec des collègues, soit parce qu'ils n'ont pas vu le message, soit ils n'ont pas respecté les règles. C'est pour éviter des problèmes en début d'année. S'il y a des poubelles, les personnes vont continuer comme d'habitude à les remplir.

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agissait plus de préconisations de votre part.

Mme SIMON.- En effet, vous avez raison, les sociétés de nettoyage mélangent et mélangeaient de plus en plus les conteneurs. Nous sommes très vigilants face à cela, mais il reste du travail, en toute transparence. Il n'y a pas que sur ce volet, mais sur le volet aussi des toilettes. Nous sommes en train de travailler avec eux, de mettre des pénalités, et de leur proposer de faire des audits par des personnes extérieures pour les faire bouger, surtout à Lille.

Sur le rappel des règles, en effet, il faudrait que nous accentuions la communication. Il faudrait peut-être le rappeler plusieurs fois. L'idée était de retirer les poubelles et laisser les agents demander s'ils ont besoin d'une poubelle pour leurs papiers.

M. WAVRANT (FO).- Pour FO, le label ISO 14000 a encore frappé. Les effets du recherché label AFNOR quant à eux se font toujours attendre (voir le plan égalité femmes hommes de la Région). C'est un autre sujet qui ne vous concerne pas.

À peine la reprise de janvier 2026 amorcée, et les agents pourront constater au retour du réveillon : encore un niveau de services en moins à la Région... plus de ramassage des poubelles de bureau.

En même temps, le ramassage dans les bureaux était assez aléatoire. Et la pelure de pomme ou la peau de banane trouvait parfois le temps long dans le bureau des agents.

Le cheminement des déchets sera-t-il pour autant plus rapide parce que déposés dans le couloir, la question reste posée !

En résumé, pour FO, oui au PAV, non aux épaves !

M. LE PRÉSIDENT.- D'autres prises de parole ? (Non.) Nous sommes bons au niveau du timing, mais le sujet qui va être abordé me fait un peu peur.

II-7 – Le confort thermique et GTB

M. MAGRIT (CGT).- Nous avons interrogé lors de la réunion préparatoire sur les mesures mises en place pour éviter qu'un défaut d'alarme technique ne se reproduise. Par ailleurs, nous souhaitons la mise en place d'une procédure claire et simplifiée de remontée de signalement du froid. Nous demandons aussi, en cas d'incident, des mesures compensatoires immédiates dans l'attente de la réparation du chauffage pour les agents en cas de nouvelles chutes thermiques : relocalisation, télétravail exceptionnel, équipement d'un point de type convecteur. Nous souhaiterions avoir un retour sur ce point.

Ensuite, nous voudrions mettre l'accent sur le fait de ne pas oublier les autres sites hors siège, qui posent également des problèmes de confort thermique, même ceux pour lesquels la région n'est pas chez elle, par exemple le site de Gambetta à Boulogne-sur-Mer. Il serait intéressant de faire un recensement des locaux qui présentent cette problématique.

Enfin, nous avons demandé que la Région établisse un document sur les procédures applicables en cas de fortes chaleurs et grand froid. Nous l'avons reçu hier. Nous souhaitons qu'il puisse être présenté et discuté en instance. Merci.

Mme NOIROT.- Oui, nous avons eu un gros problème de chauffage il y a quelques semaines, qui était lié aussi aux travaux que nous avons sur le siège lillois avec le changement de notre matériel sur la gestion technique du bâtiment, qui est solutionné. Nous travaillons d'arrache-pied avec nos prestataires, que ce soit celui qui installe la nouvelle GTB ou celui qui s'occupe de l'ancienne GTB, pour faire en sorte que les deux puissent cohabiter durant cette période. C'est un aspect qui est plutôt d'ordre technique, mais qui n'est pas simple à gérer en termes de travaux.

En tout cas, sur les mesures qui sont prises, lorsque la température baisse trop rapidement, le déclenchement du télétravail a été fait très vite, la mise en place de radiateurs d'appoint également. Nous avons suivi les températures dans les bureaux. Toutes les heures, nous avons la capacité d'avoir au moins des relevés de température pour savoir, suite aux manipulations techniques qui avaient pu être faites, comment cela se passait dans les bureaux, et ajuster à chaque fois.

Sur la question du confort thermique, la DPS, mais aussi notre prestataire, répond au maximum de ce que nous permet la technique. À un moment donné, quand on est obligé d'ajuster par rapport à un outil, il faut aussi que lui ait la capacité de répondre. Il peut y avoir une latence. C'est un bâtiment sur Lille qui est énorme. Quand les températures baissent, forcément, il met un peu de temps à remonter en température.

C'est un sujet sur lequel les équipes mettent vraiment un point d'honneur à répondre rapidement à toutes les problématiques qui peuvent se poser, même en temps ordinaire. Nous savons que le bâtiment a aussi des faiblesses sur lesquelles nous travaillons régulièrement pour amener tout le confort aux agents. Je pense que, sur cet aspect, nous sommes vraiment en veille et en écoute. Sur la procédure de saisie en cas de problème, nous passons par le SVP. Les agents qui le gèrent relaient immédiatement les problématiques de confort qu'il peut y avoir.

