



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail CHSCT d'Etablissement du 20 septembre 2016

Représentants du personnel

Cfdt: Cédric **RINGEVAL** et Jean-François **MAHE (tit.)**, Virginie **AMANT (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 21 avril 2016 et du 8 juin 2016 n'avaient pas été validés, ils sont approuvés à l'unanimité.

Point pour avis : **Règlement intérieur du temps de travail au Cerema**

Le règlement intérieur (**RI**) est présenté au CHSCT E et il sera également présenté **pour avis au Comité Technique d'Etablissement (CTE)** qui se réunira le 29 septembre 2016.

1. La démarche d'élaboration

Un premier état des lieux sur la base des différents RI actuels puis une phase de concertation pour aboutir à une version présentée en débat en juin-juillet dans les 11 comités techniques des DTer/DTec.

Le recueil de toutes les observations a conduit à une nouvelle version soumise pour avis au CHSCT E (ce jour) et au CTE (29/09).

2. Des principes retenus tout au long de la démarche

- Le respect des garanties minimales,
- L'équité de traitement entre les agents,
- La non régression des cadres d'organisation existants,
- La responsabilité et la confiance individuelle et collective,
- A intervention spécifique, organisation spécifique,
- Un décompte pour tous,
- Un décompte des heures supplémentaires,
- Le respect des références réglementaires.

3. Les réponses apportées et les questions soulevées

- Un **document de référence commun à l'ensemble des agents de l'établissement** avec des illustrations pour compléter.
Une première partie commune pour l'établissement, la seconde partie à décliner par DTer/DTec.
- Un **cadre plus large d'organisation du travail** au sein de l'établissement, traitant notamment de la prévention, santé et sécurité, la responsabilité et de qualité de vie au travail,
- Le **RI concerne les agents affectés au Cerema**, les stagiaires et les apprentis ne sont pas des agents affectés,
Les stagiaires et les apprentis sont régis par une convention, les vacataires sont soumis à des contrats spécifiques, ils ne sont pas soumis au RI du Cerema. L'attention a été portée sur l'équité entre tous les agents en terme de temps de travail quand il s'agit d'une mission identique.
- Un RI dont la mise en œuvre repose sur la **confiance et la responsabilité de l'agent et de son responsable** et au sein d'un collectif de travail. Une démarche d'ensemble qui s'appuie sur la charte de management, l'engagement QVT, les formations managériales,
La notion "d'échange responsable et confiant entre un agent et son supérieur" a été à plusieurs reprises mis en avant dans le RI. La CFDT sera attentive à ce que cet échange soit réalisé de façon équitable et non au détriment de l'agent.
- Mise en place d'un **comité de suivi** sur le déploiement et la mise en œuvre du RI, il traitera les questions restées sans réponse à l'échelle d'une direction.
Ce comité de suivi permettra de traiter les éventuels problèmes d'interprétation du RI. Egalement, il assurera la mise à jour du RI sur la base des retours d'expérience et des remontées qui auront été portées à sa connaissance.
- Les **cycles hebdomadaires à horaire variable** avec un large choix de modalités de cycles de travail, la mise en place d'une expérimentation sur les cycles de 4 jours et 4,5 jours,
L'ouverture de toutes les modalités d'horaire variable va dans le sens d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de l'agent. La CFDT restera vigilante sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours sur une base hebdomadaire à 38h30 qui engendre un temps de travail quotidien important.
- Le **forfait jour** est ouvert aux seuls membres des comités de direction et ne peut pas être imposé, il n'exonère pas du respect des plages fixes et du suivi des temps de travail,
Le forfait jour ne semble pas apporter d'améliorations pour les cadre-supérieurs et présente un risque de non-respect des garanties minimales. La direction du Cerema considère que toutes les modalités doivent être ouvertes aux agents du Cerema : les agents des comités de direction sont des agents du Cerema qui peuvent donc prétendre au forfait jour. Il est souligné que tous les agents membres des comités de direction ne sont pas au forfait jour (43 agents dans 7 directions).
- Un cadre commun pour l'**organisation du travail en cas d'interventions programmées en horaires décalés** qui inclut un délai de prévenance de 15 jours, prévoit des nuits de 7h. Cette formalisation de cycles occasionnels est mise en œuvre afin de respecter les garanties minimales,
L'organisation de cycles occasionnels s'appuie sur des cycles de référence spécifiques basés sur 1 journée, quelques jours, 1 semaine, 2 semaines.
- La **pause méridienne est au minimum de 45 minutes**, il est possible d'arrêter ou de débiter la plage fixe pendant la plage méridienne,
- Pour la modalité **4bis**, la **récupération** est portée à **1 journée** (au lieu de 0,5 jour),
- La récupération horaire et le compteur débit/crédit sont suivis par le responsable hiérarchique. Le **débit/crédit maximal autorisé est de +/- 12h**, au-delà la situation doit faire l'objet d'un échange entre l'agent et son responsable,

