F3SCT Du 9 juillet 2026

AVEC Sud COMME SI VOUS Y ETIEZ !

L'administration ne répond plus. On verra après les élections professionnelles. Nos remarques ont été entendues concernant la longueur excessive des présentations en CST de juin, la place a été laissée pour l'expression syndicale.
Ce sont les réponses (ou plutôt les non réponses) de la collectivité aux difficultés soulevées qui posent problème…

LIMINAIRES ET POINT DOUBLE AUTORITE

Sud a lu une intervention en tant que secrétaire de l'instance. La FAFPT, dont un seul membre assiste régulièrement aux réunions de travail, a lu une déclaration au sujet des températures de travail excessives et a demandé un état des lieux des bâtiments.
L'administration n'a pas souhaité répondre aux alertes et rappels effectués sur ces deux liminaires, précisant « faire au mieux », et oubliant un peu vite que **la prévention des risques et l'amélioration de nos conditions de travail ne sont pas des options facultatives pour les employeurs relevant de leur bonne volonté une obligation qui engage leur responsabilité y compris personnelles au pénal en cas de manquements et de carences.**

Nous suivrons de près la situation du Conseil Départemental du Val de Marne, sur laquelle travaillent notre fédération et le syndicat local SUDCT : là aussi, nos camarades dénoncent la carence dans la prévention, et le décès d'un agent de collège en juin en lien avec les fortes chaleurs !
https://www.sudct-regionoccitanie.org/Communique-de-SUD-CT-du-Conseil-departemental-94-suite-au-deces-d-un-agent-de.html

Dans le 94 comme en Occitanie, l'employeur territorial tente de se dédouaner de ses obligations envers ses salarié.e.s *« Interrogé, le département ne répond pas précisément. « Les ATTEE sont des personnels départementaux qui exercent leurs fonctions dans les collèges sous l'autorité fonctionnelle des responsables de l'Éducation nationale », explique simplement la collectivité, qui reste pourtant l'employeur des ATTEE. Elle poursuit : « Cette organisation implique l'intervention de plusieurs acteurs dans l'analyse de la situation et explique que les investigations soient conduites à différents niveaux. »* (extrait de l'article de Médiapart : https://www.mediapart.fr/journal/economie-et-social/210726/pendant-la-canicule-un-agent-departemental-est-mort-dans-un-college-du-val-de-marne).

Là encore la question de la double autorité est posée. Sur ce point, à Sud, on ne lâchera pas les agent.e.s. On fera ce qu'il faudra pour que les employeurs territoriaux prennent leurs responsabilités ! Alors que la Région commence à dessiner une organisation proche de celle de nombreux départements (encadrant.e.s de bassin et suppression progressive des RGEM dans les établissements au profit des Secrétaires Générales.aux)**, nous irons jusqu'au bout pour que chacun.e assume ses propres responsabilités, ce qui permettra aux représentant.e.s des personnels régionaux d'enfin pouvoir intervenir dans l'amélioration des conditions de travail dans les établissements !**

Pour aller plus loin :
https://www.sudct-regionoccitanie.org/Qui-est-responsable-des-ARL-et-des-ARC.html
https://www.sudct-regionoccitanie.org/Vers-la-disparition-des-encadrant-e-s-des-lycees.html

Point 1 POUR AVIS - DUERP

intervention de Sud comme secrétaire sur les DUERP en général

Rappelons les demandes inscrites dans les résolutions de membres F3SCT :

- **Inscrire les 9 principes de prévention dans les DUERP**
- **Inclure les déménagements dans les DUERP**
- **Systématiser la prévention genrée et sexuée**
- **Inclure l'ambiance thermique de travail : Chaleur, climat, ventilation, canicule**

Sud a également demandé en groupe de travail début juin la transmission :

- Du diagnostic détaillé des RPS réalisé dans chaque état des lieux préalable à l'élaboration des DUERP (il n'y a aucun frein à leur transmission tant que leur format respecte le RGPD);
- De l'analyse initiale des postes de travail, ces éléments d'état des lieux étant indispensables pour comprendre les éléments figurant dans le document présenté.

En tant que secrétaire, j'ai été informé de l'accès pour les membres au site Relyens, recensant les DUERP. J'avais également rappelé la réglementation, mais j'alerte sur une irrégularité concernant les DUERP qui ne sont pas accessibles ni aux agent.e.s de la Région et ni aux ancien.ne.s agent.e.s.
Par ailleurs, suite à ma demande, aucune information ne m'a été donnée sur le suivi des évolutions dans le temps des DUERP, d'une année sur l'autre, contrairement une fois de plus aux exigences de la réglementation.

Pour l'accès, nous rappelons qu'il s'agit d'une obligation règlementaire :
Article R. 4121-4 du Code du travail sur la Traçabilité du DUERP : "Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition (notamment) :
Des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ;
Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;
Du service de prévention et de santé au travail ;
Des agents du système d'inspection du travail ;
Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale."

De plus et comme évoqué en groupe de travail, conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail : "*Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe*" (auquel il faut ajouter le genre).

Ainsi, l'INRS rappelle deux éléments importants et la nécessité de ne pas occulter le genre pour les conditions de travail de personnes non binaires.
« ***En fonction des disciplines, les notions de « sexe » et de « genre » sont susceptibles d'être utilisées de façon non différenciée, le genre étant souvent considéré par excès comme la traduction littérale de « gender » en anglais. Nous soulignons néanmoins la pertinence de distinguer ces deux termes conceptuellement différents.***
- le sexe fait référence aux différences biologiques et donc à l'impact différencié des risques selon le sexe.
- Le genre, quant à lui, fait référence aux différences sociales (métiers, parcours, vie hors travail…) et donc, aux expositions différenciées. »

Rappelant que l'approche ne peut pas se réduire à une vision binaire homme/femme.
Ainsi, selon le quatrième principe général de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail), « *adapter le travail à l'Homme* » doit tenir compte à la fois de la réalité différenciée du travail

Point 1 pour AVis - DUERP

des femmes et des hommes et des spécificités féminines / masculines, dans le but de promouvoir la santé pour toutes et tous. **Cette prise en compte du sexe et du genre peut aussi amener les acteurs de la prévention à une remise en cause de certaines normes de la prévention au travail** : valeurs limites d'exposition, tableaux et critères de reconnaissance des maladies professionnelles et accidents, critères de pénibilité, caractéristiques des équipements de protection individuelle (EPI), fiches entreprise des SPST en sont quelques exemples.
Les employeurs ont à mettre en œuvre l'évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes et à rédiger leur DUERP dans ce sens.

Pour aller plus loin : l'excellent dossier en accès libre de la revue Santé et Travail : https://www.sante-et-travail.fr/sexe-genre-et-sante-travail-0

Sur la santé des femmes au travail, et l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous, notre syndicat tient ses promesses et continue, à chaque réunion, de faire avancer cette idée dans la pratique de la prévention… rappelant que, **là encore, c'est une obligation**. Sans pour autant oublier la question du genre, qui est très importante, les jeunes générations l'ont d'ailleurs bien compris.
Pour être « *une région d'avance* », pour avoir une « *marque employeur* » qui aille au-delà de clichés sur les femmes, ou réduisant leurs avancées à dénicher des « talents », la Région a tout intérêt à se saisir de ce sujet ! Sud sera là comme force de proposition constante, comme nous le sommes sur le sujet de la prise en compte des règles au travail, ou de la prévention face aux produits contenant des Cancérigènes Mutagènes Reprotoxiques !
Pour vous on se tient informé.e.s, on travaille nos dossiers, on va à votre rencontre pour en parler, et on ne lâchera rien !

Ce que Sud a retenu des réponses de la DRH :

- *Le code du travail ne parle que d'étudier l'impact des conditions de travail en lien avec le sexe et non le genre, même si l'INRS ou l'ANACT le préconisent,* ***la Région n'ira pas plus loin que la réglementation, mais intégrera petit à petit une évaluation sexuée****. (Sud a répondu sur ce point que la Région Occitanie se présente comme motrice sur les questions de genre, et ne peut s'abriter derrière une obligation réglementaire d'en rester strictement à la notion de sexe de naissance, notion remise en cause par de nombreux acteurs car potentiellement transphobe). A noter l'intervention de la CISST 31 pour informer de l'existence de ce guide de l'ANACT.*
- *Le rouge dans le document ne veut pas dire mortel mais nuisance prioritaire ;*
- *Il est compliqué de tout faire en même temps, et il faudra réévaluer le document au fil de l'eau ;*
- *Il va être demandé de faire évaluer l'outil pour intégrer les 9 principes de prévention, pourquoi pas sur la page de garde*
- *Concernant l'accès des DUERP, c'est un droit qui a été étendu aux retraité.e.s récemment. Il est tout à fait possible d'obtenir la dernière version du document.* ***La conservation pendant 40 ans est justement dédiée à la prévention des maladies professionnelles qui se déclencheraient sur des agent.e.s après leur exposition et après leur période d'activité.*** *Il est possible de le récupérer auprès des ADP qui ont les droits d'accès, comme les membres de la F3SCT. (Sud a sur ce point alerté sur les modalités de saisie des ADP par les retraité.e.s, les agent.e.s en service ignorant parfois elleux-mêmes le nom de leur ADP dédié.e… et a rappelé* ***l'absence des fiches de produits utilisés lors des visites médicales, alors que cette traçabilité est obligatoire en termes de transparence pour les travailleur.euse.s pour pouvoir établir un lien entre maladie et travail, et limiter les effets cocktails en prévention primaire****).*
- *Le questionnaire RPS est en train d'évoluer pour intégrer des questions autour des VSS.*
- *Suite à la demande de Sud concernant l'accès aux DUERP, une formation au logiciel RELYANCE pourra être proposée aux membres de la F3SCT, comme pour le e-registre.*

DUERP DES ERM (DAI)

Intervention de Sud :

De manière globale, **le faible nombre de femmes voire leur absence totale dans certaines équipes interroge sur la conception des locaux (sanitaires, vestiaires) qui sont souvent utilisés par les hommes en l'absence de femmes, mais avec un risque de désorganisation du travail si une seule femme, contractuelle ou apprentie, devait être nommée dans une équipe,** alors que l'organisation du travail, la gestion des départs sur chantier… dépendent en grande partie du passage au vestiaire.

Toute la DAI est fortement masculinisée, ce qui pose question sur la manière de développer l'accueil des femmes, de les équiper en termes d'EPI, d'outils de travail adaptés, ou encore de possibilité d'aménager un poste pour un temps partiel ou une femme enceinte.

