

INTERVENTIONS LIMINAIRES A 2 VOIX DES MEMBRES REPRESENTANT.E.S DU PERSONNEL A LA FSSSCT DU 30 NOVEMBRE 2023

Intervention d'ordre général :

Lors de la rencontre avec la Présidente de Région le 21 novembre dernier, nos organisations syndicales ont rappelé nos attentes fortes en termes de prévention des risques professionnels, et ont revendiqué ensemble :

- La priorisation de la prévention primaire, afin de limiter les maladies professionnelles, les arrêts de travail et les accidents de service, facteurs d'absentéisme.

- L'intégration systématique de la F3SCT EN AMONT de tout projet de changement d'outils et/ou d'organisation du travail et le développement du réseau des Assistants de Prévention, y compris dans les lycées et les CREPS.

- Une meilleure évaluation de la charge de travail dans les lycées, les CREPS et les services généraux, le renforcement des effectifs pour favoriser la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive pour les agents qui la demandent, et la révision de la politique de remplacement pour faire face au recul de l'âge de la retraite, notamment dans les lycées, mais aussi les services.

La Présidente a, pour sa part, fait état de ses préoccupations face aux coûts financiers liés au fort absentéisme des agents régionaux, dans les lycées comme dans les services.

La présidente s'est engagée sur la retraite progressive, sans pour autant garantir les moyens humains dans les services.

Nous avons nous-même alerté sur le sujet de "l'absentéisme" en intervention liminaire de la F3SCT du 3 juillet dernier. Pour avancer conjointement sur ce thème, il faut au préalable bien le définir. Pour notre part, nous avons retenu la définition proposée par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de travail (ANACT): « *l'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc.* ».

Cette définition a le mérite de faire la liaison entre "absentéisme" et "conditions de travail" et pointe la nécessité de le prévenir avant sa survenue (prévention primaire).

L'ANACT prend le soin de rappeler, pour éviter toute confusion, que "**Toutes les absences ne sont pas de l'absentéisme.** Certaines absences (formation, activités syndicales, maternité, congés payés, etc.) sont prévisibles par leur régularité, et s'appuient sur des droits sociaux. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme de l'absentéisme.

Il importe alors de suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'activité de l'entreprise et dont on peut penser qu'elles sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à la vie organisationnelle : les arrêts pour maladies ordinaires ; les accidents de travail ; les maladies professionnelles découlant de restrictions d'aptitudes ; les accidents de trajet ; les absences injustifiées."

Nous aurons donc un important travail à mener dans les services mais également dans les lycées. Pour cela, nous devons mener un travail sur les responsabilités respectives des autorités fonctionnelles et de la Région en termes de prévention, et de dégradation des conditions de travail. Sur ce sujet, nous pourrions nous appuyer sur le travail de la CNRACL qui traite de conventions Région-EPLE mais aussi de volontarisme de la part de la collectivité dans le domaine de la prévention "*Cette responsabilité du chef d'établissement n'exclut pas la responsabilité propre de la collectivité territoriale sur l'intérêt qu'elle doit porter, les moyens qu'elle doit mettre en œuvre et le suivi qu'elle doit assurer, concernant ces agents, dans le cadre d'une politique globale de sécurité de la collectivité.*"

Un retour d'expérience de la Région Pays de la Loire, que connaît bien notre DGS, pourrait nous permettre d'aller plus loin dans la structuration d'un réseau d'Assistants de Prévention dans les lycées.

Ainsi, nous ne partageons pas les propos de la Présidente qui suggère que les leviers ne sont pas du côté de la Région mais du côté des établissements, pointant par exemple l'absence d'intégration des gestionnaires en tant qu'agents région. La Présidente met en avant la polyvalence comme solution, là où nous voyons une dégradation, en lien avec l'intensification du travail et le manque d'effectifs...

Nous souhaitons donner une suite favorable à la proposition de la Présidente concernant la prévention des facteurs "d'absentéisme", et intervenir sur ce qui est du ressort de la collectivité et de l'instance : les conditions de travail.