- Un décompte particulier est réalisé, à la journée, pour les **heures supplémentaires**. Une HS est faite à la demande expresse du responsable, formalisée par écrit au préalable (des demandes du lendemain sont possibles). Les HS sont comptabilisées sur un compteur spécifique,
- Le caractère et les modalités du **temps de trajet** sont précisés en fonction du type de transport (transport en commun, véhicule de service).

La prise en compte du temps de conduite maximum est réalisée dans le RI. De façon plus générale, la sécurité des agents dans le cadre des transports fera l'objet d'une "instruction déplacement" au sein du Cerema.

Le temps de repos doit être défini, il s'agit du temps où l'agent n'est pas en temps de trajet ou en temps de travail effectif.

Les responsabilités de l'agent et de son supérieur doivent être précisées dans le RI.

- Mise en place de **3 compteurs** : (1) temps de travail effectif (débit/crédit), (2) temps de trajet compensé, (3) heures supplémentaires. Le compteur temps de trajet compensé peut alimenter en fin de mois, le compteur débit/crédit,

- Le maintien des jours de **RTT collectifs sont des jours de fermetures de sites** dont les dates sont arrêtées après concertation,

Le RI précise que la fermeture d'un site ne rend pas possible l'accès de celui-ci aux agents. Néanmoins, il peut exister des sites fermés avec des agents qui continuent de travailler sur des missions spécifiques (des agents en chantier en cycle occasionnel par exemple). La question des gens hébergés sur un site doit également être prise en compte.

- Le principe des **autorisations d'absence** est pris en compte dans le RI avec, dans tous les cas, des échanges entre l'agent et son responsable,

Des évolutions seront à faire au Cerema en 2017 (par exemple le don de jours RTT, l'organisation des autorisations d'absence pour les événements familiaux).

- Les **compléments par DTer/DTEc ne modifient pas le RI**, ils le complètent.

4. Des points hors RI qui seront traités spécifiquement

- L'hygiène, la santé, la sécurité au travail,
- Les déplacements : professionnel ou domicile - travail,
- La formation donnée ou reçue,
- Les conventions pour les stagiaires, les apprentis, les vacataires,
- Le télétravail,
- La question managériale,
- La restauration collective,
- Les règles d'accès physique au site.

L'ensemble de ces points fera l'objet d'un travail spécifique (qui est déjà en cours pour certains d'entre eux..)

5. Les éléments de calendrier

- Avis sur le projet de la part du CHSCT E et du CTE (29 sept.)
- Elaboration des compléments dans chacune des DTer/DTEc de sept. à nov. 2016
- Avis sur les compléments en séance CHSCTSS et CTSS des différentes DTer/DTEc avant mi décembre
- Mise en route au 1er janvier 2017

En parallèle de ce calendrier seront réalisés :

- Les supports de déploiement et les supports de débat
- L'approfondissement des cycles occasionnels et l'articulation des compteurs
- La mise en place du comité de suivi (réunions prévues les 11 oct., 14 nov. et 6 déc.)
- L'élaboration de l'outil informatique de suivi

Vote : Pour : CFDT - UNSA

Abstention : CGT - FO

Le règlement intérieur du Cerema fait l'objet d'un travail depuis de nombreux mois. **La CFDT souhaite que sa mise en œuvre soit effective au 1er janvier 2017 : de nombreuses évolutions sont attendues par les agents.** La CFDT continuera de travailler pour la bonne prise en compte des attentes des agents, dans le comité de suivi, pour les expérimentations de la semaine de 4 jours et 4,5 jours, le télétravail et les mises à jours du RI.

Point pour avis : Projet de programme pluriannuel 2016 - 2018 de prévention des risques professionnels à l'échelle de l'établissement

Le document fait état des actions réalisées ou à entreprendre au cours de l'année à l'échelle de l'établissement. Il s'agit du premier programme d'actions pour le Cerema, il donne les orientations à suivre pour la période 2016-2018. Il comporte les 4 domaines d'actions :

1. Le pilotage et les acteurs de la prévention,

Le réseau des conseillers et assistants de prévention existe. La possibilité d'avoir des correspondants locaux est de droit pour les DTer/DTec qui ont des conseillers et assistants de prévention.