Potentiellement, cela ne va pas aussi vite que tout le monde aimerait. Ensuite, nous nous heurtons à une inertie qui est liée au bâtiment, mais sur laquelle nous travaillons d'arrache-pied.

M. MICHAU (CFDT).- À Lille, le sujet s'avère complexe. Il faut voir aussi dans les sites de la Région, que la Région soit propriétaire ou non, si le confort thermique est effectif. La CFDT demande un point annuel avec un état des lieux du confort thermique de chaque site de la Région.

Il est à noter aussi qu'à Germain Bleuet, il reste des problèmes de température dans les bureaux et dans certaines parties du bâtiment. Sur le versant sud sur Amiens, il faudra être vigilant.

Serait-il possible d'avoir un regard global sur ce bâtiment ?

Une fois de plus, le sujet du confort thermique pose question aussi sur l'externalisation, avec Dalkia et autres fournisseurs, qui montre assez clairement ses limites. Merci de m'avoir écouté.

M. NOËL.- Sur Germain Bleuet, le sujet a été remonté. Plus globalement, sur les locaux amiénois, nous n'avons pas forcément une GTB comme nous pouvons l'avoir sur le bâtiment plus récent de Lille. Un travail est en cours pour instrumenter progressivement les bâtiments et voir ce qui peut être fait de manière progressive sans forcément tout recâbler. Nous allons essayer d'optimiser les équipements, en rajouter quelques-uns qui peuvent être en IOT, des équipements qui peuvent être connectés, mais sans forcément réaliser de grands travaux pour pouvoir superviser les différents bâtiments amiénois. Un travail est en cours par rapport au site amiénois.

Sur Amiens, nous avons différents sites. Une problématique sur le 43 mail au rez-de-chaussée, premier étage, a été résolue. Nous nous focalisons sur le siège de Région qui englobe beaucoup d'agents, mais sur Amiens, un travail méticuleux est fait sur l'ensemble des sites.

Sur Germain Bleuet, nous avons reçu quelques demandes par rapport à l'hygrométrie. C'est suivi.

Par rapport aux questions plus globales sur l'externalisation, nous travaillons sur le renouvellement du marché pour pouvoir être plus incisifs sur les pénalités, sur les niveaux de compétences attendus pour mettre la pression sur les mainteneurs. À notre niveau, nous allons mettre en place des outils, qui permettent de suivre les gammes de maintenance, de pouvoir être sur des relances automatiques sur des maintenances préventives. Nous avons un logiciel, Mainti4, qui est déjà développé dans les ports et que nous développons à la DPS pour suivre de manière très précise le mainteneur. Voilà les deux marges de manœuvre que nous avons par rapport à ces interventions.

Nous parlons tout à l'heure des sanitaires, mais il s'avère difficile d'internaliser ce type d'intervention. Ils sont venus avec du matériel très lourd. Des réparations sont quand même très complexes et avec des compétences qui n'existent que dans le privé. Internaliser cela sur certaines missions en chauffage ventilation, ce serait dans tous les cas assez compliqué.

Mme NOIROT.- Tout à l'heure, nous parlons également des antennes. Lorsqu'on est locataire de l'antenne, même chose, nous faisons le lien à chaque fois avec les propriétaires des biens. Généralement, ce sont les collectivités, pour signaler les désagréments.

Ensuite, c'est au propriétaire d'agir. En tout cas, à chaque fois, une pression est mise pour que justement le confort thermique ne soit pas un aléa quand on vient travailler.

M. LE PRÉSIDENT.- D'autres questions sur le sujet ?

M. WAVRANT (FO).- Pour commencer un petit flash-back.

En 2023 : En réunion préparatoire, FO posait à nouveau la question : les collègues de 3^e et 6^e étages du siège de Région vont-ils avoir chaud cet hiver ?

La réponse du DRM (Directeur des Ressources Matérielles, ex-DRH), M. PIRA était invariablement la même : « on y travaille. »

C'est bien ! Mais pour FO, c'est toujours insuffisant.

On nous annonce un énième hiver avec une énième sortie des convecteurs pour pallier les problèmes structurels.

À un moment, la nécessité d'affronter les problèmes structurels justifie une réaction adaptée aux enjeux de confort et de qualité de vie au travail, qui passent évidemment par des éléments essentiels, tels que la température de confort de travail.

Bien sûr, l'amélioration du système de chauffage est une avancée. Nous espérons toujours que la nouvelle GTB (Gestion Technique du Bâtiment) aura l'effet d'un GTI, installée sur notre véhicule régional, cher à M. FONTAINE.

Sur ce point, le dernier accident de chauffage de novembre 2025 ne va pas améliorer notre cote Argus.

Tant que le sujet des déperditions de chaleur ne sera pas réglé et que des travaux d'isolation sur la structure ne seront pas réalisés, les économies du PME risquent bien de continuer de partir en fumée.

En conclusion :

Pour FO, nous espérons la disparition totale de ce dossier de la FSC et que ce sujet sera un jour totalement réglé.

Et que nos agents n'auront plus besoin d'un « kit de survie » inuit pour résister en urgence aux températures parfois glaciales du bâtiment.

