

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

Réunion du 12 octobre 2026

RAPPORT POUR AVIS

PROGRAMME ANNUEL 2027 DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) constitue un document obligatoire pour la collectivité, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de la circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Il traduit de manière opérationnelle la démarche de prévention engagée, en lien avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le PAPRIPACT s'inscrit en complément de la démarche volontariste et structurante engagée par la collectivité en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). S'appuyant sur les obligations réglementaires en matière de prévention des risques professionnels et sur le socle constitué par le DUERP, il contribue pleinement à la dynamique globale d'amélioration des conditions de travail.

Les actions inscrites au PAPRIPACT s'intègrent ainsi dans une même ambition collective, en complémentarité des actions QVCT déjà engagées ou à venir (PACTs, Plan ARACT, Plan Tous APTES, En forme à la Région), afin de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'efficacité de la politique menée en faveur de la santé, de la prévention et de la qualité des conditions de travail des agents régionaux.

À ce titre, le PAPRIPACT recense, pour l'année à venir, l'ensemble des actions de prévention visant à supprimer ou réduire les risques identifiés, à améliorer les conditions de travail des agents et à favoriser la qualité de vie au travail. Il repose sur plusieurs principes fondamentaux qu'il convient de respecter :

- la priorité donnée à la prévention primaire, en agissant en amont sur les situations d'expositions aux dangers;
- l'évaluation régulière des risques professionnels et sa mise à jour ;
- la traçabilité des actions engagées ;
- l'association des acteurs concernés (encadrement, agents, représentants du personnel, services ressources) ;
- la planification des actions dans le temps, avec des objectifs, des pilotes identifiés et des indicateurs de suivi.

Les actions identifiées soulignent la nécessité de déployer des démarches structurantes afin d'inscrire durablement la politique de prévention.

Dans ce cadre, le tableau ci-joint présente les actions proposées pour 2027. Il précise, pour chacune d'entre elles, les objectifs poursuivis, les directions ou services concernés, les modalités de mise en œuvre, le calendrier prévisionnel ainsi que les indicateurs permettant d'en assurer le suivi et l'évaluation.

En 2027, le PAPRIPACT s'articulera autour de quatre ambitions :

- 1- **Prévenir plus tôt** : renforcer la prévention des RPS, le maintien dans l'emploi et la santé mentale, avec une approche plus lisible, réactive et territorialisée
- 2- **Prévenir plus près du terrain** : développer une prévention concrète et opérationnelle, fondé sur le travail réel (travail isolé, travail sur écran, assistants de prévention)
- 3- **Être mieux préparé face aux situations d'urgence** : consolider l'organisation des secours afin de garantir une réponse opérationnelle sur l'ensemble des sites (structurer et piloter le réseau des SST, réaliser le réassort des trousse de secours ...)
- 4- **Mieux maîtriser les risques majeurs** : poursuivre une politique de prévention anticipatrice et structurée des risques majeurs, en priorité le risque amiante, afin de mieux protéger les agents et de sécuriser les environnements de travail.

Ces priorités visent à **renforcer la culture de prévention**, à mieux accompagner les agents et les collectifs de travail et à sécuriser durablement les parcours professionnels et les environnements de travail.

PAPRI Pact 2027

EVALUATION DES RISQUES					ACTIONS DE PREVENTION A METTRE EN PLACE						
N° action	Unité de travail	Origine	Risque identifié	Constat Situations de travail Situations d'exposition	Actions Région	Actions sites	Type d'action (Technique / organisationnelle / humaine)	Responsable	Échéance	Moyens (humains, financiers, matériels)	Indicateurs de suivi
1	Ensemble des agents de la collectivité	PACT service	RPS	Instances mises en place dans le cadre des PACTs Objectifs fixés à leur création Nécessité de faire un état des lieux par rapport à la pratique réelle et de définir les actions d'amélioration nécessaires.	Refonte et optimisation des commissions RPS (CARPS) et maintien dans l'emploi (CME) Déploiement des cellules locales de veille dans les EPLE sur l'ensemble du territoire pour plus de réactivité et d'efficacité dans la sécurisation des parcours professionnels dans le cadre du Plan TOUS APTES (expérimentation en cours)	-	Organisationnelle	Département Prévention, Santé au Travail et QVT	1er trimestre 2027	Humains	Nombre de réunions réalisées Nombre de sollicitations du dispositif Nombre de signalements RPS traités Nombre de situations ayant abouti à une adaptation du poste, une mobilité ou un reclassement
2	Ensemble des agents de la collectivité	Baromètre QVT	RPS	Renforcer la connaissance des dispositifs et des acteurs par les agents	Sensibiliser à la Santé mentale et renforcer la communication et la sensibilisation aux dispositifs de prévention des risques psychosociaux (psychologues, plateforme...) Création d'une communauté de pratiques animée par la DRH, à destination des agents	-	Humaine	Département Prévention, Santé au Travail et QVT	2027	Humains	Nombre d'agents intégrant la communauté de pratique Nombre de participants aux évènements dédiés à animer la communauté Nombre de campagnes de communication réalisées Retour qualitatif des agents sur la lisibilité et la compréhension des dispositifs Enquête baromètre 2027
3	Agents des Services et des Ports	DUERP	Travail sur écran	Les activités administratives dont le travail sur écran représente une part importante du travail des agents du siège, des antennes régionales et pour certaines activités des ports. Ces postures de travail sont un terrain favorable à l'apparition des troubles musculo squelettiques	Elaborer un guide pratique sur les risques liés au travail sur écran Elaborer une grille d'analyse des postes administratifs à destination des assistants de prévention	Présenter le guide pratique en réunion de service Tester la grille d'analyse sur des directions/sites pilotes	Humaine	Département Prévention, Santé au Travail et QVT	2e semestre 2027	Humains	Nombre de postes de travail administratif analysés par les assistants de prévention Nombre d'assistants de prévention sensibilisés
4	Ensemble des agents de la collectivité	DUERP	Travail isolé	Les organisations de travail génèrent ponctuellement ou de manière récurrentes des situations de travail isolé.	Définir une procédure d'identification et de gestion des situations de travail isolé	Identifier et évaluer les situations de travail isolé Définir les mesures de prévention organisationnelles Définir la chaîne d'alerte en cas de mise en place de DATI	Humaine Technique Organisationnelle	Département Prévention, Santé au Travail et QVT DSI	2027	Humains matériels	Nombre de situations de travail isolé identifiées Nombre de DATI mis en service Nombre de chaîne d'alerte définie et opérationnelle
5	Ensemble des agents de la collectivité	Réglementation	Ensemble des risques d'accidents du travail et de dégradation de la santé.	La région a formé 1.186 sauveteurs secouristes du travail (587 agents Lycées et CREPS, et 599 agents Siège et Ports). Les SST sont inégalement répartis sur le territoire et ne s'exercent pas en dehors des sessions de recyclage.	Organisation et pilotage du réseau des Sauveteurs Secouristes du Travail Etat des lieux de la présence des troussees de 1er secours et réassort	Former au moins un SST par site et faciliter son identification. Définir l'organisation des secours sur les sites (hors EPLE) Organiser une fois par an un exercice de mise en situation par site	Humaine Organisationnelle	Département Prévention, Santé au Travail et QVT DPS Département accompagnement professionnel	2027	Humains	Taux de couverture SST par service / EPLE / Site Nombre d'exercice réalisé par an Nombre de site disposant d'une organisation des secours validés Pourcentage de sites (hors EPLE) équipés d'une trousse de secours
6	Ensemble des agents de la collectivité	Réglementation	CMR - Amiante	Mise en œuvre du plan d'actions Amiante présenté à la FS exceptionnelle du 3 juillet 2026	Définir une stratégie régionale sur le suivi médical des agents exposés ou potentiellement exposés Former les managers de proximité sur le risque amiante	Accélérer le programme de travaux de désamiantage dans les lycées Actualiser les diagnostics sur l'état de conservation des produits et matériaux amiantés sur l'ensemble des locaux propriété de la Région et que sur la base des alertes qui pourraient remonter, les mesures conservatoires soient prises et les travaux nécessaires soient programmés Pour les sites où la Région est locataire, vérifier périodiquement le respect par le propriétaire, de ses obligations réglementaires, en particulier ces diagnostics Pour les lycées : informer des conclusions chaque direction d'établissement, pour mieux sensibiliser à la réalité du risque dans leur lycée Pour les locaux hors lycées : informer les managers et assistants de prévention présents sur les sites concernés Amplifier les actions de sensibilisation et de formation déjà mises en place, pour couvrir l'ensemble des publics en charge de la gestion technique du risque amiante Mettre en place un entretien dédié aux risques professionnels, organisé selon la même temporalité que l'entretien professionnel	Humaine Organisationnelle	Département Prévention, Santé au Travail et QVT Département accompagnement professionnel DFE DEPL DPS DMPL	2027	Humains	Nombre d'agents suivi suite à une exposition à l'amiante Nombre de manager de proximité formé Nombre d'agent d'entretien formé Pourcentage de site doté de chariot de pré imprégnation.
7	Ensemble des agents de la collectivité	Réglementation	Ensemble de risques	Chaque nouvel agent doit bénéficier d'un accueil prévention à son poste de travail dans les premiers jours suite à sa prise de poste	Elaborer une fiche accueil prévention Former les assistants de prévention	Intégrer dans le processus de recrutement l'étape accueil prévention	Humaine Organisationnelle	Département Prévention, Santé au Travail et QVT	2027	Humains	Taux d'agent sensibilisé à leur prise de fonction
8	Ensemble des agents de la collectivité	Réglementation	Ensemble des risques d'accidents du travail et de dégradation de la santé.	Les assistants de prévention sont des acteurs incontournables pour le déploiement d'une politique de prévention. Certains sites ou direction en sont dépourvus ou les AP partiront prochainement en retraite	Poursuivre la valorisation de cette mission transversale Identifier les sites sans AP ou avec un AP sur le départ (retraite, changement de poste)	Relancer une campagne de recrutement d'AP pour les sites concernés. Valoriser cette fonction dans les collectifs de travail	Humaine Organisationnelle	Département Prévention, Santé au Travail et QVT	2027	Humains	Taux de couverture AP par service / EPLE / Site