Concernant l'ERM du Gers, nous les retrouvons dans les rapports de médecine du travail, où leur conditions d'espace de travail et d'accès au douche impossible sont retranscrites. De nouveaux locaux seraient à l'étude, mais cela fait des années que les agents en entendent parler, sans en voir l'issue… Pour les espaces et sanitaires, on ne parle là que d'une équipe exclusivement composée d'homme, **que se passerait-il si une femme venait compléter l'équipe ?**

De la même manière, l'**absence de prescriptions pour les produits utilisés, leur commande par les lycées, ne peuvent que favoriser les effets cocktails d'exposition à des produits toxiques, à des CMR, et rendre toujours plus difficile le suivi des agent.e.s au travail puis en retraite concernant les maladies professionnelles liées à ces produits (cancers…).**

La charge de travail a beaucoup évolué, sans jamais questionner les moyens.

Sud demande qu'une attention particulière pour les apprenti.e.s mineur.e.s sur certaines actions, qui leur seront interdites, en les identifiant au sein des DUERP.

Alerte rouge sur les déplacements

Sur le plan des déplacements, la règle était d'intervenir dans un rayon d'une heure (cf CST de juin 2019). Où en est-on de son application? Là on lit qu'on est passé à 1h30 : à quel moment c'est passé en CST? car cela enlève 1h de travail aux équipes par jour, sans moyens supplémentaires.

L'état des véhicules est problématique! Sud rappelle sa lettre ouverte sans réponse à ce jour sur l'équipement de ces véhicules par un traceur, sans passage en CST et avec des pratiques peu respectueuses des agent.e.s, avec un management par la menace sur les frais de déplacements : où est la réponse à notre alerte, de l'administration, et de la référente RGPD ? En l'absence de réponse officielle, nous n'hésiterons pas à saisir la CNIL.

Alerte rouge sur la manutention

Nous restons attentif.ve.s aux conditions de travail des agent.e.s et **attendons la prise en compte de la gestion des déchets, problème non résolu depuis de nombreuses années et source de RPS en plus des Troubles Musculosquelettiques (TMS).** Les actions correctrices sont très peu détaillées, et il faut penser à genrer pour les EPI et les matériels.

Alerte rouge sur les interférences entreprises

Le plan prévention reste à améliorer sur la cohabitation lors de chantiers. **Sud attend encore le plan de prévention de la DAI suite à la saisie du RDGI sur Font Romeu !**

Alerte rouge sur le travail en hauteur

Ce qui est écrit sur les EPI antichute dans les lycées doit être une alerte pour les ARL également car il semble que certain.e.s sont amené.e.s à intervenir sur les toits. C'est

Point 1 pour AVIS - DUERP

un sujet transversal aux lycées et aux ERM, et là encore il y a besoin d'EPI adaptés aux femmes.
Où sont les éléments sur les conditions météo pour ces interventions ; vent, soleil, pluie ?

Alerte rouge sur les produits dangereux!
Sud demande de séparer les différents risques car ce ne sont pas les mêmes actions correctrices, pas les mêmes conditions de stockage
Recueil Fiche de Sécurité : il est obligatoire de les transmettre aux agent.e.s pour leur visite médicale, avec une meilleure description des fiches de postes !
Quid des solutions d'achats de produits plus vertueux par la Région? Quelle maîtrise des risques et des effets cocktails si ce sont les lycées qui achètent les matériaux?
Sud **demande la transmission en F3SCT et la mise à jour immédiate du DUERP suite aux études complémentaires mentionnées sur les produits utilisés.**
Comment accepter qu'il n'y ait aucune prise en compte de l'évaluation genrée des risques (CMR)! Ne serait-ce que pour les femmes enceintes?

Alerte rouge sur les contrainte pour le corps
Les ERM n'ont aucune réduction du temps de travail malgré ce facteur de pénibilité? **En attendant les exosquelettes, ielles font quoi les agent.e.s pour éviter les contraintes?**

Amiante
Sud rappelle les risques en lien avec l'amiante, notamment les petits travaux effectués sans accès au DTA (Diagnostic Technique Amiante) pour du perçage, rebouchage, souvent par les ARL maintenance.

Alerte rouge équipements hors espaces verts
Il n'y a aucun détail sur cette partie qui elle aussi devrait être genrée

Alerte orange « ignition »
Peu de détails, comprenne qui pourra

Alerte orange sur le bruit continu

Alerte orange pour les membres supérieurs

Alerte jaune pour le radon

Alerte jaune sur la basse tension
Sud demande de mettre à jour les fiches emplois suite aux clarifications de missions électricien.ne.s.

Alerte jaune sur les agents bio pathogènes
Sud demande que les syndicats soient destinataires des plaquettes de prévention.

Alerte jaune sur l'ambiance climatique et thermique
Cette partie est à détailler davantage et non conforme en l'état aux exigences sur les conditions météo. L'INRS rappelle que le risque lié à la chaleur doit désormais être inscrit noir sur blanc dans l'évaluation des risques. **L'institut donne également des repères précieux : à partir de 28°C pour un métier physique et 30°C pour un travail de bureau, le corps commence à souffrir**. De plus, un rapport publié l'été dernier par l'OMS soulignait que **le stress thermique est une source majeure d'erreurs et d'accidents.** Elle estime, en effet, que la productivité subit une baisse de 2 à 3 % par degré supplémentaire au-delà de 20°C.
=> Où sont ces éléments dans les DUERP des ERM?
=> Quel est le plan de continuité d'activité de chaque ERM? La note de service du DGS est trop peu précise ici ! En effet, le Préfet de Toulouse a interdit les chantiers dans certaines conditions à cause des conditions de température extérieure : nous n'avons eu aucune

Point 1 POUR AVIS - DUERP

information de la traduction de cette consigne pour les équipes ERM concernées ! Comment leurs missions ont-elles été adaptées?
Cette question doit se poser au vu des déclarations du ministère du travail du 8 juillet : une attention toute particulière est portée aux métiers du bâtiment, particulièrement exposés. Dans les départements placés en vigilance rouge par Météo France, les préfets ont désormais le pouvoir d'arrêter les chantiers l'après-midi, entre 13 heures et 21 heures. Pour que l'activité ne soit pas totalement bloquée, les ouvriers peuvent commencer leur journée beaucoup plus tôt le matin, afin de profiter de la fraîcheur.

Encore faut-il que ce soit compatible avec leur vie personnelle!

Sud rappelle que les syndicats doivent être consultés sur le temps de travail, ce que permettent les PCA. Les modifications d'horaires doivent être négociées et évaluées en termes de prévention.
Exemple : démarrer un chantier plus tôt parce qu'il fait frais c'est aussi courir le risque que la personne n'ait pas dormi la nuit en période de canicule car il faisait trop chaud
Le seul moment où la fraîcheur revient c'est celui où on lui dira d'aller travailler!

Il faut un DUERP par ERM : les expositions aux risques météo ne sont pas les mêmes (neige, vent, pluies…) ! Idem sur les locaux **:** il manque une analyse de chaque local de travail dans ces DUERP

Risque fientes
Où est la fiche prévention fientes d'oiseaux ? Son application aux ERM n'a pas été évoquée.

Travail isolé
Il est écrit que les binômes sont quasi systématiques. **Mais rien n'est précisé quand ce n'est pas le cas???**

Espaces verts :
Sud Demande de distinguer la prévention des tiques (maladie Lyme), et où est la prévention genrée et sexuée ? par exemple pour les lunettes de protection UV, à adapter aux femmes.

En vrac :
Sud Demande s'il s'agit du téléphone portable personnel quand il est fait mention de l'utilisation de la lampe de téléphone pour éclairer?
Concernant les risques de piqûres et de morsures, où sont les protocoles détaillés pour chaque cas? Sud demande leur transmission.

Face au risque allergique : les ERM sont-ielles équipé.e.s de stylos d'adrénaline? Sont-ielles Formé.e.s aux 1er secours?
Sud alerte sur les risques CMR pour les produits de protection (insecticides), ils peuvent créer une exposition à de nouveaux risques !!!
Sud alerte sur le projet de les laisser dans les véhicules à température ambiante!
Il y a un risque élevé lié à la chaleur pour leur conservation, et s'il s'agit de bombes.

Risque alcool
Il est précisé qu'il peut en être consommé en lien avec la convivialité. Sud demande de renforcer la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) en lien avec la consommation d'alcool, sachant **qu'aucun élément en lien avec la lutte contre les VSS n'est indiqué.** Or**, nous avions pu constater des propos homophobes, la présence de calendriers de femmes dénudées, lors de nos délégations de début de mandat dont, faute de bras pour rédiger les rapports et en lien avec le départ de plusieurs membres, ces rapports n'ont pu être finalisés et présentés.**

Point 1 pour AVIS - DUERP

Risques Psycho Sociaux

La gestion des RPS pose question : le départ des personnes en souffrance est-il vraiment une solution? Parfois, ce départ se fait vers l'inaptitude professionnelle, à cause du manque de prévention des risques.

Ce sont de petites équipes, qui fonctionnent en microcosme au final assez isolé et ont des relations particulières avec les agents des lycées et les services régionaux.

Nous notons que notre demande a été partiellement entendue puisque nous disposons enfin des diagnostics RPS, qui confortent notre demande de DUERP par unité de travail.

ERM d'Albi (analyse hors instance)

Sud soulève le sujet des **gros chantiers à mener alors que des agent.e.s ont des restrictions médicales, et qu'il y a des absences**, et note les difficultés de conciliation vie de famille, vie professionnelle, l'existence de propos sexistes. A noter aussi que la maçonnerie est un métier (pénible) indiqué dans le document comme simple « compétence ».