Mme NOIROT.- J'entends ce que vous expliquez, sauf que globalement le bâtiment, on y vit bien. Ce n'est pas non plus un froid polaire tout le temps. Que ce soit sur Lille ou Amiens, ce sont des bâtiments, ils vivent. À certains moments, c'est plus compliqué que d'autres. Une chose est certaine, c'est que nous mettons vraiment tout en œuvre pour faire en sorte que les problèmes soient solutionnés et rapidement solutionnés. Si je reprends le siège lillois, en 24 heures, nous avons quasiment retrouvé une température conforme à celle que nous avions tous arrêtée, à savoir 19 degrés dans le bâtiment, à peu près partout. Le lendemain, tout était solutionné. Ce n'est pas quelque chose qui dure dans le temps.

Sur le troisième étage et le sixième étage, nous nous heurtons davantage à la conception même du bâtiment où la solution à trouver n'est pas simple. Oui, nous y travaillons.

Sur la GTB, je ne sais pas si ce sera une GTI. En attendant, notre GTB était devenue obsolète. Le but n'est pas d'avoir quelque chose qui va venir complètement révolutionner la façon dont le bâtiment est chauffé. Une certitude, la GTB datait de la construction du bâtiment.

Elle est arrivée en fin de vie et elle avait vraiment besoin d'être remplacée par quelque chose de plus performant à l'heure actuelle. C'est encore un vœu pieux, puisque pour l'instant, elle est toujours en travaux. Elle nous permettra d'agir beaucoup mieux sur le bâtiment. Grâce à l'évolution de la technique, elle nous permettra d'être plus efficaces sur la bonne connaissance du bâtiment et la façon dont nous allons pouvoir agir dessus. Maintenant, cela reste un bâtiment.

M. NOËL.- Nous savons que le bâtiment possède des points faibles. Pour compléter les propos de Mme NOIROT, à certains endroits au troisième, les gens se plaignent plutôt d'avoir trop chaud, au sixième également. Nous savons qu'au sixième, c'est sur certains bouts d'aile. Au troisième étage, il y a deux ailes en particulier. Au troisième étage, des directions nous ont alertés sur le fait qu'il faisait trop chaud. Nous avons eu un échange avec l'UNSA sur une aile en particulier sur laquelle nous avons travaillé, pour laquelle les problèmes ont été résolus. Nous savons en particulier que nous avons deux ailes au troisième et quelques bouts d'aile au sixième sur lesquels nous avons vraiment la volonté d'agir.

La GTB est un levier. Une fois que les travaux seront terminés, cela nous permettra de continuer le travail pour affiner l'équilibrage et le chauffage de ces zones. Nous avons bon espoir de résoudre ces sujets.

La question de l'isolation, c'est un sujet, mais lorsque les températures atteignent 10 degrés, le bâtiment a été conçu pour y répondre, même si ce sont des normes qui commencent à dater. En termes de consommation d'énergie, aujourd'hui, nous ferions différemment. En termes confort, le bâtiment est capable de répondre à ces températures. Dès lors que nous ne sommes pas dans des températures extrêmes, le bâtiment est capable de répondre pour atteindre les 19 degrés.

La question de la consommation, c'est un sujet qui se rapproche de la question de l'isolation, car certaines parties du bâtiment auraient pu être mieux isolées. Cependant, nous nous battons pour que le sujet du confort soit transparent pour les agents et que la question de la consommation n'ait aucun impact sur le sujet du confort. J'ignore sur les conditions extrêmes comment le bâtiment peut réagir. En tout cas, sur un hiver comme nous l'avons jusqu'à maintenant, notre objectif est bien de répondre à un objectif de 19 degrés dans tous les bureaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce qui est compliqué dans cette affaire, comme Vanina l'a dit, c'est qu'il y a eu un loupé à la conception. Tout à l'heure, nous parlions du film translucide au niveau de la DSI. Nous pensions que cela allait bien marcher et, mis en situation réelle, ce n'est pas la meilleure des solutions. Là, nous sommes sur quelque chose qui était censé marcher à la conception et qui dysfonctionne sur une partie du bâtiment. C'est compliqué. Nous ne pouvons pas tout changer, ou alors, c'est un investissement massif, des délais qui sont quand même compliqués et qui vont mettre les agents dans un inconfort pendant très longtemps.

Je rebondis sur les propos de Maxime : le bâtiment aurait pu être mieux isolé. Là aussi, c'est à la conception. Dire « maintenant nous pouvons mieux isoler », une fois que les choses sont faites, ce n'est pas forcément compatible. Nous sommes pris entre deux feux, entre essayer de trouver des solutions qui vont pouvoir atténuer l'aléa, mais sans pouvoir repartir à zéro, et peut-être envisager à terme un autre mode de chauffage. La réalité est celle-là et c'est vraiment le caillou que nous avons dans la chaussure : il y a eu un loupé dès le départ.

II-8 – Bilan des AT du 1^{er} janvier au 31 octobre 2025

M. LE PRÉSIDENT.- Qui souhaite s'exprimer ?

M. WAVRANT (FO).- Ce sera très rapide.

Pour FO, en l'absence de PAPRIPACT (plan de prévention annuel), l'exercice du Bilan des Accidents du Travail revêt surtout un intérêt purement formel.

