

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SANAD**



**CSE**

**Occitanie**

## RÉUNION DU 18 FEVRIER 2026

### VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

### VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

### VOTRE DELEGUEE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

## Réunion CSE Extra SSCT

### Les AT (Accidents du Travail) du 4<sup>ème</sup> trimestre 2025 en Occitanie

Lors du 4<sup>ème</sup> trimestre 2025, 90 DAT (Déclaration d'Accident du Travail) ont été effectuées contre 66 sur la même période, l'année précédente. Au global, 266 DAT ont été enregistrées en 2025 contre 161 en 2024. Cette forte augmentation résulte d'une hausse des événements générateurs mais, aussi, d'une meilleure prise en compte de la nécessité de réaliser une déclaration dans ces différents contextes.

Parmi les événements ayant fait l'objet d'une DAT sont recensés des malaises (22), des chutes de plain-pied (19) et des trajets domicile/travail (11).

Une analyse des contextes de travail ayant amené à la survenance de malaises va être initiée par la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT). La CSSCT va corréler études statistique et documentaire (hors raison médicale). Par ailleurs, la CSSCT va s'atteler à la construction d'un questionnaire dédié et, pour ce faire, a demandé à être accompagnée par la CARSAT.

Seule la CPAM a compétence pour qualifier un événement en accident du travail pour les agents de droit privé. La Direction rappelle que la CPAM n'étudie les demandes d'accident du travail qu'à partir du moment où il y a un certificat médical initial (CMI) : si l'agent ne va pas consulter son médecin traitant ou si un CMI n'est pas établi, la reconnaissance d'un AT ne pourra pas intervenir. Pour les agents de statut public, seule la DG a compétence en la matière : aucune démarche auprès de la CPAM ne doit être entreprise.

### Les incidents et les fiches RPS du 4<sup>ème</sup> trimestre 2025 en Occitanie

367 FDS (Fiches De Signalement d'incident) ont été enregistrées sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2025, en baisse de 5,7% par rapport au même trimestre de l'année précédente. Les agressions verbales représentent plus de 40% de ces signalements devant les incivilités et les EDIS.

Sur une année civile, 1 528 FDS ont été saisies en 2025 contre 1 636 en 2024.

72 fiches RPS ont été saisies sur ce trimestre contre 54 pour le même trimestre en 2024. Certains événements ont fait l'objet de différentes fiches RPS.



RÉUNION DU 18 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

## L'analyse et la consolidation des visites d'inspection du 4<sup>ème</sup> trimestre 2025

La CSSCT relève, notamment, les points de vigilance généraux suivants :

- Le ressenti d'une forte charge de travail avec la multiplicité des chantiers induits par la transformation de FT et la mise en œuvre de la Loi Plein Emploi,
- Une exposition aux RPS accrue face à des incivilités en situation d'accueil à la hausse,
- La fragilisation de certains collectifs ou équipes d'encadrement pour de multiples raisons (organisationnelles, relationnelles, absentéisme, non remplacement, ...),
- Des problématiques immobilières notamment en matière de chauffage.

La Direction apporte les précisions suivantes :

- Concernant le Service du PIAR à la DR, plusieurs scénarii d'organisation sont envisagés et une nouvelle réunion est prévue. La réflexion n'a pas abouti, les travaux se poursuivent ;
- Les modalités de financement FSE ont été harmonisées : en 2026, 2 agents CDI missionnés FSE donnent lieu à 1 CDD de compensation ;
- La DR considère que l'activité DPA a les caractéristiques d'une activité contrainte ;
- Une BDE Non-Manager plus conséquente qu'envisagée devrait être lancée en mars au lieu de mai.

## Point sur les aménagements de postes réalisés en 2025 pour les agents BOETH

119 agents ont bénéficié d'aménagement de postes : parmi eux, 32 agents sont non BOETH.

Par ailleurs, 29 agents ont posé une absence « --RQTH » pour la constitution ou le renouvellement de leur dossier et 113 agents ont posé une absence « --HAND » pour la réalisation d'une consultation médicale en lien avec le handicap de l'agent ou en cas de problème ou de panne des équipements médicaux indispensables.

## Retour sur les groupes de travail « charge de travail des responsables d'équipe »

La Direction présente au CSE la restitution des travaux menés sur la charge de travail des responsables d'équipe. Pour ce faire, elle a fait appel à un cabinet extérieur qui a mené des observations sur deux agences et a animé deux groupes de REA, l'un composé de managers de plus de 3 ans d'ancienneté en poste et l'autre de moins de 3 ans d'expérience en qualité de responsable d'équipe. .