Sud interroge le plan d'actions proposé qui évoque un mode dégradé des chantiers et qualifie les congés et les RTT d'absentéisme, interroge sur la prévention des VSS et a mise à jour du DUERP suite aux événements. **Pour les VSS il semble suffire que les agent.e.s ne se parlent plus pour régler le problème**… Voici le traitement des VSS à la DAI (cf document F3SCT) : "*Dans les dernières années, il y a eu des propos sexistes qui ont été échangés. Dont certains ont amené à un signalement à la cellule. Aucune action n'a été proposée et par la suite, les agents ne se parlent plus et ont des comportements d'évitement*." Résultat : « *L'équipe d'Albi a changé et le climat s'est nettement amélioré.* »)

ERM de Montpellier (analyse hors instance)

Sud n'a pas trouvé de réponses dans les documents aux observations et préconisations faites par la CISST 34 : *beaucoup de manques au niveau des évaluations (ex vibration, risque chimique) et de protocoles, plans et dispositifs (plan de prévention spécifique à chaque chantier ; protocole de chargement/déchargement, plan de prévention annuel pour les petites interventions, dispositif d'alerte pour travailleur isolé (DATI).*

ERM de Muret

Pour l'ensemble de l'équipe des ERM de Muret, il aura suffi pour la gestion des RPS que 2 agents soient victimes d'accidents de travail, dont un refusé par l'administration et **l'autre reconnu en accident de travail suite à un traumatisme déclenché par un craquage sur lieu de travail**, pour que les problèmes soient « résolus ». Le premier était en situation de congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), suite à des pressions exercées par l'encadrant (*surveillance accrue, reproches, critiques répétées en présence de l'ensemble de l'équipe*...). Cette situation allant crescendo, l'agent ne tenant plus le choc, a fini par craquer sur son lieu de travail notamment devant témoins et lors d'une réunion avec les agent.e.s de l'équipe, le responsable de service maintenance et l'Assistant de Prévention de la DAI. Aujourd'hui, « grâce » au travail mené sur le maintien dans l'emploi et de reclassement, l'agent a été placé en arrêt maladie ordinaire, puis en disponibilité d'office pour raison médicale, sa demande de Congé Longue Maladie ayant été refusée, l'administration l'a donc placé en inaptitude totale à tout poste de son cadre d'emploi !

Ensuite, sur le reste de l'équipe fin 2024 :

- Un agent était dans l'attente d'une disponibilité pour le mois de janvier 2025,
- Un agent demandait un rapprochement de domicile,
- Un agent préparait un concours ou examen afin de changer de carrière professionnelle et, à termes, quitter l'équipe,
- d'autres ont quitté leur équipe.

L'encadrant aurait suivi des formations de management, avec mise en place d'un suivi renforcé régulier par la DAI, et aujourd'hui « tout se passerait bien » pour l'équipe entièrement renouvelée…

Point 1 POUR AVIS - DUERP

ERM de Toulouse

Beaucoup d'items sont classés en non-conformité : ont-ils été mis en conformité depuis ? Comment étudier les avancées avec un DUERP générique et non par sites? Les Diagnostics Amiante sont demandés, mais pas toujours obtenus avant travaux, il est impératif que les ERM puissent y avoir accès, et cela fait écho avec la demande des membres d'obtenir ces DTA sur l'ensemble des sites régions (dont les logements de fonction), d'y avoir accès et suivre leur évolution.

Les relations avec les autres agents DAI et ARL ne sont pas étudiées, alors qu'elles ressortent souvent des échanges avec ces équipes, avec des alertes particulières sur le site de Montpellier vis à vis de la hiérarchie.

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Un seul DUERP pour toutes les équipes. (CFDT)*
- *La dotation en exosquelette d'une seule équipe. (CFDT)*
- *Absence de précisions sur les risque routiers et sur le travail en hauteur. (CFDT)*
- *Absence de prévision sur les adaptations des horaires de travail. (CFDT)*
- *Action de climatisation des véhicules non retenue. (CFDT)*
- *Des items de Questionnaire 2 RPS qui restent identiques au questionnaire 1. (CFDT)*
- *ERM de Tarbes : pourquoi la Région a choisi de rénover un bâtiment qui ne lui appartient pas, ce qui est coûteux ? (CFDT)*
- *Besoin d'avancer sur le DUERP de la DAI en général, car beaucoup de RPS. (CFDT)*
- *Problème de temps d'intervention qui engendre un conflit de valeurs. (FAFPT)*
- *Des scores alarmants sur la manutention, la coactivité, et l'absence de révision périodique systématique des lignes de vie et risque de chute en hauteur. (CGT)*
- *Absence de l'exposition aux risques liés aux poussières. (CGT)*
- *A peine 19% de prévention primaire et plus de 80% de prévention secondaire dans le plan d'actions. (CGT)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DRH :

- *Chaque site a bien été visité, mais tout a été rentré dans un seul DUERP pour plus d'efficacités de saisie.*
- *Il existe tout de même dans le logiciel des éléments liés à chacune des équipes.*
- *Attention à ne pas faire de raccourci entre consommation d'alcool et VSS, même si c'est un facteur aggravant.* ***C'est le fait de travailler avec des hommes qui expose aux VSS****. (Sud a rappelé qu'on pouvait aussi* ***considérer la consommation d'alcool ou de drogues comme une manière de se doper au travail, de tenir le coup****. Ce qui nécessiterait de revoir la question des addictions sous un autre angle. Concernant les VSS et le lien avec l'alcool, dans un milieu fortement masculinisé, le risque reste élevé pour les rares femmes exposées, l'alcool facilitant les VSS qui sont liées elles, intrinsèquement, au patriarcat.* ***Ainsi, ne pas adapter les EPI ou les outils de travail, proposer des locaux inadaptés en termes de vestiaires, font également partie des VSS au travail.*** *il y a des cas de femmes qui ont craqué au sein des ERM, le travail n'ayant pas du tout été adapté à elles).*
- *Le risque poussière a été intégré dans le risque chimique (Sud a sur ce point demandé de préciser chaque risque, pour préciser la prévention adaptée)*
- ***Une absence totale de réponse à notre courrier sur les GPS des véhicules et la violence managériale au sein de la DAI, ce qui en soi constitue une nouvelle forme de violence managériale institutionnelle envers les ERM.***
- ***Une absence de réponse sur les mesures adaptées aux jeunes apprenti.e.s.***

Point 1 pour AVIS - DUERP

Ce que Sud a retenu des réponses de la DAI :

- *Aujourd'hui, les locaux sont prévus pour accueillir les femmes**, mais il reste des situations historiques qui posent des difficultés en termes de vestiaires notamment, mais les personnes font avec et s'adaptent…***
- *La féminisation des métiers du bâtiment prend du temps, il faut la développer*
- *Il existe plusieurs types d'exosquelettes, qui sont en cours d'essais, et un bilan sera fait après.*
- *Sur la question climatique, le règlement de temps de travail prévoit des horaires décalés. Beaucoup d'équipes démarrent à 6h et terminent à 14h30, ce qui permet d'éviter de travailler les après-midi lors des canicules. Le préfet de Haute Garonne a interdit les chantiers extérieurs, pas intérieurs. Avec une ventilation adaptée, les chantiers se font en intérieur sur cette période. … (ce sur quoi que Sud a répondu que **la demande c'est de formaliser les mesures sous forme de PCA, et cela dépasse la simple question des aménagements horaires**.)*
- *Locaux de l'ERM de Tarbes : il est prévu de les acquérir à termes, car très adaptés.*
- *Locaux de l'ERM de Auch : ils sont très exigus mais il y a un projet d'acquisition en cours. (Sud a rappelé sur **la question des locaux la demande de travailler sur un référentiel ERM, en intégrant la question des sanitaires, et en associant les F3SCT en amont des projets, comme la réglementation le prévoit. Une délégation commune est à nouveau demandée**).*
- *Sur le temps de déplacement, ils sont aujourd'hui autour d'1h30, en fonction de l'implantation de chacune des équipes.*
- *ERM de Muret : la situation a été assainie grâce au management mené, des échanges, et aujourd'hui c'est une équipe qui travaille. A l'époque, il y avait des personnes qui souhaitaient partir, d'autres rester. Il y avait deux personnes qui étaient « mécontentes de ce qui se passaient », mais les autre sont parties pour d'autres raisons (opportunités personnelles). Le manager a fait son boulot, il s'est remis en question. Les deux personnes qui posaient problème sont parties, et depuis ça fonctionne beaucoup mieux. (Sud a rappelé avoir suivi la situation de Muret de près, avec **des agents rendus malades par le travail et le management mis en place. Ils ont été qualifiés en instance « d'agents qui posaient problèmes », alors qu'un accident de travail a été reconnu pour l'un d'entre eux. Il ne s'agit pas de maladresse managériale, mais de management qui rend malade.** Ils ne se sont pas adaptés à un encadrement problématique, et cela ne semble pas poser de problème à la DAI. **Cela interroge sur la vision du management et de la souffrance au travail pour ces équipes, et pose d'évidents problèmes de prévention des RPS.***
  Sud n'oublie pas les agents qui sont fracassés par le travail, et ne partage pas les solutions présentées par la DAI pour l'ERM de Muret).
- *Effectivement les bombes insecticides ne sont pas à conserver dans les véhicules.*
- *Les ERM ont toutes et tous accès aux DTA. (Sud a rappelé que cela concerne aussi les ARL maintenance, et que le guide de la maintenance n'est pas le document attendu).*
- *Il reste un gros sujet formation, et le recyclage des gens formés.*
- *Proposition de travail en commun avec les membres de la F3SCT, de visites de sites… (**ce que quoi que Sud a répondu que ça porte un nom : des délégations**).*

DUERP des ERM adopté par 22 voix favorables (13 du collège employeur + 9 du collège syndical : CGT UNSA et FAFPT) 4 abstentions (CFDT) et 2 voix contre (SUD : car DUERP non conforme aux attendus).

DUERP DE l'IGS – unité de contrôle sur place FEADER

Intervention de Sud :
Les missions notamment sont les contrôles sur place, avec 4 femmes sur 5 agent.e.s
Nous rappelons des alertes du syndicat Sud sur les conditions de contrôles sur place dans le secteur agricole, faites depuis plusieurs années. En effet, ces contrôles peuvent être mal vécus dans un contexte où:

- De nombreux outils sur les fonds européens ont dysfonctionné, ont retardé des versements,
- **De tensions agricole de montée de l'extrême droite via notamment la coordination rurale dans plusieurs secteurs agricoles, avec une hostilité qui s'est exprimée contre la région** (fumier devant des MDR, devant de lycées agricoles régionaux…)
- Des violences passées ayant entraîné la mort de deux inspecteurs du travail, ou encore d'une jeune salariée de chambre d'agriculture assassinée par un agriculteur il y a 10 ans à Rodez, sur une visite de conseil! et où les contrôles de l'Agence France Biodiversité ont été attaqués
- Le tout dans un milieu ou le célibat est élevé.