M. GOBAUX (FA).- Pour nous, une demande sur ce tableau, c'est d'avoir une colonne qui manque aujourd'hui. Qu'est-ce qui a été mis en œuvre à la suite de ces accidents ? Aujourd'hui, nous voyons l'accident. Nous voyons quelle est la déclaration de l'agent, mais nous ne voyons pas les actions réalisées derrière. C'est dommage, car sur certains accidents, des choses ont été réalisées.

Des incidents interrogent forcément dans les déclarations. Derrière, y a-t-il des actions ou pas ? Des chaises ont cassé, cela arrive. Il n'y a pas de problématique. Je pense que l'action a été faite de réaliser un état des lieux sur les autres chaises de la salle. Cependant, ce sera bien de nous le formaliser pour que nous puissions voir derrière les actions.

M. SCHALKENS.- Avec les collègues, nous n'avons pas trop le temps d'essayer les chaises pour vérifier si elles sont cassées. Nous n'y allons pas.

Des actions sont menées. Pour ce tableau, comme vous le savez, nous avons changé d'outils pour suivre les accidents. C'est de l'extraction d'Agathe. Ajouter dessus ce que nous avons fait ou pas, ce sera fait à la main. Ce ne serait pas automatisé. Là, c'est automatisé. Pourquoi pas ?

Cela étant, il y a des accidents que nous analysons, pour lesquels nous réalisons une enquête. Là, dans le rapport, ce sont les enquêtes que nous faisons avec vous dans les lycées pour certains accidents et pour lesquels vous avez les résultats. Aujourd'hui, décembre, nous ne pouvons pas reprendre l'ensemble. Là, ce n'est que la partie qui concerne la FSC. Il y a aussi toute la partie qui concerne les lycées, 400 événements environ, avec et sans arrêt. Je ne suis pas là pour me plaindre, mais nous ne disposons pas des moyens nécessaires pour reprendre chaque accident et savoir ce qui a été fait ou pas.

M. GOBAUX (FA).- Forcément, vous me comprendrez : pour moi, il faut mettre les moyens nécessaires pour qu'il puisse y avoir le temps de faire ces retours.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais me permettre de reformuler ce qu'a pu dire Jean-Marie. En toute responsabilité, les accidents avec de gros enjeux sont traités à la hauteur due. Après, sur des accidents « mineurs », un regard expert est porté, mais je pense que vous l'avez sous-entendu, mieux vaut être dans l'action que dans le sur-administratif qui ne sert pas forcément toujours la cause. Mieux vaut être sur le terrain et l'opérationnel quand c'est nécessaire. La réponse du berger à la bergère.

Qui souhaite prendre la parole sur ce dernier point ? (*Personne.*)

III – Questions diverses

M. LE PRÉSIDENT.- Nous en avons fini avec l'ensemble des points qui étaient présentés pour information.

Le troisième chapitre de cette FSC concerne les questions diverses. Beaucoup ont été reçues, treize. Les services ont apporté des réponses aux treize. Comme il est d'usage en FSC, ces réponses vont vous être transmises à l'issue de la réunion.

Y a-t-il encore une prise de parole avant de clore cette séance ? Si ce n'est pas le cas, nous allons terminer cette dernière FSC 2025. Je vous communique déjà la date qui a été retenue. Il s'agirait du 30 avril 2026. Nous nous retrouverons sur Lille. Il me revient de vous remercier d'avoir été présents aujourd'hui avant la trêve des confiseurs, de vous souhaiter de très belles fêtes de fin d'année pour vous, vos proches. Profitez de vos familles pour vous ressourcer. Merci encore pour le travail effectué ensemble en 2025 et depuis quelques années. C'est vraiment très plaisant. Bonnes vacances pour ceux qui en prennent et bonne continuation pour ceux qui n'en prennent pas. Nous nous retrouvons l'année prochaine. Merci beaucoup et bonne fin de journée.

La séance de la FSC du 19 décembre 2025 est levée à 11 heures 42.

Fait à Lille, le 19 décembre 2025

Jean-Paul FONTAINE
Président



Laurent MATUSZCZAK
Secrétaire

PJ : déclaration liminaire du syndicat CFDT et questions diverses

Propos liminaire de la CFDT en FSC de décembre 2025

Des agents de la Direction des Services de Transport ont alerté la CFDT sur l'arrivée du nouveau logiciel Pegase 3 à l'été 2026, et ses conséquences sur leur charge de travail. Ils nous ont informé de difficultés déjà rencontrées cette année alors que la prochaine version de la plateforme nécessiterait à priori que les parents d'élèves se réinscrivent.

Il est rappelé l'importance de la communication aux parents d'élèves afin d'éviter des appels de parents à la recherche d'informations ?

Serait-il possible de rassurer les agents et d'anticiper les difficultés éventuelles ?

La CFDT s'étonne à nouveau qu'il n'y ait pas de rapport pour avis de la FSC. Le Protocole de gestion des événements climatiques sera-t-il bien présenté pour avis en FSC du 30 avril 2026 ?