Pour mener ce travail, nous estimons que la collectivité doit revoir son appréhension de sa responsabilité dans les conditions de travail des agents des lycées et des CREPS. Pour cela, la base de convention proposée par la CNRACL nous paraît une piste de travail intéressante. Nous souhaiterions disposer de ces conventions s'il en existe déjà. Nous souhaitons également que la collectivité et la F3SCT soient accompagnées par l'ARACT qui dispose d'une expertise et d'outils dont nous avons besoin pour pouvoir réduire les facteurs d'absentéisme liés aux conditions de travail.

Intervention concernant l'Ordre du Jour de cette instance :

Concernant l'ordre du jour de la F3SCT, Nous avons également réagi auprès de la Présidente concernant les points demandés pour cette F3SCT, et qui ont été refusés par la DQVTF.

5 points, dont certains concernant les conditions de travail des ARL/ARC sont totalement écartés au prétexte du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 :

- refus de mettre en place un protocole Région sur la gestion des punaises de lit, de la gale ou de la teigne, communs à l'ensemble des sites de la Région. Il faudrait s'en référer uniquement au protocole ARS, lequel ne tient pas compte de la surcharge de travail engendrée pour les agent.e.s ni des risques psycho-sociaux qui sont pourtant avérés par l'ANSES notamment pour les punaises de lit.
- refus d'étudier les impacts de la mise en place des plannings tournants dans les établissements (rotation à la semaine, mois, vacances), alors que c'est une

préconisation faite aux établissements des techniciens de la DEJOS, qui semble a priori soutenue par la DQVTF

- refus d'associer la F3SCT au travail mené sur le traitement des bio-déchets, malgré les modifications de l'organisation du travail, de la charge de travail et les nouveaux risques liés. Ce dossier ne nous sera malheureusement présenté qu'une fois bouclé.
- refus de mener une réflexion initiée par la collectivité sur la mise à disposition d'espaces adaptés pour que les femmes puissent tirer leur lait sur le lieu de travail des agentes régionales des lycées et des CREPS. Et, au passage, des ERM. Comment peut-on chercher à féminiser des métiers sans tenir compte d'un sujet comme la maternité ?

Concernant le Covid, officiellement il n'existe pas dans notre collectivité. Rappelons toutefois les obligations de la Région concernant la qualité de l'air dans les EPLE, et l'absence de travail sur ce sujet avec la F3SCT.

Absence de travail qui se traduit notamment par le manque de retour des campagnes de mesure coûteuses par sondes CO2 dont les résultats sont transmis à un serveur. Quels sont les résultats de ces mesures ? Quelles actions ont été mises en place pour assurer un air de qualité aux usagers et aux agents sachant que de nombreuses installations sont vétustes ?

Nous demandons un point sur les renforts qui restent insuffisants en l'état. Nous tenons à alerter sur une dérive liée aux absences de remplacements : une des membres de la F3SCT a préféré reporter une visite de site, et renoncer à une ASA validée pour ne pas laisser ses collègues dans une situation de travail déjà dégradée.

Cela a des conséquences concrètes et préoccupantes sur les conditions de travail des agents mais aussi sur les conditions d'exercice de nos mandats pour "nécessité de service". Cette situation engendre des difficultés pour nous à assurer nos mandats, le plus souvent par autocensure.

Nous insistons sur notre demande d'analyse par les CISST des impacts des nouvelles conditions de travail dans les bureaux, suite aux déménagements et à la généralisation du télétravail.

Enfin, il nous a été reproché de ne pas prendre attache de la DQVTF. Je tiens donc à rappeler que, comme secrétaire de la F3SCT, j'ai fait part de mes disponibilités afin de balayer ensemble les propositions de points à inscrire à l'ODJ portées par les membres de la F3SCT, mais je n'ai pas eu de réponse favorable de la part de l'administration.

Nous tenons donc à rappeler le règlement intérieur de cette instance, car sur plusieurs de ces points, nous l'estimons bafoué : " Article 2-3 : *La Formation spécialisée est consultée et émet un avis sur*

1° la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Art.58) ;"

Notre revendication d'être consulté en amont est conforme au règlement de notre instance.

Les membres de la FSSSCT