Sans noircir le tableau à tout prix, mais en regardant les difficultés du monde agricole en face, il était nécessaire de sécuriser les agent.e.s. car tout cela appelle à la prudence.
Cela peut être compliqué pour les agents et d'abord les agents qu'on envoie sur le terrain.
Il n'y a pas d'éléments de prévention des VSS dans le document, alors qu'elles peuvent venir notamment des agriculteurs, envers les agentes. On a aussi toute la **question de la confrontation à la souffrance**, avec un célibat élevé et un nombre de suicides également très élevé. La Région doit accompagner les agent.e.s exposé.e.s. Une écoute particulière doit être mise en place, et non uniquement un entre soi entre collègues. Il y a besoin de professionnels, car c'est la santé mentale des agent.e.s qui est exposée. C'est une obligation de l'employeur que de la protéger.
Sur Monsheriff, qui est ciblé.e.s par les appels ?
A noter une fois de **plus l'absence d'éléments autour de la prévention des risques météo**, alors qu'il y a des déplacements (les déplacements peuvent-ils être reportés en cas d'événement météo ?) **et du travail y compris à l'extérieur,** et **rien sur les maladies en lien avec les insectes, comme pour les ERM.**

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Demande d'explications sur le dispositif Monsheriff, susceptible d'enregistrer des conversations. Y a-t-il une cellule de prise en charge psychologique en cas de problème ? (CFDT)*
- *Quelles sont les actions réalisées ? (CFDT)*
- *Demande de révision des modalités de réservation des véhicules. (CFDT)*
- *Demande d'ajouter les risques liés aux animaux (bovins, chiens…). (CFDT)*
- *Y a -t-il des véhicules de type 4*4 plus adaptés à certains terrains ? (CFDT)*
- *Quelle est la procédure en cas d'alerte ? (FAFPT)*

Ce que Sud a retenu des réponses de l'IGS :

- *Le risque d'agression a bien été identifié, et il est noté la demande d'améliorer la procédure, de la formaliser davantage. (**Sud a demandé d'intégrer davantage les VSS).***
- *Le dispositif Monsheriff permet avec un clic de donner la localisation géographique, et un bouton secours permet de prévenir par sms ou mail. A ce jour, aucun.e agent.e n'a activé l'alarme et aucun incident n'a été remonté. Il y a aussi des formations de prévention sur la prévention des situations à risque. Des réunions sont organisées tous les lundis matin, pour échanger entre agent.e.s et avec la direction adjointe. Les données sont envoyées aux responsable de service, directeur et directeur adjoint. (**Sud a demandé que la procédure Monsheriff soit précisée aussi en termes de RGPD, et d'accès aux données du GPS**)*

- *Quand un dossier est identifié comme sensible, les déplacements se font par binômes. (**Sud a demandé que la procédure soit détaillée et transmise à la F3SCT**).*
- *Les agent.e.s ont toutes et tous été équipé.e.s (combinaison de sécurité, pantalon, T-shirt pour l'hiver, vestes polaires). Pour les kits hygiène, ce sont souvent les exploitant.e.s qui les fournissent.*
- *Des bouteilles thermos ou des glacières électriques seront fournies pour les déplacements.*
- *Les trousses de secours sont également fournies, avec des tire tiques notamment. Il n'y a pas d'aspi venin car cela fait débat dans la communauté médicale.*
- *Il y a bien des véhicules 4*4.*
- *Les agent.e.s ne sont pas particulièrement exposé.e.s aux animaux, étant accompagné.e.s par les agriculteur.trice.s*

Ce que Sud a retenu des réponses de la RH :

- *En cas d'agression, le service prévention se mobilisera.*
- *Et dans un second temps, il pourrait être fait appel à un appui.*
- *Les agent.e.s sont formé.e.s, et expérimenté.e.s, et cela se passe globalement très bien.*

DUERP adopté par 24 voix favorables (12 du collège Employeur + 9 du collège syndical : CGT UNSA et FAFPT), 4 abstentions (CFDT) et 2 voix NPPV (SUD)

DUERP de la Direction des Finances et du Contrôle de Gestion

Là encore, le choix de la collectivité a été de regrouper les services qui sont tous de même nature en une unité générique, et de garder une évaluation RPS par service. **Certains diagnostics n'ont pu être menés faite de volonté de répondre de la part des agent.e.s.**

Intervention de Sud:
Sud demande que **la démarche de la RH de regrouper par familles de métiers et donc de risques soit prolongée via les fiches emplois, afin de les mettre à jour.** L'intégration des risques était déjà une proposition de Sud qui avait été entendue dans les fiches actuelles.
Sud indique **qu'il manque la surconnexion**, et rappelle que **les seuils de confort thermique ont été définis pour des hommes, et non pour des femmes, ce qui ne prend pas en compte la prévention genrée et sexuée.** Une personne en pleine ménopause ne vivra pas non plus la chaleur de la même manière (bouffées de chaleur).
Une nouvelle fois, l'absence de photos dans les cases dédiées nuit à la compréhension.
Sud interroge sur les observations sur le **manque d'hygiène des locaux qui sont ceux des hôtels de région.** Sur la question des archives stockées au dessus des armoires, qui les manipule ? Quid des normes incendies ?
Quelles sont les consignes en cas d'aléas climatiques ? où est le PCA ?
Concernant le service où les agent.e.s ne veulent plus s'exprimer en termes de RPS, Sud **estime que ce n'est jamais une bonne chose que les agent.e.s ne s'expriment pas.** Cela ne peut s'interpréter de manière positive, sachant que pour beaucoup, et c'est ce qui remonte, **les agent.e.s ont le sentiment que s'exprimer ne sert à rien, les réunions de concertation sans écoute réelle ont eu raison de leur confiance. Cela doit être un signal d'alarme, et être creusé en étudiant les demandes de départ, les arrêts maladie…**
Sud alerte aussi sur le **manque d'autonomie qui ressort des responsables d'unité**, qui sont censées encadrer des personnes.

Sud alerte sur une situation de souffrance dans cette direction, et demande ce qui va être fait pour réduire ou supprimer les risques identifiés ?

Point 1 POUR AVIS - DUERP

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Interrogation sur la culture de prévention dans cette direction, et sur les possibilités de régler la température bureau par bureau. (FAFPT)*
- *Participation des agent.e.s très faible. (CFDT)*
- *Comment les agent.e.s peuvent disposer de matériels ergonomiques. (CFDT)*
- *Quelles sont les procédures en cas d'aléas climatiques, pourquoi ne pas renforcer le télétravail ? (CFDT)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DRH :

- *Il y a conflit réglementaire en termes de température : le code de l'énergie précise qu'il ne faut pas dépasser 19°C dans les bâtiments, alors que le code du travail traite de températures en fonction d'un confort thermique à atteindre en fonction de l'activité, de l'âge, du sexe… soit autour de 19 à 23 °C. (NB* ***: pour Sud le code du travail ne doit pas passer après celui de l'énergie) !***
- *Concernant les fiches emplois, elles sont actualisées avec les services de prévention sur la partie risques professionnels.*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DFCG :

- ***Concernant le télétravail, ce n'est pas solution pour tout.e.s les agent.e.s, certain.e.s reviennent au contraire sur site car il fait plus chaud à leur domicile****, alors que sur site il y a la climatisation, et qu'ielles ne sont pas contraint.e.s de cuisiner car il y a la restauration administrative qui est maintenue. (Sud partage cette analyse concernant le retour sur site avec les fortes chaleurs, et* ***précise que les locaux doivent pouvoir le permettre. Le télétravail ne doit pas être considéré comme une solution à tout. Il faudrait d'ailleurs pouvoir évaluer ces retours sur site dans les prochains bilans du télétravail).***
- *Concernant les questionnaires RPS, le directeur a échangé avec les agent.e.s et estime nécessaire de mieux expliquer l'objectif de cette démarche, et rappelle aussi que certains services étaient en pleine réorganisation, avec des requalifications de postes. Il propose de procéder régulièrement aux questionnaires, pour mieux voir les évolutions, si la réponse RH et la gestion des personnels est efficace. (Sud a partagé cette proposition de vision dynamique, et* ***souhaiterait dans l'idéal la mise en place d'un observatoire de la souffrance au travail, pour effectivement mesurer l'efficacité des réponses apportées****. Mais Sud a aussi rappelé que les agent.e.s s'expriment rarement facilement auprès de leur hiérarchie directe sur le sujet de la souffrance au travail, ou pas forcément de manière honnête****. Ne pas répondre, c'est une alerte importante, que même un syndicat comme Sud constate auprès de ses propres adhérent.e.s dans les services généraux.*
  Il y a une forme de renoncement à l'idée que les choses peuvent changer, un renoncement à s'exprimer, et c'est un problème quand il y a souffrance au travail.
  Mieux vaut que les personnes puissent dire les choses, mieux vaut pour la collectivité entendre nos alertes syndicales et qu'elles puissent s'exprimer même si cela dérange. ***La situation de silence doit interpeler.****)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DAI :

- *Depuis que les températures sont très élevées, la climatisation fonctionne en continu. La difficulté repose sur la gestion de bâtiments différenciés. Il y a une marche de plus ou moins 2 degrés sur les thermostats des bureaux, mais cette possibilité se met en place au fil de l'eau, avec un réseau de chaleur à Toulouse qui limite les marges de manœuvre. Les capacités ne sont pas les mêmes partout.*

DUERP adopté par 13 voix favorables (13 du collège Employeur), 13 abstentions (CGT, CFDT, FAFPT, UNSA) et 2 voix NPPV (SUD)

POINT 2 : INFO : PROJET AIDEN

Point avancement pour info – Projet AIDEN

Le logiciel a été mis en production le 23 mars dernier, c'est un projet qui a duré 18 mois.
Il s'agit donc de faire le point sur le démarrage. Le projet a été décalé pour sécuriser la reprise de données, avec une forte dépendance aux dates des commissions permanentes. Ce qui va surtout changer, c'est l'intervention des cadres dans l'outil.