Questions diverses

FSC du 19 décembre 2025

1/ Visite médicale de reprise du travail

Il est demandé que les agents souhaitant reprendre leur activité après un arrêt de travail de plus de 6 mois fassent l'objet, préalablement, d'une visite médicale du médecin de prévention autorisant, ou non, leur reprise (Pas pu vérifier que tous les OS soient OK sur la systématisation).

La surveillance médicale des agents territoriaux comprend* :

- Des visites médicales d'information et de prévention assurées par le médecin du travail, ou par l'infirmière de santé travail dans le cadre d'un protocole formalisé,
- Une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, des agents souffrant de pathologies particulières. La fréquence et la nature de cette surveillance sont définies par le médecin du travail.

En outre, tout agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un autre membre du service de médecine préventive.

L'administration peut également demander au médecin du travail de recevoir un agent.

La réglementation prévoit ainsi l'ensemble des situations où une visite médicale peut être nécessaire. Il n'y a pas lieu de définir des critères complémentaires, notamment liés à la durée de l'arrêt de travail.

**Réf : articles 20 à 26-2 du décret 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*

NB Les rôles du médecin du travail et du médecin agréé** sont distincts :

- Le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé. Il peut proposer un aménagement du poste de travail, rendu nécessaire par l'état de santé.
- Le médecin agréé contrôle l'aptitude aux fonctions. En matière de maladie, il est saisi notamment pour l'octroi et le renouvellement du congé de longue maladie ou de longue durée, pour la réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé, pour la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, pour le reclassement dans un autre corps ou cadre d'emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire.

***Réf Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.*

2/ Le sujet de l'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI)

Le poste ACFI sera vacant encore en 2026. Aucune solution n'a jusqu'à présent été identifiée par la DRH pour résoudre ce problème rapidement. L'objectif reste de recruter un ACFI rapidement.

Des propositions :

- Pour agir rapidement, il est proposé de signer des conventions avec les Départements (obligation d'avoir un ACFI).
- Faire que la DRH présente les métiers en tension, par exemple lors des salons RH, ... afin de faire connaître ces métiers et le parcours de formation pouvant conduire à se former. Pourquoi pas proposer une immersion sur un poste pour montrer la réalité du travail ?
- Recruter un volontaire en interne Région qui suivrait la formation ACFI.

Deux candidats seront reçus dans le cadre d'un entretien en janvier 2026, nous informerons les organisations syndicales du résultat et des mesures potentielles à mettre en place.

3/ Le passeport de prévention

Le passeport de prévention est une plateforme numérique conçue pour simplifier la traçabilité du parcours de formation des salariés en santé-sécurité au travail et en valoriser les acquis. Le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 étend l'application du passeport de prévention à la fonction publique et précise les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail. Ce texte complète le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022, qui avait défini les premières modalités de mise en œuvre du dispositif, prévu à l'article L. 4141-5 du Code du travail.

Les organismes de formation et les employeurs déclareront dans le Passeport de prévention les formations en SST suivies par les travailleurs. Ces derniers pourront également déclarer les formations qu'ils auront suivies de leur propre initiative.

Il a pour finalité de favoriser la coordination entre les agents, les employeurs et les organismes de formation, en assurant la traçabilité des actions de formation relatives à la prévention des risques professionnels. Il vise également à en faciliter la gestion administrative. Son déploiement devra être achevé au cours du 4ème trimestre de l'année 2026.

Comment la Région a-t-elle prévue de respecter cette nouvelle obligation qui concerne tous les agents régionaux préventeurs et assistants de prévention ? Il permettra de valoriser leurs actions et leurs parcours de formation dans l'intérêt général.

Un rapport pour information a été ajouté à l'ordre du jour.

4/ L'amélioration des conditions dans les bureaux où il fait froid

- Il se pose la question du changement de méthodologie de la prise de température dans les bureaux. En plus de la sortie des évacuations d'air, il faudrait une prise de mesure représentative de la situation de travail, en milieu de bureau et à 1 mètre de hauteur. Des mesures sont réalisées mais la situation de certains collègues évolue peu. Il pourrait être aussi pertinent d'identifier les surfaces froides ou les gradients importants de température. L'inconfort résulte du phénomène de convection, qu'une mesure ponctuelle ne traduit pas bien.
- L'usage de chauffages individuels apportés par les agents en substitution au chauffage collectif consomme beaucoup d'électricité et peut générer un risque incendie pour du matériel amené du domicile individuel. On rappelle la nécessité d'investir dans les réseaux de chaleur, de mieux réguler les infrastructures internes des bâtiments, d'isoler des bâtiments, ... Des mesures d'urgence peuvent être envisagées en axant sur l'isolation des surfaces les plus froides. Attendre une rénovation intégrale du bâtiment est beaucoup trop long.
- L'Institution régionale doit proposer un nombre plus important de convecteurs pour les collègues sans solution. Ils consomment beaucoup moins d'énergie et sont plus sûrs.

Un rapport pour information a été ajouté à l'ordre du jour.

En complément :

En cas de plainte sur la température, la régie vient prendre les températures à 2 endroits : sortie poutre et au-dessus du bureau de l'agent. Si la température est inférieure à 19 degrés, il y a alors dépose d'un convecteur le temps que le mainteneur résolve le souci.