Il convient de s'assurer qu'il existe 1 médecin de prévention dans chaque DTer/DTec. Actuellement, il existe 14 médecins en convention avec le ministère et il reste des problèmes de recrutement au niveau de certains sites.

2. La production des documents obligatoires qui ont un impact à l'échelle de l'établissement avec par exemple le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), le BDHS (Bilan du Décret Hygiène Sécurité et conditions de travail),

Actuellement il n'existe pas de document unique à l'échelle de l'établissement ; les actions présentées sont donc pour partie issues par le BDHS. Les données du réseau de prévention sont également prises en compte pour mettre en évidence les actions transversales à l'échelle de l'établissement.

3. Les premières orientations en matière de politique de prévention avec priorisation,

Le programme d'action liste les actions de prévention par famille de risques avec par exemple les risques psycho-sociaux, les risques liés aux produits chimiques dangereux, les risques liés à l'hyperbarie, les risques liés à l'électricité, les risques routiers.

Pour l'ensemble des postes à risques, l'objectif est de définir la typologie des postes et d'harmoniser la notion au sein de l'établissement (équité de traitement pour un même poste à risque pour tous les agents du Cerema quelle que soit sa DTer/DTec).

4. La politique de la formation et la communication

La professionnalisation des nouveaux arrivants est assurée par le biais des formations, du compagnonnage, des participations à des conférences ou des salons. Une plateforme d'échanges qui réunit les projets en cours, les CR des CHSCT E et CHSCT SS renforce le travail en réseau.

Les formations obligatoires pour les membres des CHSCT d'Etablissement et Spéciaux de Services font l'objet d'un suivi.

Le programme comporte 66 actions programmées pour la période 2016-2018. Le bilan arrêté au 1er septembre 2016 fait état de 45 actions "réalisées" ou "en cours". Les actions "à venir" sont soit directement liées à des actions en cours (par exemple l'accompagnement de la mise en place du cadre harmonisé du DUERP qui fait lui-même l'objet d'une action en cours), soit sans obligation de réalisation en 2016 ou 2017 (par exemple le choix de communication, la périodicité des publications et les thématiques à développer en matière de santé et sécurité au travail des agents).

Vote : Pour : CFDT - UNSA - CGT

Abstention : FO

Le projet de programme pluriannuel de prévention des risques professionnels, pour la période 2016-2018, à l'échelle de l'établissement répond à **une obligation réglementaire**. Le document présente donc pour les 3 prochaines années le planning de réalisation des actions, leur périodicité et leur état d'avancement au 1er septembre 2016.

Point pour débat : Présentation du projet de guide méthodologique pour une démarche de prévention des risques psychosociaux : du diagnostic au plan d'action

Le guide propose la démarche à mettre en œuvre à l'échelle d'une DTer/DTec. Il présente les étapes de la démarche depuis le diagnostic jusqu'au plan d'actions avec les différents acteurs à mobiliser. Il s'agit d'un document unique pour l'ensemble des DTer/DTec qui gardent leur autonomie pour sa mise en place.

Le document fera l'objet d'une transmission aux acteurs : assistants de prévention, conseillers de prévention, membres des CHSCTSS, médecin de prévention, assistante sociale.

La démarche de prévention des risques psychosociaux ne doit pas être un nouveau document que le siège demande aux DTer/DTec de réaliser. **La CFDT souligne son inquiétude sur la véritable prise de conscience des DTer/DTec de porter cette démarche et non de simplement répondre à une demande du siège dans une posture de bon élève.** Il est important d'expliquer l'importance, l'objectif et l'intérêt de cette démarche.

Point pour info : Point sur la situation des agents de l'agence de Nice et autres implantations concernées par d'éventuelles délocalisations

Deux projets d'arrêtés sont en cours :

1. une prime de délocalisation pour les agents des sites du Bourget, de Bonneuil-sur-Marne, de Nice et de la Rue Miollis,
2. une prime de réorganisation pour les agents de la DTecEMF sur les sites de Nantes et Aix.

Le Directeur Général précise que le calendrier immobilier est à caler en accord avec les directeurs des différentes DTer/DTec concernées : l'articulation entre le siège et chaque direction doit être mis en place. Egalement, le travail avec le ministère doit continuer pour obtenir une aide quant à des sites d'accueil potentiels.

Le Directeur Général annonce sa rencontre le 3 octobre avec les agents de Nice. Concernant le site du Bourget, un point sera réalisé et une visite du site doit être calée. Il se dit prêt à avoir des échanges constructifs avec les représentants du personnel.

Au CHSCTE du Cerema, vos représentants Cfdt:

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

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