Intervention de Sud:
Pour Sud, cet outil aurait sans doute dû faire l'objet d'une expertise projet important au vu des changements majeurs qu'il amène la dématérialisation et le déport sur les usagers va modifier les missions de gestion en profondeur (réduction du nombre de gestionnaires). Les agent.e.s déplorent des mises à jour de dossiers dont ielles ne sont pas informé.e.s.
Les dossiers qui se succèdent en présentation ne répondant toujours pas à nos demandes faites en F3SCT de février 2024 et rappelées en CST de février 2026, nous nous permettons de les rappeler:
En fin d'étude, il y avait un tableau présentant les conséquences sur les fiches emplois :
- *Avec des impacts majeurs pour les chargé.e.s de gestion administrative et financière : qui visent le service fait et pour les chargé.e.s de projet / mission avec l'attestation de service fait , le suivi et le contrôle du budget sur leur secteur et avis technique, juridique, financier*
- *Des impacts majeurs pour les gestionnaires et les instructeur.trice.s*

Les membres de la F3SCT ont rédigé une nouvelle résolution et demandé :
➔ Une **présentation plus lisible et complète des évolutions de missions des fiches emplois**, et le nombre de personnels impactés soit par une suppression d'une partie de leurs missions, soit par l'évolution en termes de responsabilité de leurs missions, et la traduction statutaire de ces modifications.
➔ **Une clarification des missions des différentes catégories A B et C dans la chaîne de traitement des dossiers sur et hors logiciel**, avec une clarification des périmètres d'utilisation de l'outil par fonction (chargés de mission, instructeurs, gestionnaires, secrétaires, directeurs) et par direction, ainsi qu'une étude sur les conséquences d'une plus grande polyvalence face aux risques d'intensification du travail et de perte de sens
➔ **Une étude plus précise de la charge de travail des instructeur.trice.s techniques** (instructeur.trice.s et/ou cadres) si cet outil entraîne une accélération de l'instruction administrative en amont, le tout dans un contexte budgétaire contraint qui exige souvent de faire et défaire lors des passages au vote.
Or, dans les supports de formation AIDEN, et dans les documents présentés ce jour, il n'y a aucune distinction entre les postes d'instructeur.trice.s (catégories B) et de gestionnaires (catégories C). Que ce soit pour le niveau 1 ou 2 de contrôle, il n'y a pas d'écart entre les B et les C.
Nous avons eu des éléments de réponse quant à la responsabilité financière des gestionnaires public.que.s, mais à Sud, en cohérence avec les attentes légitimes de la F3SCT, **on souhaite toujours avoir des éléments sur les suites données aux préconisations de l'étude d'impact concernant le flou des missions et du niveau de responsabilité des C, des B ou même des C ciblé.e.s B ?**

Aujourd'hui, en plus des couacs de la mise en route, nous devons également alerter sur la situation d'agent.e.s qui se retrouvent à accompagner des bénéficiaires sur un logiciel qu'ielles ne maîtrisent pas elleux-mêmes. **Comme souvent, la charge de travail n'est pas adaptée à la période de rodage, la pression des votes et des bénéficiaires reste constante.**

On a aussi besoin de précisions sur les éléments présentés :
- Le tchat de l'éditeur utilise-t-il de l'Intelligence Artificielle?
- Il est indiqué agent sur la diapo 12 : il serait mieux de préciser de quel.le agent.e on parle : gestionnaire? Instructeur.trice ?

Point 2 : AIDEN

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *La présentation est théorique et ne tient pas compte de la réalité quotidienne des agent.e.s : formations nombreuses, trop en amont, trop généralistes, et une attente de fiches support, l'absence d'information quand un bénéficiaire dépose un dossier, un manque de soutien des directions (CFDT)*
- *Une complexification des procédures et un élargissement des missions, avec une augmentation des responsabilités individuelles (UNSA)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DFCG :

- *Toutes les difficultés sont remontées, et l'outil est évolutif tous les trimestres.*
- *Une nouvelle version sera installée en juillet.*
- *9 régions sur 13 utilisent cet outil.*
- *C'était un gros « challenge » de réussir la commission permanente de mai, avec à peine 10 jours pour saisir les dossiers, faire les contrôles, compléter… plus de 2100 dossiers ont été votés.*
- ***La différence entre les gestionnaires et les instructeur.trice.s s'opère dans la complexité des dossiers et des règlements d'intervention**. Ce n'est pas l'outil qui fait la fiche de poste, mais les compétences techniques des agent.e.s, le contenu de leurs missions, les dispositifs gérés. (Sud alerté sur le **risque de disparition progressive des catégories C gestionnaires avec ce type d'outils, comme on a pu le constater avec Elise et les secrétariats**, et rappelé sa demande de retravailler les fiches emplois en conséquence**. Cet outil pose la question de l'organisation du travail, des déports de missions, sans jamais que ce point ne soit abordé, alors que Sud pose la question depuis 2 ans !).***

Point 3 info : CELLULE SIG.

BILAN 2025 DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

Intervention de Sud :

En CST il y a quelques jours, Sud a mis en évidence des incohérences à l'occasion du RSU :

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence sexuelle au cours de l'année ? Réponse : NON, alors que dans un tableau page 144, 1 personne catégorie B a fait un signalement !

Harcèlement moral : pareil 4 saisies 4 fois dossiers avérés et 0 sanction

Agissements sexistes, pareil : 1 saisie, avérée mais 0 sanction

BILAN: 23 actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissement sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation recensés ventilés par type de suite donnée : 1 seule enquête et seulement 2 sanctions prises !

Protection fonctionnelle: comment est-il possible que sur 7 demandes formulées par agent.e.s , et 0 soit accordée?

Sud a également souligné la mauvaise qualification de l'affaire concernant le lycée Vinci. Sur le cas de Vinci qui a fait l'objet d'une saisie de la cellule en juillet 2025, que notre syndicat a accompagnée, **Sud demande la correction du RSU et du bilan de la cellule présenté car la qualification est erronée alors même que l'accident de travail a été reconnu sur la base des faits déclarés par la victime.**

Pour mémoire, nous avions détaillé en F3SCT en 2025 les faits. **La collectivité ne pouvait les ignorer.** Il s'agissait d'une accusation par une personne qui a muté de son plein gré vers un autre lycée, envers une autre personne de porter une abaya au travail, le jour de l'Aïd. Le tout dans un contexte sur lequel notre syndicat a alerté aussitôt après en avoir pris connaissance : ateliers de décoration sur temps de travail réservés aux personnes non racisées, incitation des

Point 3 pour info : Bilan 2025 cell. signalement

personnels non musulmans à demander le jour de l'Aïd et au final, aucune personne ne l'a obtenu au sein du lycée.
Et le jour de l'Aïd, en présence d'un membre du rectorat qui a immédiatement démenti les accusations portées par l'agente sur le prétendu port de l'abaya et donc une prétendue atteinte à la laïcité. **L'agente victime a déclaré un accident de service, reconnu par la collectivité. Lors de notre accompagnement de cette personne auprès de la cellule de signalement, il était on ne peut plus clair que l'agente a été victime d'une accusation en lien direct avec sa religion supposée, ici la religion musulmane ce qui constitue un acte islamophobe ou antimusulman.ne.s si vous préférez ce terme, et non d'une critique de sa simple apparence.**
=> Cela n'apparaît ni dans le RSU, ni dans ce bilan. Les deux sont donc erronés et cela nous pose problème.

En effet, outre que ce dossier traîne depuis des mois et que les résultats de l'enquête administrative n'ont toujours pas été donnés, alors qu'une sanction réelle est attendue par de très nombreux.ses agent.e.s, les victimes des agissements de cette personne au lycée Vinci, mais aussi toutes les personnes qui espèrent que les victimes de racisme et de haine envers les musulman.ne.s soient enfin reconnues comme telles. Mal qualifier les faits, c'est nier la réalité vécue par les victimes et les dissuader de saisir la cellule de signalement, ou de se faire accompagner par un syndicat ou autre.

D'autant plus quand le DGS insulte par écrit notre syndicat en le comparant aux personnes qui ont conduit au meurtre de Samuel Paty !
Sud alerte également sur ce qui nous est remonté cette année, notamment suite à la sensibilisation sur le racisme. Les agent.e.s racisé.e.s ont eu le sentiment d'être fautif.ve.s, d'avoir alerté et de s'être défendu par pur « communautarisme ».
Sur cette affaire, les agent.e.s victimes ont besoin de se voir reconnu.e.s dans le statut qui est le leur, et non pas de se sentir mal à l'aise parce qu'ielles se sont défendu.e.s, sans aucune forme de communautariste.
Au vu du traitement de cette affaire, nous ne pouvons que nous interroger sur les autres, et leur qualification.

Sud a déjà fait plusieurs demandes, rappelé que **la Région devait agir même sans avoir été saisie**. Par exemple, sur Vinci elle a argumenté que si le retard avait été si important c'était de la responsabilité du proviseur, ce n'est pas entendable.

Comme souvent, il y a d'autres pratiques. Dans le Lot, la procédure entière inclut les organisations syndicales et la F3SCT.

Rappelons les préconisations de la CISST 34 en 2024 :
– Des pistes d'améliorations sont proposées pour le traitement des dossiers : faire apparaître la possibilité de réaliser une enquête administrative interne avec effet de lever la stricte confidentialité, mettre en place une fiche explicative sur les préconisations possibles ou les alternatives au traitement du signalement, élaboration d'une liste des acteurs ressources internes ou externes avec les modalités d'accès.

L'extrême droite fait son nid sur l'impunité, le racisme et le sexisme se décomplexent quand les victimes ne sont pas reconnues comme telles, et que les actes racistes, antisémites, islamophobes, sexistes, homophobes… ne sont pas sanctionnés.

Pour Sud, la cellule de signalement doit jouer un rôle fort, l'employeur protéger les victimes et faire en sorte que cela ne se reproduise pas.
En niant les faits, en les qualifiant mal, on laisse les idées d'extrême droite s'exprimer,

A Sud, on a fait notre travail syndical en se faisant insulter sur ce dossier. Il est temps de renverser la vapeur et de donner aux victimes ce dont elles ont besoin : la reconnaissance des faits, et les sanctions en conséquence !

Point 3 info : Cellule SIG.

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Le dispositif n'est pas assez connu, il y a un manque d'informations, et il faut durcir la communication auprès des autorités fonctionnelles. (CFDT)*
- *Les agent.e.s qui saisissent la cellule sont en souffrance, et n'ont pas toujours un accusé de réception. C'est parfois classé sans suite, mais l'agent.e aurait eu besoin d'être entendu.e. (CFDT)*
- *Les agent.e.s des services généraux s'autocensurent, d'où la demande d'externalisation. (CFDT)*
- *Sur les VSS, malgré l'intolérance affichée, les sanctions restent faibles (rappels à l'ordre).*
- *Les alertes qui n'entrent pas dans le champ du signalement doivent être entendues comme des alertes sur les conditions de travail dans les lycées (CGT).*
- *Y a-t-il une procédure de traitement par type d'urgences des saisies, et un suivi au cas où une personne serait impliquée à plusieurs reprises ? y a-t-il une analyse de ce qui a fonctionné ? (UNSA)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la RH:

- *Il s'agit d'un dispositif récent, que d'autres collectivités n'ont pas encore mis en place*
- ***Le RSU sera corrigé.***
- *Il n'y a pas de remise en cause du professionnalisme ni de la déontologie des agent.e.s de la RH membres de la cellule*
- ***Concernant la discipline, la RH regrette que des syndicats (et pas Sud nous l'avons fait préciser) se positionnent de manière incohérente avec ce qui est dit en instance quand il s'agit de voter les sanctions (en conseils de discipline).***
- *Les saisines ne figurent pas dans le dossier administratif des agent.e.s.*
- *Les dossiers sont traités en réunions régulières, et les urgences sont identifiées.*
- *Les entretiens sont systématisés maintenant, pour mieux évaluer la situation, et la qualifier.*
- *Il est vrai qu'il est important de renforcer la sensibilisation.*
- *Sur la situation de Vinci, une enquête administrative a eu lieu et les résultats seront partagés après les vacances.*

Un rappel important : en termes de harcèlement sexuel, une seule fois peut suffire à le qualifier.