### Des facteurs de risques identifiés sur :

- Des instructions contradictoires
- La capacité d'atteinte des objectifs
- Les nouvelles technologies de communication
- Les contraintes de rythme

### Des facteurs de protections présents notamment avec :

- Une polyvalence installée et le goût du challenge
- Le sens du travail et du service
- L'appétence à accompagner les équipes et le développement de leurs compétences
- Le soutien du Directeur d'Agence et de l'Equipe Locale de Direction

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

[syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr)



RÉUNION DU 18 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

## Principaux résultats

**Une idée directrice : un sentiment persistant de « perte de temps », illustré par la perception d'une politique de communication qui pourrait être mieux structurée, plus claire et rassurante, ce qui contribue à une charge mentale et émotionnelle ressentie :**

- Une coordination et une concertation qui semblent insuffisantes entre les Directions (DR,DD)
- Un manque d'anticipation sur le partage de l'information et la planification, avec une perte ressentie de l'information
- Un cadre autrefois posé qui n'est plus systématiquement respecté (journée blanche, évènements positionnés le jour de la réunion de service...)
- Un manque de clarté ressenti dans la transmission des consignes
- Des délais de réponse aux questions de plus en plus élevés de la part des services supports, voire des non-réponses (C'Zam)

**... mais également par le fait que cette communication est parfois ponctuée d'injonctions contradictoires...**

- Des STOP AND GO avec des consignes ressenties comme contradictoires entre DR et DD
- Une charge de travail prescrite qui augmente (multiplication des visios, des expérimentations, évènements communiqués tardivement avec action immédiate...)
- Une performance sociale à aller chercher (attentes fortes d'une présence auprès des équipes et d'un rôle de facilitateur VS des obligations d'administratif et de distanciel (visios) toujours plus accrues).
- Des injonctions contradictoires autour de la priorisation et de l'organisation, impactant les indicateurs

**... ou encore par le fait que les nouvelles technologies dysfonctionnent.**

- Une instabilité du système informatique ressentie comme amplifiée avec les évolutions liées à la Loi pour le plein emploi
- Une évolution du SI excessivement rapide avec un sentiment de perte de compétences
- Ressenti d'une transformation continuelle non aboutie qui accentue davantage la charge de travail réelle

**Une perception de manque d'écoute du terrain:**

- Des objectifs ressentis comme difficilement atteignables, une performance attendue toujours en augmentation.
- Une différence réelle / prescrit : des remontées de dysfonctionnements qui ne sont pas pris en compte
- Des exigences urgentes émanant de la région, du préfet, de la DDETS, sans souplesse, avec parfois des difficultés de mise en œuvre
- Des demandes parfois en décalage avec les métiers et les compétences
- Des projets émanant de la DG ressentis comme peu aboutis

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SYNDICAT SNAP**  
Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

**SNAP**

[syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr)



## Un processus de formation et d'intégration qualifié d'insuffisant, mettant en difficultés les jeunes Responsable d'équipe et augmentant la charge de travail réelle

- Une intégration de nouveaux collaborateurs qui ne semble pas toujours anticipée
- Une formation managériale large, sans opérationnel sur le poste de RE (sur les outils techniques, les indicateurs, la montée en compétence)
- Une détection de potentiel perçue comme éloignée de la réalité du terrain et impertinente au vu du contenu métier
- Le besoin de mettre en place une période de mise en situation avant le choix final et avant la DDPM
- Des immersions parfois ressenties comme non totalement adaptées

La Direction indique que le choix des responsables d'équipe a été effectué de façon à ce tous les territoires soient représentés et que la méthodologie retenue par le prestataire pour l'analyse de la charge de travail ne repose pas sur une comptabilité analytique mais sur une approche orientée sur les facteurs de risques identifiés et, pour ceux qui sont partagés, sur des propositions de solutions en groupe et en individuel.

La Direction énumère les actions entreprises et celles à venir en précisant que leurs effets seront mesurables dans le temps.

Depuis ces derniers mois, le CODIR s'attèle à prioriser les actions et à impulser une démarche visant à construire des supports de type « les essentiels » et à raccourcir les circuits d'informations.

La Direction reconnaît avoir eu besoin de sécuriser la 1<sup>ère</sup> année de prise de poste des managers de proximité. Elle détaille les différents dispositifs : l'immersion permet à l'agent de conforter, ou non, son projet professionnel ; le stage école (durée 1 mois) permet l'agent dont le projet est validé d'observer les activités ; la mission d'appui à l'ELD va permettre à un agent d'exercer avec les habilitations sans pour autant avoir une charge managériale, la mission d'intérim est destinée à un agent déjà manager qui va apporter son expertise à un site en difficulté.

