



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail CHSCT d'Etablissement du 8 mai 2016

Représentants du personnel

Cfdt: Cédric **RINGEVAL** et Virginie **AMANT (tit.)**, Cyril **LOTTERIE (sup.)**
+ CGT, FO, UNSA

Les déclarations liminaires ne font jamais l'objet de réponse directe par le directeur général qui souhaite y répondre au cours de la réunion. La CFDT a donc fait le choix de ne plus faire de déclaration liminaire mais d'intervenir dans le cours des débats pour obtenir des réponses précises aux inquiétudes et interrogations des agents sur les différents points présentés au CHSCTE

Point liminaire : **Approbation des derniers procès-verbal**

Les procès-verbaux des réunions du 8 décembre 2015 et du 16 février 2016 n'avaient pas été validés, ils sont approuvés à l'unanimité sans remarque. Les comptes rendu seront mis en ligne sur l'intranet du Cerema.

Le procès verbal de la réunion du 21 avril 2016 est en cours de relecture, il sera envoyé prochainement.

Point pour avis : **Bilan général 2015 de la santé et de la sécurité au travail**

Réglementairement, **le bilan de la situation générale** de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est accompagné par **le programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail correspond donc au second bilan réalisé pour le Cerema. Il a pris en compte les remarques et commentaires qui avaient été faits pour le bilan de l'an passé.

Il correspond à **une image des acteurs et des missions réalisées** dans le cadre de la prévention, de la formation et de l'accidentologie pour l'année 2015. Il présente de plus les évolutions par rapport à la situation de 2014.

Le document s'articule autour de 3 thèmes :

- les **acteurs** de la prévention,
- les **actions** engagées,
- le bilan de l'**accidentologie**

L'an passé, seul le bilan avait été réalisé. Cette année, la direction du Cerema se propose de présenter le **programme d'action en septembre 2016**.

Vote : Abstention : CGT - **Pour** : **CFDT**, FO

Point pour débat : Suite donnée au lancement de la démarche de prévention des risques psychosociaux : projet d'engagement pour la qualité de vie au travail

A la suite du travail mené par le cabinet Transversal, la direction du Cerema a considéré qu'il était nécessaire de prendre le temps de s'approprier les conclusions de l'analyse menée par le cabinet. Egalement, le constat a été fait qu'il était nécessaire de **réaliser l'accompagnement dans la diffusion la démarche** de prévention des risques psychosociaux et du projet d'engagement pour la qualité de vie au travail.

Le souhait a été fait de la part de **tous les directeurs des DTer/DTec** de pouvoir être partie prenante et être signataire de cet engagement. Ce souhait, présenté comme volontaire et positif, nécessite une **phase de présentation et de discussions** dans l'ensemble des Codir des DTer/DTec.

Le projet d'engagement pour la qualité de vie au travail reprend les constats réalisés par le cabinet Transversal notamment les inquiétudes individuelles et collectives.

Le Cerema et les Codirs s'engagent autour de **5 orientations** :

1. la prévention des risques,
2. la définition des rôles de chacun, des organisations de travail, des délégations,
3. l'établissement d'espaces de libre expression, d'échanges sur le travail,
4. la mise en place de repères managériaux avec un accompagnement,
5. le suivi sur la base d'objectifs définis.

Tous **les agents du Cerema deviennent acteurs** de cet engagement pour la qualité de vie au travail. Chacun a un **devoir d'alerte, d'expression**, chacun contribue à l'atteinte des résultats.

Le directeur général du Cerema souligne **l'importance majeure de cette démarche** pour la construction de l'établissement

La **CFDT** expose la communication faite par le directeur de la DTer SO concernant le début de l'étude de l'impact social du projet immobilier. Un mail envoyé le 7 juin annonçait aux agents de Bordeaux et Saint Médard, qu'ils avaient jusqu'au 9 juin pour se porter volontaire aux entretiens collectifs qui seraient menés la semaine suivante par le bureau d'études retenu. Les sites de Saint Médard et de Bordeaux comportent respectivement **151 et 85 agents**. Les entretiens proposés ne concerneront que **15 à 20 personnes** sur chaque site. Si trop d'agents se sentent concernés par leur avenir et souhaitent participer à ces entretiens, le directeur de la DTer SO propose un **tirage au sort**.