Point 4 : Rapports

POINT 4 pour info : rapports d'activité 2025 des services de médecine du travail

Il manque de nombreux rapports (concernant 46 lycées, CREPS, et services ! **On a reçu les rapports uniquement pour la moitié des personnels dont celleux du site de Montpellier !),** et la collectivité nous a tout juste proposé de venir consulter sur l'écran du PC des préventeur.trices les données auxquelles les services ont accès sur la plateforme dédiée. **Cela n'est évidemment pas envisageable, l'administration est tenue de nous transmettre ces documents qu'elle transmet jusqu'ici dans leur version brute sans analyse qualitative ni quantitative partagée.**

L'administration ne peut répondre qu'il n'est pas possible de transmettre des rapports de médecine de prévention aux membres de la F3SCT. **CELA CONSTITUERAIT UNE ENTRAVE INADMISSIBLE A NOS MANDATS, ET UN MANQUEMENT IMPORTANT A SES OBLIGATIONS D'EMPLOYEUR.**

Sud entend donc que la collectivité, soit trouve une solution avec les services de médecine du travail pour obtenir des rapports transmissibles dans un format respectant le RGPD, soit établisse elle-même les recueils des données dont elle dispose pour les transmettre dans le format attendu, aux syndicats membres de la F3SCT et ainsi respecter ses obligations d'employeur !

IL EST HORS DE QUESTION DE NOUS DEPLACER DANS LES BUREAUX DES PREVENTEUR.TRICE.S POUR VENIR PRENDRE DES NOTES SUR PLUSIEURS DIZAINES DE RAPPORTS !

Sud a précisé que le travail syndical consiste aussi à compiler les données sur plusieurs années, à les consulter pour éclairer des dossiers, ce qui nécessite d'en disposer à notre convenance, et de les conserver.

Sud ne peut entendre le Président de séance nous dire qu' « *il faut savoir se contenter de ce que l'administration veut bien nous donner* ». Au vu du fonctionnement des instances, cette réponse est inappropriée!

Intervention de Sud :

Tout d'abord, comme souvent, **il manque des rapports** (le 34 par exemple).

Ensuite, on note que **la collectivité se contente sur ce dossier comme sur d'autres d'une simple transmission des rapports sans aucun élément d'analyse de la part des services prévention et des services santé, contrairement à ce qui a pu être présenté jusqu'à aujourd'hui**.

On pourrait quand même s'attendre à un dossier comprenant d'une part les rapports des services de médecine du travail, et de l'autre l'analyse qu'en a la collectivité, les pistes d'améliorations pour la politique de prévention puisque ces rapports comportent plusieurs signaux d'alerte, parfois explicitement écrits par les services eux-mêmes.

A Sud, on a fait le travail : on a épluché les documents. Mais nous ne disposons pas des moyens nécessaires pour pouvoir, par exemple, construire une vision dynamique, faire les liens avec les données de l' « *absentéisme* », les données maladies ordinaires et Accidents de Travail (AT), les maladies professionnelles (MP)…

Sur ce sujet , **nous estimons que le dossier présenté par la collectivité est très lacunaire, et à cela s'ajoute l'absence d'avancées significatives sur une des missions obligatoires de la F3SCT qui est l'analyse des AT et MP, et plus encore les enquêtes conjointes.**

Comme pour les délégations, l'administration refuse toujours de respecter les textes sur ce sujet. On a donc des fichiers, transmis sans aucune analyse, « pour information ».

Sur ce sujet particulièrement préoccupant pour nous, nous avons tout de même des alertes à faire et des analyses à donner, car nous avons fait le travail et respecté nos engagements envers les agent.e.s :

Suite aux conclusions et préconisations de certains services de médecine du travail, nous ne pouvons que déplorer leur absence lors des instances F3SCT. En effet, du fait des dates changeantes et de l'envoi tardif du calendrier, certaines indiquent ne pas avoir pu venir assister aux F3SCT, comme le précise par exemple le service médecine du CDG de l'Ariège.

Ce dernier vous rappelle votre responsabilité d'employeur **en termes de déclaration des risques permettant de classer les agent.e.s en surveillance individuelle renforcée (SIR) et/ou en surveillance médicale particulière, en indiquant que tout accident du travail et maladie professionnelle doivent être déclarés au secrétariat de la médecine du travail, cela leur permettant de mieux définir les suivis individuels.**

L'organisme de la Haute Garonne rappelle un point sur lequel vos services et nombre de syndicats de la F3SCT sont très rapidement passés, celui du **suicide d'un chauffeur du service protocole et l'impact sur les agent.e.s du service**, indiquant qu'un suivi psychologique avait été engagé grâce à l'ASTI, une association avec laquelle travaille Prevaly.

Le Risque Psycho Social et la surcharge de travail sont les principaux risques impactant les ASG.

A la Maison de Région de Auch : on note un turn-over et des tensions persistantes entre collègues. Les agen.e.ts, notamment contractuel.le.s, qui partent à la suite d'AT reconnus par la Sécurité Sociale, ou qui ne font même pas les démarches par dégoût, sont nombreux.ses dans les MDR. Et cela n'interroge personne?

C'était l'affaire du DGS la gestion des RPS, il l'a prise en main dès la fusion. Enfin, c'est ce qu'il nous avait dit. Mais depuis, où est le plan de prévention des RPS? On a bien vu celui de développement des RPS par contre : réorganisations, changements d'outils, accidents de travail non reconnus, inaction face à des violences managériales, mise en télétravail quand les rapports avec la hiérarchie se dégradent…
Les temps partiels thérapeutiques explosent, les diagnostics RPS des DUERP qu'on a pu consulter clignotent quasiment tous en rouge et rien n'est fait concrètement, en dehors de réorganiser, changer d'outils, déménager, optimiser, réorganiser, changer d'outils, déménager, optimiser…

Quasiment 70% des visites occasionnelles des ASG, donc à la demande de l'agent.e ou de la DRH, ont donné lieu à la mise en place de temps partiel thérapeutique ou de télétravail pour raison de santé… **Ce chiffre devrait vous alerter sur la situation de l'état physique et psychologique des agent.e.s !**
« Plus de 80% (84%) du total des visites effectuées par les 2 médecins du travail sont des visites occasionnelles à la demande des agent.e.s ou du service prévention.
69% des visites occasionnelles (à la demande des agent.e.s ou du service RH) ont donné lieu à des préconisations / aménagements de poste. La majorité des aménagements est représentée par les préconisations de temps partiel thérapeutique ou de télétravail pour raison de santé ».

Prevaly alerte sur la surcharge de travail liée à l'absentéisme et le report de travail sur les agent.e.s restant.e.s. ***Sud*** alerte sur ce sujet depuis des années, nous l'avons qualifié de **manque d'effectif et de manque de prévention primaire notamment face à la surcharge de travail, ou encore face aux produits Cancérigènes Mutagènes Reprotoxiques (CMR)**. C'est valable pour les ASG et pour les ARL/ARC. **On ajoutera la polyvalence accrue, l'intensification du travail…**
Dans les points d'alerte de la Médecine du travail de la Haute-Garonne, nous retrouvons **l'ERM de Muret**.

Le même chiffre ressort pour les ARL, 70% des visites occasionnelles ont abouti à la mise en place de temps partiel thérapeutique et de diverses restrictions.
Pour les ARL, comme l'indique Prevaly, **le risque majeur reste les TMS, via la répétition des tâches, le port de charge, les postures debout prolongées et les bras au-dessus du plan des épaules.** Des préconisations et aménagements sont proposés, mais **le manque de ressource et de mise en place de prévention primaire impacte la santé des agent.e.s.**

Les RPS restent cependant à prendre en considération, par les relations hiérarchiques et interpersonnelles, les conflits de valeurs comme le relève le CDG 32 et par la charge de travail. **Le bruit est un facteur aggravant, la Médecine du travail insiste sur les protections individuelles des oreilles et l'irréversibilité de la perte d'audition. Les bouchons thermo-moulés à filtre de voix seraient les plus appropriés.**

L' « *absentéisme* » est identifié par les médecines du travail qui le relient à la surcharge de travail et les pathologies générées par le manque de prévention impactent considérablement les équipes, puis l'âge moyen étant élevé, les agent.e.s portent les stigmates de nombres d'années d'absence de prise en compte de leurs conditions de travail.
La mise en place de planning tournant à la semaine n'aide en rien l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Sur la prévention des cancers professionnels, il n'y a rien d'engagé si on en croit le dernier RSU, malgré les engagements que nous avions pu entendre après notre déclaration liminaire en CST du 17 novembre 2025 concernant les produits d'entretien. Rien du tout... sur un sujet qui est déjà mal traité pour les hommes, mais alors pour les femmes et les métiers féminisés, c'est encore pire.

Par exemple, le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez les femmes.

- *Plus de 61 000 nouveaux cas de cancer du sein en France métropolitaine en 2023.*
- *Plus de 12 000 femmes meurent du cancer du sein chaque année : c'est la 1ère cause de mortalité par cancer chez les femmes.*

Et pourtant il n'existe pas de tableau de maladie professionnelle pour le cancer du sein.

Les postes de lingerie, les postes de plonge sont particulièrement exposés aux produits, à la chaleur et à l'humidité. Comment cela se traduit-il dans les dossiers des services de médecine du travail? Sachant que les agent.e.s sont nombreux.ses à ne pas avoir de vraie fiche de poste, mentionnant les métiers exposés (combien de lingères ne sont pas reconnues officiellement?), et les produits auxquels les agent.e.s sont exposé.e.s, alors que c'est obligatoire pour toute visite médicale !