Sous peu, la Direction va installer le Service Accompagnement managérial, rattaché à la DRAPS et à destination de la ligne managériale dans son ensemble.

La Direction s'est aussi portée volontaire auprès de la DG pour tester à petite échelle et pas seulement sur des emplois de manager le poste partagé quand 2 personnes occupent le même emploi. A ce stade, la DG n'a pas tranché sur les établissements pilotes.

Enfin, pour la Direction, il ne faut pas confondre injonctions paradoxales et différence d'interprétation ou de compréhension d'un même message initial.



RÉUNION DU 18 FEVRIER 2026

CSE

Occitanie

## Bilan du plan d'actions suite à l'expertise menée par le cabinet ISAST

Un an après sa présentation aux membres du CSE, la Direction dresse le bilan de son plan d'actions issues des préconisations établies par le cabinet ISAST dans le cadre de l'expertise menée en 2024. Ces diverses actions sont rassemblées en divers chapitres (la conduite du changement, la charge de travail, l'accompagnement des managers, les rapports sociaux, la QVT et la sécurité).

Bon nombre des actions retenues ont été réalisées en 2025 et la Direction s'engage à poursuivre en 2026 les autres. Sur le dernier trimestre 2025, la Direction a impulsé des animations métiers, dominantes ou modalités par territoire. Début 2026, cette animation a été étendue aux REM.

Le pilotage de la performance a été revu : le Pouvoir d'Agir (ou Pouvoir s'autoriser à Agir) remplace désormais la démarche PPC (Performance par la Confiance). La communication a, elle aussi, été revisitée.

La démarche des cercles d'écoute initiée en réunissant des agences en difficulté et des agences dont les résultats au baromètre interne sont positifs se veut participative et vise à élargir les bonnes pratiques.

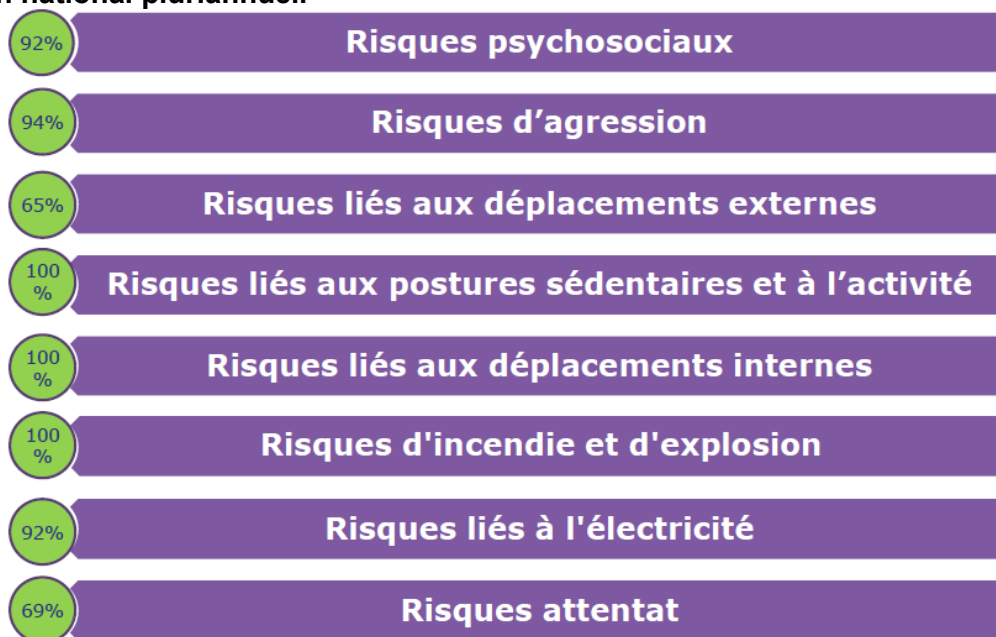
Parmi les chantiers non aboutis et restant à travailler, celui sur les agences de grande taille et celui sur les pics d'activité. La méthodologie initiale concernant les agences de grande taille a été abandonnée au profit de la constitution de groupes de travail autour de la thématique de l'organisation de ces sites. La mesure d'impact du travail saisonnier reste à construire.

## Bilan du PAPRI Pact 2025

PAPRI Pact pour Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Le bilan du PAPRI Pact agglomère l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par l'Etablissement comme le plan d'action sûreté/sécurité et le plan de prévention des RPS.

**En 2025, 86% des actions prévues ont été déployées ; ce nombre monte à 89% en excluant le plan sûreté qui est un plan national pluriannuel.**



PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

[syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr](mailto:syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr)