

Questions diverses pour la FSC du 3 mai 2023

Questions transmises par la CGT :

1) **Visites médicales :**

Quelles mesures la région compte-t-elle prendre pour remédier à l'absence de visites médicales qui peut avoir un impact sur l'obligation de certaines habilitations professionnelles et empêcher la réalisation de certaines interventions conformément au code du travail ?

Le suivi individuel renforcé (ou suivi médical particulier) est obligatoire pour les travailleurs habilités (article 21 du décret n°200-551 du 13 avril 2022).

Le contexte médical tellement tendu ne nous permet pas de suivre le rythme de certaines visites médicales. Nous avons encore des difficultés avec certaines visites médicales liées aux autorisations de conduite. La réglementation autorise à 2 ans.

L'examen d'aptitude par le médecin est réalisé avant l'affectation au poste et renouvelé selon périodicité fixée par le médecin (max tous les 4 ans) et une visite intermédiaire a lieu au plus tard 2 ans après celle du médecin sans donner lieu à un avis d'aptitude.

Le contenu du suivi de l'état de santé est laissé à l'appréciation du médecin.

C'est le suivi médical particulier/renforcé qui est important après l'avis d'aptitude au départ.

Le service santé de la DRH sera donc garant que dans aucune des situations concernées, ne figure une préconisation médicale avec un suivi annuel (et non à 2 ans)

Ce process provisoire va permettre de faire face aux difficultés du moment et apaiser le climat.

2) **Médecin du travail :**

Dans quels délais un médecin du travail sera-t-il recruté ?

Actuellement, le service de médecine du travail au sein de la Région fonctionne de la façon suivante:

- adhésion à des **services interentreprises de santé au travail** pour l'ensemble de l'effectif des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme (sept services inter-entreprises de médecine du travail) et pour les agents des services et des lycées affectés géographiquement dans les bassins 1 à 9 et les bassins 10 et 11 du département du Pas-de-Calais.

- des **services communs de médecine du travail du Centre de gestion** du Pas de Calais pour les agents des ports et des bassins 12 à 14 du département du Pas de Calais ainsi que de la médecine du travail du **Centre de gestion** du Nord pour les agents lycées et CREPS du département du Nord.

- d'un service interne de médecine du travail, le **secteur médecine du travail du service santé** pour les agents des sites de Lille : présence d'une infirmière santé-travail mais le poste de médecin du travail est vacant depuis mai 2021.

La pénurie de temps médical touche l'ensemble des employeurs publics et privés.

Dans l'attente du recrutement d'un nouveau médecin du travail à Lille, les conventions avec les différents services de santé au travail ont été renouvelées : service de médecine de prévention des Cdg59 et 62 et services interentreprises de santé au travail sur l'ensemble du territoire régional.

Les médecins sont en lien avec l'équipe pluridisciplinaire : infirmière santé travail et psychologues du travail du service santé, assistantes sociales du service accompagnement social, préventeurs. Nous avons recours également à des vacations en médecine du travail avec des médecins agréés.

Un comité d'action Risques psychosociaux (un pour le siège et ports, un pour les lycées) a été mis en place et se réunit mensuellement avec l'équipe pluridisciplinaire de la DRH, dans le prolongement de celui déjà existant en Picardie, avec un protocole d'intervention en fonction des situations.

Depuis 2019, une plate-forme d'écoute téléphonique est à disposition, 24 H /24, 7 jours sur 7 pour que les agents qui rencontrent des difficultés puissent trouver une écoute et des conseils en complément des psychologues régionales.

L'organisation de la direction des ressources humaines a organisée pour répondre de manière opérationnelle aux besoins pour prévenir et lutter contre les risques psycho sociaux.

Depuis le début 2023, le processus de recrutement du médecin du travail à Lille a été relancé et va être renouvelé.

3) Plan de maîtrise énergétique :

La mise en place du PME qui prend fin au 1er avril a justifié d'importante modification des conditions de travail des agents des sièges de Lille et d'Amiens au cours des derniers mois.

Quel en est le bilan en terme d'économies d'énergie ?

Le plan de maîtrise énergétique présenté en CHSCT le 13/10/2022, est entré en vigueur le 04/11/2022.

Dans un contexte économique inflationniste, perturbé par les événements internationaux et une moindre capacité de production nationale, il convient de rappeler que le PME participait pleinement du plan national de maîtrise des consommations énergétiques.

Les principales mesures étaient une modulation des consignes de chauffe ainsi qu'une réduction de notre consommation de chauffage pendant 4 jours consécutifs sur la majeure partie de notre patrimoine. Cette dernière mesure s'appuyait sur un réaménagement des jours de présence dans la semaine par une incitation à organiser le télétravail les lundi et les vendredi.

Au niveau des consommations énergétiques, le PME s'est traduit par une baisse des consommations estimée pour novembre et décembre 2022 sur le patrimoine hors lycées de :

- Sur le gaz et Réseau de chaleur urbain (RCU) : - 422 MWh, soit -22.7% par rapport à novembre et décembre 2021,
- Sur l'électricité : - 186 MWh, soit -11% par rapport à novembre et décembre 2021.

Au niveau financier, les mesures ont permis d'absorber en partie la hausse des tarifs énergétiques :

- Gaz et RCU : de 139 018 € à 133 115 €, soit -4.2%
- Électricité : de 240 602€ à 444 548 €, soit + 84.7%

Les zones chauffées accueillent en moyenne 150 agents le lundi et 105 agents le vendredi hors période de vacances scolaires. La logique du 2/3 -1/3 entre Lille et Amiens se retrouve dans la ventilation des présences.

Un bilan consolidé du PME après réception des factures du 1er trimestre 2023 sera réalisé pour confirmer les constats effectués sur les consommations de novembre et décembre 2022.