A cause de manquements de la Région sur la prévention et la transparence (les DUERP ne sont même pas accessibles aux agent.e.s!), **aucun médecin de prévention ne peut faire son travail correctement. Les agent.e.s sont malades, et ne peuvent pas faire le lien avec le travail.**

Par contre, la Région n'oublie pas de rappeler qu'ielles sont trop absent.e.s, et qu'ielles coûtent trop cher!

Sud alerte sur le non-respect du droit des agent.e.s se savoir à quels produits ielles sont exposé.e.s.

En ne respectant pas ses obligations d'employeur, les conséquences des conditions de travail sur la santé des agent.e.s sont invisibilisées, le lien avec le travail est occulté.

La médecine du travail du Gers s'interroge particulièrement sur le maintien dans l'emploi des agent.e.s.

Les quelques protocoles de prévention existant sont inconnus sur le terrain : gale, lever de chaise, ... L'important travail réalisé par les techniciens prévention n'est ni valorisé, ni utile à toutes et tous les agent.e.s concerné.e.s. Ils ne sont même pas sur l'Intranet. Pourquoi?

Pour Sud, il n'est plus question d'entendre de la part de la RH que les remplacements coûtent trop cher. Car cela revient à nous dire qu'on ne mettra pas de roue de secours dans le coffre alors qu'il manque déjà 1 roue sur les 4 pour pouvoir rouler!

Les licenciements par la maladie - c'est le quotidien des Conseils Médicaux que nous dénonçons ici : sur le dernier, 12 mise en retraite d'office pour raison de santé!

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Des rapports incomplets, aux formats hétérogènes et les carences persistantes sur le secteur de Rodez. (FAFPT)*
- *La FAFPT demande la transmission complète des rapports, une harmonisation des indicateurs et des solutions durables pour garantir l'accès de tou.te.s les agent.e.s à la médecine de prévention. On ne peut pas se contenter d'un suivi administratif des visites, il faut mettre en place des plans d'action contre les RPS et les TMS.*
- *Le rapport d'activité du 31 mentionne des fiches entreprises réalisées pour l'ERM de Muret, le lycée Pierre de Fermat. Ces fiches dressent un état des lieux des risques professionnels et*

POINT 4 : MEDECINE REV.

des effectifs exposés, des actions de prévention déjà engagées, de celles mises en place. Où sont ces fiches ? pourquoi ne sont-elles pas transmises aux membres de la F3SCT ? (CFDT).

- *De plus en plus de visites sont réalisées par des infirmier.ère.s et non des médecins. (CFDT)*
- *Dans le 31, il est noté que le taux d'absentéisme dans certains lycées rend difficile la mise en place des préconisations pour les personnels ayant des restrictions. Ces préconisations sont indispensables à la préservation de la santé des agent.e.s, cela n'est pas entendable. (CFDT)*
- *A l'Hôtel de Région de Toulouse, le risque qui a le plus occasionné de visites à la demande est le psycho-social, comme en 2024. C'est en grande partie liée à la charge de travail trop importante, au sous-dimensionnement des services, aux absences non remplacées, même de longue durée, au non remplacement des départs à la retraite. Les réorganisations de services voient des suppressions de poste au fur et à mesure. La CFDT demande d'arrêter d'en demander trop aux agent.e.s, même s'ielles font le travail, cela les use. (CFDT)*
- *La Région ne respecte pas son obligation de protéger la santé physique et mentale des agent.e.s. (CFDT)*
- *Les aménagements de postes ne sont souvent pas respectés, notamment par les encadrant.e.s des lycées. Et depuis le début de l'année, il y a une explosion de mise en retraite pour invalidité. Lors du dernier conseil médical, 12 dossiers en catégories C, dont 8 mises en retraite pour invalidité, pour des agent.e.s qui ont parfois une quarantaine ''années. Qu'est-ce que la région a raté pour en arriver là ? le Conseil médical c'est l'étape finale de ce qui se joue en F3SCT. Pire, il y a beaucoup de dossiers qui passent en formation restreinte, donc sans présence des syndicats, et il n'y a pas de médecin psychiatre en conseil médical, les maladies mentales, les RPS, sont donc évaluées par des médecins généralistes dont ce n'est pas la spécialité. (CGT)*

POINT 5 – INFO : CISST

POINT 5 Pour information : présentation du plan d'actions suite à la visite CISST - Imprimerie

Il s'agit d'un point d'étape de suivi des mesures du plan d'actions suite à la visite de ces services en 2025.

Intervention de Sud : Où est le DUERP mis à jour?

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Comment se fait-il que des obligations réglementaires voient des opérations programmées fin 2026 voire 2027 ? (FAFPT)*
- *La FAFPT demande un suivi précis des actions à présenter régulièrement.*
- *Les dates prévisionnelles d'actions qui sont déjà passées pourraient-elles être mises à jour ? (CFDT)*
- *Pourquoi les EPI de l'imprimerie seront fournis tardivement ? (CFDT)*
- *Les débits de ventilation ne sont pas conformes. (CGT)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DUPL et de la RH:

- *Les mesures du bruit ont été faites à l'imprimerie, et les résultats viennent à peine d'être transmis.*
- *Le DUERP de l'imprimerie est en cours, il sera présenté prochainement.*
- *Plusieurs actions de formation sont également prévues.*
- *Concernant la ventilation, les travaux sont importants cela demande du temps. Une levée de doute sera sans doute faite concernant le besoin ou non de porter un masque, et quel type de masque pour protéger les agent.e.s des poussières de papier.*
- *Un équipement anti chute est testé à l'imprimerie.*
- *Des bouchons d'oreille viennent d'être acquis, moulés.*

Point 5 - INFO : CISST

POINT 5 Pour information : présentation du plan d'actions suite à la visite CISST PC sécurité

Un point été fait sur les interventions en lien avec le travail en hauteur sur les toitures de l'hôtel de Région (points ancrage, lignes de vie, types de rails, antichute). Cela a demandé un gros travail de vérifier toutes les conformités, de former les agent.e.s et de les doter en EPI. Cela allonge les délais.

Intervention de Sud :
Où est le DUERP ?
Et à qui appartiennent les bâtiments et depuis combien de temps ? Comment est-il possible qu'ils ne soient pas conformes ? Cela fait des années que la Région ne respecte pas la réglementation ?
Sud Rappelle que les agent.e.s peuvent exercer leur droit de retrait en cas d'EPI ou d'équipements défectueux.
Certes, le travail à mener est phénoménal, et les budgets colossaux, mais le retard est abyssal !
Sud a pris le temps d'expliquer aux élu.e.s le choix de ne pas voter favorablement l'organigramme de la DRH : c'est parce que les moyens ne sont pas mis en termes d'effectifs ! Il n' s'agissait bien évidemment pas de remettre en cause le travail mené par les différentes équipes, mais de dénoncer l'impossibilité pour elles de mener leur travail dans de bonnes conditions au vu des retards pris !

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Quid de la surveillance médicale des travailleurs de nuit ? (CGT)*
- *Quels équipements pour les travailleurs isolés ? (CGT)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la DUPL et de la RH:

- *Le dispositif anti chute sera étendu aux agents de la sécurité.*
- *Concernant le travail de nuit, il y a un suivi adapté.*

Point 6 - RSST

POINT 6 Pour info : remontées des RSST mars, avril, mai 2026

Le Président est intervenu pour évoquer la situation de la DirMer.
Il a précisé que la procédure DGI était close depuis le 6 février, et que la collectivité poursuit activement le suivi de cette situation. Son intention est d'éviter que ce point ne devienne le prétexte à une nouvelle prise de parole stérile qui alourdirait un climat qui est quand même déjà tendu et peu favorable à l'apaisement des tensions qui ont pu exister. Il estime que cette préoccupation est partagée par de nombreux.ses membres de la F3SCT, il espère même au-delà des représentant.e.s de la collectivité. Il a souligné l'attitude constructive des organisations syndicales qui, tout en exprimant leur position, permettent à l'administration d'aborder cette situation complexe avec la sérénité nécessaire pour avancer.

Intervention de Sud :
Sud renvoit sur les manquements concernant les RSST à notre intervention du 4 décembre dernier, constatant qu'aucun des éléments soulevés n'a été régularisé depuis (non présence des ADP des lycées, absence d'accès des membres de la FSCT au RSST académique, absence de mise en place d'un RSST dématérialisé pour les ARL et ARC…).

Sur les RSST lycées, outre les demandes faites en liminaire nous avons quelques éléments de question:

- **Qu'a fait la Région?**

- **où sont les visas des passages en CHS établissement? tant sur le RSST papier scanné que sur les extractions e registre Education Nationale?**

Sur le e-RSST ASG : s'il s'agit juste de lire le RSST, on peut le faire directement sur l'application. Ce qui est attendu ici c'est qu'a fait la région? Le DUERP a-t-il été mis à jour?

Saisie 2026-0153 le 24 mars : RPS, surcharge de travail au SRM 32 et non-respect d'un poste aménagé : maltraitance institutionnelle - Entretien le 17 avril, et rapport de préconisations : où est-il?

Saisie 2026-0154 le 15 avril odeurs gaz capdeville… : réponse claire et factuelle

Saisies 2026-0155 DAPHNEE : présence amiante et demande de voir le DTA : aucune réponse????

Saisies 2026-0156 DEET et 2026-0157 DIIRES le 26 mai 2026: chaleur dans les bureaux, une avec une réponse, l'autre « vu modérateur » sans réponse?
=> climatisation mise en route, réponse factuelle sur action correctrice

Saisie 14799 17 mars 2026 Lycée Raymond de Savignac : harcèlement de la part de la secrétaire générale + saisie 14800 17 mars 2026 Lycée Raymond de Savignac (par ADP?) : autre signalement; même personne mise en cause
=> la secrétaire générale va être reçue = réponse établissement (en CHS?) **=> et quelles suites ont été données de la part de la Région????**

Saisie 14823 18 mars 2026 Lycée Gabriel Fauré : conflit entre deux agentes région, alerte depuis 3 ans! => alerte post médiation (échec)
agentes convoquées le 9/04 **=> et ??????? quelles suites ont été données par la Région??????**

Saisie 15189 le 10 avril 2026 lycée Henri Matisse : problème de groupe frigorifique et alerte sanitaire => transmission région **et?????????? quelles suites ont été données par la Région??????**

Saisie 15287 de 16 avril 2024 lycée Champollion (46) : propos en lien avec des VSS, rumeurs notamment avec l'encadrant
Suggestion : Mise en place d'une réunion de l' ensemble des ARL le 20 avril 2026 (APE + CPREV46) PREVENTION des VSS. *C'est quoi l'APE? c'est quoi le CREPV46?*
=> Transmission région et?????????? quelles suites ont été données par la Région?????? La cellule de signalement a- t-elle été saisie?