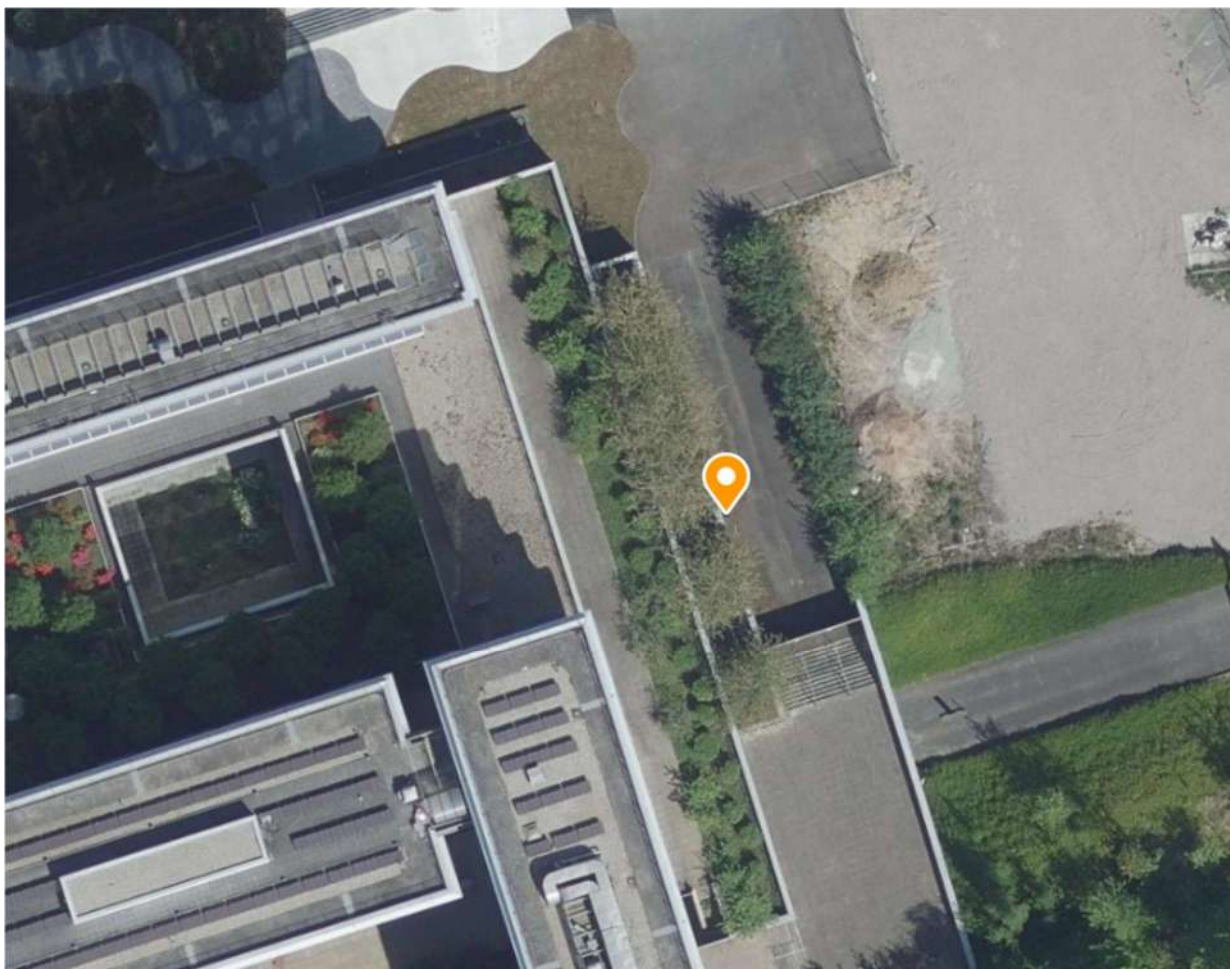
Si l'agent a un besoin de température >19 degrés pour raison médicale, un convecteur peut être transmis après validation de la mission handicap.

Il est interdit de rapporter son convecteur personnel pour des raisons de sécurité.

Avant même le signalement d'une plainte, un travail préventif est réalisé pour visualiser les bureaux dont la température est inférieure à 19° ; ce travail pourra être automatisé avec la nouvelle GTB.

5/ Les exercices de sécurité incendie

- Le dernier exercice incendie au siège à Lille
- Comment est réalisé le contrôle des portes d'évacuation ? Deux portes étaient inopérantes au dernier exercice. Celle au-dessus de l'accueil et une autre, aile F (au bout du couloir coté chantier de la MEL).
Voici l'issue en question :



Les issues de secours sont contrôlées 2 fois par an mais également lors des exercices incendie. C'est un des buts de l'exercice incendie.

Sur la 1^{ère} issue de secours au-dessus de l'accueil : il s'agit d'une porte coupe-feu non asservie au SSI. Une demande a été effectuée pour retirer le BAES. Il ne s'agira plus d'une issue de secours et elle ne sera plus à utiliser pour les évacuations.

Pour la 2^{ème} porte au niveau aile F (au bout du couloir coté chantier de la MEL). Il s'agit d'un problème d'alimentation électrique sur la gâche. Une demande a été faite pour intervention de SPIE.