Le **manque de communication des directions locales envers les agents** avait déjà été souligné pour le site du Bourget au cours de réunions précédentes.

La Secrétaire Générale du Cerema souligne le fait qu'il est **nécessaire de mener un travail** sur la **communication**, l'**information** et la **nécessité de transparence** envers les agents. La direction du Cerema et l'ensemble des Codir des DTer/DTec sont entrés dans une **démarche volontaire pour transformer les relations**. Il y a une prise de conscience collective au sein des membres du Codir Cerema d'instaurer le changement.

Des moyens seront donnés à chacun pour progresser, des constats d'insuffisance seront réalisés, des manquements pourront être constatés. Toutes les situations d'écart amèneront à des solutions pour y remédier : formation, alerte, information. Il s'agira à terme de trouver la bonne place pour chaque manager.

La **CFDT** prend bonne note de cette volonté et espère qu'il **ne s'agit pas d'une simple posture de bon élève** de la part des équipes de direction locales. La **CFDT** sera attentive à ce que **l'ensemble des orientations de cet engagement soit positivement décliné** dans tous les services et **bénéficie à tous les agents**. La **CFDT** appelle à la vigilance de chacun et vous incite à avertir vos représentants du personnel en cas de manquement à cette démarche.

Point 1 pour info : Préparation d'actions de formation dans le champ de la prévention des risques psychosociaux, à l'échelle de l'établissement.

3 actions différentes sont mises en place à l'échelle établissement :

1. formation réglementaire obligatoire des membres CHSCT et membres RH,
2. formation des Codir des DTer/DTec (de façon obligatoire) pour une bonne intégration des pratiques de management,
3. formation pour les agents avec des fonctions d'encadrement pour les aider dans leur rôle de manager et leur donner les informations nécessaires à la prévention des risques.

Ces formations se dérouleront sur 2016 et 2017. Des ajustements au contenu de la formation seront réalisables en fonction des objectifs et des publics visés.

Point 2 pour info : Projet de "Charte de management du Cerema" ; méthode et calendrier

Il s'agit d'une démarche collégiale dont la réalisation fait partie du projet stratégique du Cerema.

La méthode d'élaboration retenue s'appuie sur différents groupes de travail qui associent des agents encadrants qui sont eux-mêmes en situation d'encadrés et des agents encadrés non encadrants.

Le contenu de la charte précisera :

- les valeurs managériales d'un encadrant du Cerema
- la définition d'un encadrant au Cerema,
- la mise en œuvre dans les fonctions d'encadrement au travers d'illustrations, de mise en situation de relation encadrant/encadré.

Le déploiement de la charte de management se fera à l'automne 2016.

Point 3 pour info : Préparation du bilan social 2015 du Cerema

L'élaboration du **bilan social se fera de façon harmonisée** pour l'ensemble des DTer/DTec avec la prise en compte du retour d'expérience du bilan 2014.

Le bilan social comportera plus d'éléments que celui de 2014 en intégrant notamment, les cycles de travail, les formations, les vacataires, le handicap, les moyens alloués au dialogue social, l'action sociale, les promotions, les mouvements internes au Cerema, le CET. L'**analyse des données 2015** sera réalisée et les **évolutions** par rapport aux données de 2014 seront mises en évidence.

Le bilan social sera **mis en ligne sur l'intranet** du Cerema avec, comme pour l'année 2014, une **présentation synthétique** sous forme d'un "aperçu du bilan social". La diffusion du bilan social est prévue pour l'été 2016, après la présentation au CTE du 17 juin.

Questions diverses :

Une organisation syndicale souligne que les agents de Nice ont fait parvenir au Directeur Général du Cerema une lettre pour laquelle ils n'ont à ce jour pas eu de réponse. Le Directeur Général s'engage à apporter une réponse aux agents de Nice.

Au CHSCTE du Cerema, vos représentants Cfdt:

Titulaires : Cédric RINGEVAL (NP), J-François MAHE (Ouest)

Suppléant(e)s : Virginie AMANT (CE), Cyril LOTTERIE (ITM)