A noter pour la forme que les fiches de saisie du RSST papier n'ont pas été anonymisées dans le dossier, et ne portant aucun cachet du lycée

Pour les saisies suivantes concernant la DirMer, Sud a lu une déclaration et le contenu exact a été transmis à la RH car chaque mot a été pesé et doit figurer.

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *13 observations, dont 8 concernant la DirMer, avec des réponses lisibles et tracées. Demande d'un même niveau de retours pour les ARL. (FAFPT)*
- *Ce point donne le sentiment d'avoir atteint les limites de la capacité à accompagner les agent.e.s en difficulté dans les lycées. Cela alourdit les situations individuelles, et engendre un accroissement de l'absentéisme. Cet éloignement est renforcé par l'interposition des autorités fonctionnelles et désormais académiques, sur les questions d santé, de sécurité et de prévention. Qu'est-ce qui empêche d'être plus efficace sur le traitement des alertes ? (CGT)*

- *Le dimensionnement des équipes de prévention sera-t-il suffisant si on souhaite réellement agir en faveur de la prévention durable de l'absentéisme ? (CGT)*
- *Les RSST ne sont pas accessibles de façon uniforme dans les établissements. Dans les lycées, des registres sont enfermés à clé dans des placards. Dans d'autres, il est disponible à l'accueil. Certains saisissent sur le logiciel ARENA, via des ADP. Z ce stade, les délais entre les saisies et les actions à mettre en œuvre sont longs, cela rend la collectivité inefficace. Plus on met de temps à réagir suite à un événement, plus l'absentéisme perdure, et les situations de souffrance sont exacerbées par cette lourdeur administrative. Cela pourrait largement être amélioré. (CGT)*
- *Il manque les actions mises en place pour les agent.e.s, ARL et ASG. (CFDT)*
- *La mise en route des climatisations devrait être anticipée. (CFDT)*
- *Pourquoi des saisines de RSST de lycées réalisées par la CFDT et transmises aux RH ne figurent pas dans le relevé (notamment sur le lycée Olympe de Gouges)?*
- *Il faut améliorer l'accès aux RSST des lycées, ou les dématérialiser. (CFDT)*
- *Les multiples saisies sur le RSST du lycée Hemingway ne remontent pas à la Région. (UNSA)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la RH et de la DEJOS:

- *Certain.e.s ADP de lycées de l'ouest ont été formé.e.s à ARENA.*
- *Lycée Raymond Savignac : la secrétaire générale a été reçue par le proviseur.*
- *Lycée Gabriel Fauré : les agentes ont été rappelées à l'ordre.*
- *Lycée Henri Matisse : un devis a été demandé pour réparation, et il y avait un problème de financement pour le groupe froid.*
- *Lycée Champollion : il y a eu une sensibilisation aux VSST en avril.*
- *Lycée Olympe de Gouges : la DEJOS a déjà été 8 fois sur le lycée, où il y a de la souffrance au travail. Le rectorat a été alerté. Les agent.e.s seront reçu.e. à la rentrée, d'anciens encadrants restauration seront aussi entendus.*
- *SRM 32 : un diagnostic RPS est en cours.*
- *DAPHNEE : le DTA n'a pas montré de présence d'amiante, il a été transmis à l'agent.*
- *Concernant la disponibilité des RSST dans les lycées, la note de rentrée adressée aux autorités fonctionnelles portera notamment sur le sujet des RSST, et sur la prévention. Elle sera transmise aux syndicats. Il est précisé qu'à ce jour aucune lettre d'objectifs n'a été faite aux établissements.*

Dématérialiser le RSST dédié aux ARL et aux ARC pour les lycées et les CREPS, c'est la meilleure option pour faciliter la remontée d'informations aux directions régionales et aux membres de la F3SCT régionale, compétente pour les ARL et les ARC.

Le droit de saisir le bon RSST, le DGI Région et d'activer le droit de retrait sont des leviers essentiels de prévention ! Car en l'état, ne passer que par le RSST Education Nationale fait entrave aux mandats des représentant.e.s de la F3SCT régionale.

Dans la convention EPLE-Région, il est bien indiqué que nous devons avoir accès au RSST des lycées.

Point 7 : réseau ADP ASG

8 – délégation SRM30

POINT 7 Pour info : suivi du Réseau des Assistants de Prévention (ADP) pour les Agents des Services Généraux

Intervention de Sud :

Sud a relevé que sur les 3 ADP qui prennent leur fonction, sur la DIIRES, la DUPL et la DAPHNEE, 2 doivent exercer leurs missions sur 2 jours par mois, comme beaucoup d'autres ADP, ce qui reste excessivement bas vu le retard de prévention de la région Occitanie.

Pour la DAPHNEE, l'ADP bénéficie de 5 jours / mois sur la 1ère année, puis 2j/ mois sur les années suivantes ce qui est à souligner pour une prise en charge des missions d'ADP et du travail à effectuer.

Sud a une fois de plus relevé l'absence des ADP ARL et CREPS dans l'instance, ce qui n'est pas conforme.

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Demande d'indiquer le nombre d'agent.e.s dans le champ d'intervention de chacun.e des ADP, et demande d'un.e ADP par direction et par site. (CGT)*
- *Demande de valorisation des sujétions des ADP, en la modulant en fonction des responsabilités réellement exercées. (CGT)*
- *Des ADP ne sont toujours pas formé.e.s, (CGT) adapter la formation (FAFPT).*
- *Demande de nommer des ADP dans les Maisons de Régions et maisons d'orientation. (CFDT)*
- *Augmenter le nombre de jours des ADP, car 2 jours c'est peu lors de la mise en place des DUERP. (CFDT, et FAFPT)*
- *Ne plus proratiser la sujétion pour les agent.e.s à temps partiels, ou l'augmenter. (CFDT)*
- *Faire remonter les lettres de cadrage des ADP qui sont ARL, et harmoniser les lettres de cadrage entre ARL et ASG. (CFDT)*
- *Demande d'un bilan annuel des formations, des difficultés et des actions menées (FAFPT)*

Ce que Sud a retenu des réponses de la RH :

- *La nouvelle lettre de cadrage prend en compte les préconisations de la CISST 31*
- *Le reste ce sont des revendications, qui ne recevront pas de réponse à ce stade.*

POINT 8 Pour info : Rapports de délégation DMP - Service Régional des Mobilité du Gard (SRM 30)

Une délégation de plus non conforme. Aucun élément de réponse dans le dossier officiel… un dossier présenté au pas de charge, faute de temps suffisant.

Intervention de Sud:

Le rapport a été transmis par les membres de la délégation le 4 juin. On aurait pu s'attendre à ce que dans le dossier remis, il y ait d'ores et déjà des éléments de réponse de la part de la direction et des services préventions, ainsi qu' une mise à jour du DUER.

Non seulement on a des délégations non conformes, mais en plus il n'y a aucun élément de réponse dans le dossier officiel.

Il nous avait fait état de propos à caractère racistes pour justifier la délégation : qu'en est-il au final? Des propos inadaptés s'ils sont racistes doivent pour Sud être qualifiés de racistes, car ils sont pénalement répréhensibles si c'est le cas.

Ce que les autres syndicats ont relevé :

- *Pourquoi seul.e.s 10 agent.e.s sur 19 ont répondu au questionnaire ? (CFDT)*
- *N'y aurait-il pas un problème de sous-effectif ? (CFDT)*

Les deux procès-verbaux des 4 décembre 2025 et 6 février n'ont pu être votés.
Il a été demandé des corrections via le secrétariat, pour le moment elles ne sont pas toutes acceptées. Tant qu'elles ne sont pas intégrées, **ces PV sont insincères**. Des PV qui auront une importance particulière dans un dossier porté par Sud et la CGT auprès du Procureur : celui de la DirMer.

Sud rappelle l'enjeu de ces PV pour les agent.e.s : leur contenu peut aider n'importe lequel.laquelle d'entre vous à étayer un dossier de maladie professionnelle, de plainte pour harcèlement, d'accident de travail, et ce sont des pièces officielles qui ont du poids pour les tribunaux.
C'est pour cela que les PV doivent être sincères, et non réécrits par la collectivité en ne gardant que ce qui l'arrange.

Cela fait des années que Sud dénonce des PV tronqués, réécrits, voire censurés. Nous faisons notre travail en instance, un énorme travail, d'où des compte-rendu détaillés et longs, mais qui pourront servir aux collègues, nous le savons très bien.
Il nous a été reproché d'enregistrer des instances. D'abord, elles sont déjà enregistrées, ensuite nous avons au moins deux fois demandé des écoutes d'enregistrements ces derniers mois, qui nous ont été refusées. Y compris avec huissier, y compris en présence de la présidence.

A Perpignan, les syndicats ont obtenu qu'un prestataire externe fasse les retranscriptions, dénonçant les PV insincères de la mairie RN !

Une chose est sûre, il va falloir que la Région change de manière de procéder, et que les syndicats comprennent qu'en votant des PV erronés, chacun.e engage sa responsabilité devant les agent.e.s.

Un syndicat c'est d'abord un outil pour se mobiliser collectivement et créer le rapport de force.

Vous avez jusqu'à fin septembre 2026 pour rejoindre SUD et pouvoir :

- ✓ **Participer à la constitution de listes de candidature aux élections professionnelles de décembre 2026 dans toutes les instances.**
- ✓ **Désigner les candidat.e.s pour siéger.**
- ✓ **Décider collectivement du contenu de nos professions de foi.**
- ✓ **Faire campagne et gagner des voix.**
- ✓ **Gagner des voix pour gagner du temps syndical.**
- ✓ **Gagner du temps syndical pour réagir COLLECTIVEMENT face aux attaques ET GAGNER DE NOUVEAUX DROITS au lieu d'encourager la concurrence entre agent.e.s et l'individualisme…**
- ✓ **Le tout sans raconter n'importe quoi aux agent.e.s, sans s'attribuer des décisions qui ne nous appartiennent pas (promotions, stagiairisations…), et toujours dans le respect de nos VALEURS de solidarité, de tolérance et de combativité !**

Plus d'infos utiles sur vos droits :

www.sudct-regionoccitanie.org



C'EST TOUS ENSEMBLE QU'IL FAUT LUTTER