- Les escaliers de secours sont insuffisamment connus des collègues. La signalétique reste insuffisante.

De la signalétique a été apposée partout sur les portes des escaliers. Tous les escaliers sont des escaliers de secours. Lors des midis de la sécurité, des jeux de pistes sont en cours de mise en place pour que les agents connaissent davantage les réflexes d'évacuation. A noter que le guide de sécurité a été transmis à tous via LEO.

- Le fléchage d'orientation dans les couloirs. Il est visible en situation normale, mais le serait-il en cas de fumée ? Il faudrait tester avec un fumigène la visibilité en cas de situation critique.

Le fléchage d'orientation d'évacuation s'effectue conformément à la réglementation sécurité incendie via des BAES. Ceux-ci sont toujours visibles même en cas de fumée. Le test n'est donc pas nécessaire.

- Serait-il possible de systématiser dans les sites qu'ils appartiennent ou non à la Région, des exercices incendie chaque année ? De rappeler la réglementation aux gestionnaires des sites concernés ?
- Exemple : sur le site de Compiègne, il n'y aurait jamais eu d'exercice incendie, que ce soit sur l'ancien site, où ont été les agents pendant 20 ans, ou le lieu actuel.

Pour rappel, les exercices d'évacuation sont à la charge de la DPS s'il s'agit d'un Etablissement Recevant du Public et des préventeurs s'il s'agit d'Etablissement Recevant des Travailleurs.

Par ailleurs, une différenciation est également opérée suivant que l'on soit ou non exploitant des sites concernés. En effet, dans certains cas, c'est l'exploitant qui a en charge ces exercices.

Le listing de ces différents sites est connu au travers de notre système d'information patrimoniale. Une programmation des exercices nous incombant est organisée en priorisant les sites les plus complexes.

6/ Mise à jour du DUERP / PAPRIPACT

En Comité FSC la DRH a reconnu que le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) était contenu dans le DUERP, ce qui n'est pas conforme à la réglementation, et qu'il était ancien et donc à mettre à jour en 2026. Les OS souhaitent avoir des précisions sur le calendrier et le cadre de travail.

Il est proposé un groupe de travail avec les élus de la FSC pour avancer sur le plan de prévention des risques professionnels de la Région.

Le Comité FSC doit pouvoir proposer des actions nouvelles.

Comme indiqué lors de nos précédents échanges, le DUERP intègre des actions de prévention visant à réduire l'exposition des agents aux risques professionnels. Ces actions doivent s'inscrire dans un cadre structuré, cohérent et régulièrement actualisé.

Depuis ces dernières années, le PAPRIPACT ainsi que les différents projets portés par l'institution (PACT, PACT Lycées, Tous APTES, Plan ARACT, etc.) ont permis de déployer de nombreuses actions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Les organisations syndicales ont, à chaque étape, été pleinement associées à l'élaboration et au suivi de ces plans d'actions.

En 2026, la DRH engagera un travail d'harmonisation de l'ensemble de ces dispositifs afin de les regrouper au sein d'un plan unique, dans un objectif de lisibilité et d'efficacité renforcées. Les organisations syndicales seront associées à l'ensemble de la démarche.

7/ Le document cadre grands froids et fortes chaleurs

Les suites de la demande à la précédente FSC d'un document cadre grands froids et fortes chaleurs.

Un protocole régional relatif à la gestion des événements climatiques a été réalisé et transmis aux partenaires sociaux et aux secrétaires et secrétaires adjoints des formations spécialisées. Ce document reprend les éléments réglementaires et les process internes relatifs à la gestion des événements climatiques (fortes chaleurs, épisodes intenses d'intempéries, neige, verglas...).

8/ Une nouvelle enquête sur le mal-être des agents et le sens au travail

- Est-il prévu une nouvelle enquête sur les conditions de travail auprès des agents avec des questions suffisamment ouvertes pour permettre à chacun de s'exprimer ?

A ce stade, les résultats du baromètre santé social ainsi qu'un plan d'actions sont présentés à la FSC du 19/12/2025 et à la prochaine FSS de 2026. Une communication sera également faite aux agents à l'issue.

Il n'y a pas à ce stade de nouveau baromètre planifié pour 2026.

- Quelles seraient les suites données par la DRH aux préconisations de l'ARACT ?

Un groupe de travail ARACT est prévu en janvier 2026.

- Quelle communication auprès des agents est prévu par rapport au report du budget et les inquiétudes des agents suite aux baisses des budgets, des effectifs, ... ?

Nous entendons l'inquiétude que vous relayez sur le sens de l'action, le budget et les effectifs.

Il est vrai que le budget régional s'inscrit dans un contexte financier national particulièrement contraint. Néanmoins, la feuille de route fixée par le Président reste inchangée et continue de guider nos choix et nos priorités.

Dans ce cadre, la collectivité veille à maintenir une communication claire et régulière sur les orientations budgétaires, afin de donner de la lisibilité aux agents et de réaffirmer le sens de notre action collective au service des habitants.

Nous restons par ailleurs très attentifs aux conditions de travail des agents : c'est un enjeu qui reste central, même dans un contexte exigeant. Notre volonté est de préserver au mieux la qualité du service public tout en accompagnant les agents dans leurs missions au quotidien.

9/ Les apprentis en télétravail hors plan PME

La DRH avait indiqué qu'elle allait analyser la possibilité pour des apprentis de plus de 6 mois d'ancienneté de pouvoir accéder au télétravail.

Cela a-t-il été étudié par la DRH ?

A-t-elle une proposition à formuler ?

Le télétravail des apprentis est un sujet inscrit dans le plan ARACT. Ce point nécessite une approche réfléchie, tenant compte du cadre juridique spécifique de l'apprentissage, des enjeux pédagogiques et des risques potentiels d'isolement. Une délibération de la région Hauts-de-France et un accord local adapté seraient nécessaires pour encadrer cette pratique et en garantir les bénéfices pour toutes les parties prenantes.

10/ Les exercices d'intrusion dans les locaux de la Région

Des intrusions restent possibles dans les locaux régionaux.

Est-il prévu des exercices avec les agents régionaux dans tous les sites gérés par la Région ?

Ce sujet sera traité pour les sites nous incombant lorsque le remplacement du technicien sécurité sera effectif.

Pour rappel, une affiche indique comment réagir en cas d'attaque dans chaque bureau.

Par ailleurs, il convient de souligner que :

- Pour Amiens, soit il faut désormais disposer du contrôle d'accès pour pénétrer dans les locaux région, soit il faut présenter sa carte à l'agent de sécurité au 15 mail ou passer à la raquette de détection.
- Pour Lille, un système d'anti envahissement a été prévue dès la construction dans le hall du Siège de Région et est en cours de vérification technique par les mainteneurs.

11/ Quel sera le calendrier des réunions des FSC en 2026 ?

Il est sollicité une meilleure régularité des comités en 2026, notamment d'éviter une FSC fin octobre 2026 et début décembre 2026.

Le calendrier des instances est établi en tenant compte du rythme réglementaire, soit trois réunions par an, de l'agenda institutionnel (séances plénières, commissions permanentes), des contraintes de disponibilité ainsi que des périodes de vacances scolaires. Dans ce cadre, un équilibre est recherché afin de répartir au mieux la charge de travail entre les différentes instances, notamment lorsque certaines directions ou services doivent contribuer simultanément à plusieurs dossiers.

A la suite des élections professionnelles, un nouveau cadre sera réfléchi et permettra d'aborder la programmation des différentes instances.

12/ Le contrôle annuel des extincteurs

Il est très surprenant que la Région n'ait pas pu contrôler en 2024 les extincteurs. Ce contrôle est obligatoire et annuel, il n'y avait pas de circonstances particulières empêchant la mise en œuvre d'un marché. Quand sera-t-il repris ce contrôle dans un cadre formalisé ?

Nous confirmons que les extincteurs ont fait l'objet d'un contrôle réglementaire en 2025 dans le cadre d'un marché formalisé.

Question supplémentaire transmise par la CGT

13/ Equipes mobiles / Numérique éducatif

- Les équipes mobiles travaux disposent d'un budget matériel leur permettant d'acquérir les outils, matériaux et équipements nécessaires à leurs interventions. Les équipes mobiles de la DPE auront-elles accès à un fonctionnement similaire ?

La direction des politiques dispose d'une ligne budgétaire pour l'acquisition des matériaux et petits équipements nécessaires aux interventions des techniciens.

- Quelles sont les modalités prévues concernant les véhicules mis à disposition des équipes?
Combien de véhicules pour combien de techniciens? les ingénieurs systèmes et réseaux auront-ils des véhicules dédiés?

Les règles d'affectations des véhicules sont en cours d'actualisation.

Pour les attributions des véhicules de la flotte mutualisée DMI :

- La demande se fait sur le logiciel LEPARC.
- La DMI affecte le véhicule pour un retour dans la journée.
- Si demande de remisage à domicile temporaire (moins de 1 semaine) : la demande de remisage est envoyée au N+1, pour validation.
- La DMI affecte le véhicule. Certaines demandes de remisage peuvent être refusées par la DMI, si l'agent peut remettre le véhicule à la DMI le même jour, et si le véhicule est prévu pour une réaffectation à un autre agent (2 refus en 2025).

La demande de véhicules avec remisage permanent se fait selon les règles suivantes :

- L'agent effectue plus de 3 déplacements par semaine.
ET
- Avec résidence administrative éloignées des parcs de flottes mutualisées de Lille ou d'Amiens
- La direction de l'agent ne dispose pas de véhicules mutualisés.
- Avec autorisation du N+1 et de la direction, et validation DMI.

Les véhicules avec remisage à domicile **permanent, sont des véhicules de service, ils** ne doivent pas être utilisés dans les cadres suivants :

- Les déplacements domicile/travail uniquement
- Les déplacements du WE et jours fériés

Le remisage à domicile permanent fait l'objet d'une autorisation via un arrêté de remisage signé par la DGS avant l'affectation.

L'agent doit déclarer ses Kms parcourus.

L'agent **doit déposer le véhicule** à la DMI ou à sa direction (si véhicule est affecté à la direction), pendant ses jours de congés, de plus de 3 jours.

Les ingénieurs réseaux disposent d'une flotte de véhicules mutualisées dans leur direction, gérée hors parc DMI.