



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail CHSCT d'Etablissement du 21 avril 2016

### Représentants du personnel

**Cfdt:** Cédric **RINGEVAL** et J-François **MAHE (tit)**, Virginie **AMANT** et (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 du procès-verbal**

Le procès-verbal n'est pas approuvé, il n'a pas été signé par le secrétaire de séance.

### Point 1 pour débat : **Stratégie d'implantation territoriale et projet d'évolution 2016-2020 des implantations du Cerema**

La stratégie d'implantation territoriale a fait l'objet de longs débats dans les différentes instances du Cerema CA, CTE, CHSCT. Cette phase de concertation était importante pour la direction.

Pour un certain nombre de sites, il avait été évoqué la nécessité de prendre des décisions au printemps pour limiter la période d'incertitude pour les agents. Ces décisions doivent donc être formalisées.

Pour d'autres sites, il est nécessaire d'avoir des études détaillées. C'est le cas à Bordeaux et à Metz. Egalement, une évolution importante concerne le site de Montpellier où il y a d'une part des enjeux territoriaux et d'autre part un faible nombre d'implantations du Cerema dans le sud de la France. Avec l'accord des ministères de tutelle, le Cerema conserve une implantation sur l'agglomération de Montpellier qui s'intègre dans un projet à long terme.

La CFDT attire l'attention sur le fait que les agents des sites concernés sont inquiets. L'exemple du Bourget est précisé. Les agents n'ont pas d'information sur leur devenir à court terme. 3 agents aujourd'hui en poste au Bourget viennent de Trappes, ils ont été relocalisés il y a 2 ans. Aujourd'hui on leur demande de retourner à Trappes. Les agents ne comprennent pas. La CFDT demande qu'elles sont les mesures prises pour informer réellement les agents sur le devenir des sites ?

Bernard Larrouturou précise que la situation spécifique des agents du Bourget sera étudiée notamment le niveau d'information donnée aux agents. Le DG n'exclut pas la possibilité de se rendre sur le site.

Le DG précise qu'il faut limiter le temps d'incertitude sur l'implantation mais qu'il n'est pas possible d'y mettre fin. Il faut bâtir concrètement le calendrier, mettre en place un accompagnement individuel en fonction du choix géographique des agents. Ce travail ne peut pas être engagé avant que la décision du choix du site ne soit actée.

L'objectif était pris de pouvoir désigner les futurs sites d'implantation. La sollicitation a été faite depuis longtemps pour avoir des sites d'implantation. Des solutions existent et sont à l'étude sur les différents sites. Le DG précise qu'il est important de ne pas reproduire ce qu'il s'est passé sur le site de Bonneuil avec une "mort lente du site".

Les mesures classiques d'accompagnement pour les agents dans le cadre d'une relocalisation devront être mises en place avec le ministère.

## **Point 2 pour débat : Présentation du rapport de fin de mission relative au lancement de la démarche de prévention des risques psychosociaux et préconisations méthodologiques**

L'objectif était d'amorcer une démarche. L'étude a démarré fin septembre 2015 sur une demande de la direction générale du Cerema. Un groupe projet dans lequel des représentants du personnel étaient présents a piloté l'étude. 4 réunions ont eu lieu pour caler la méthodologie, suivre les constats du cabinet et travailler sur les préconisations.

Le groupe projet, sur la base des préconisations a réalisé une proposition d'actions pour l'amélioration des conditions de la qualité de vie au travail.

### **Présentation par le cabinet Transversales : Carmen Alvarez et Colette Franciosi.**

Mission en 3 phases :

- Prise de connaissance du contexte, définition du programme de travail, méthodologie et calendrier ;
- Etat des lieux au Cerema sur la base d'entretiens individuels et collectifs ;
- Des préconisations pour un engagement pour la prévention des RPS et la qualité de vie au travail.

La proposition part des constats réalisés au cours de la mission :

- Le contexte de nouvel établissement implique un besoin d'accompagnement des transformations ;
- Des situations symptomatiques de souffrance qui nécessitent de développer les démarches de prévention et de promouvoir la santé au travail ;
- Le besoin de favoriser le dialogue et les échanges ;
- L'importance de ne pas engager une démarche de plus mais d'agir avec une démarche transversale.

Il ressort 3 problématiques essentielles qui portent sur les problèmes socio-organisationnels :

1. La faible marge de manœuvre : manque de procédure, trop dirigé ;
2. Dysfonctionnement de la chaîne de décision : faire face, des besoins de recours ;
3. Manque d'espaces de régulation : les temps formels et informels pour discuter, échanger avec des collègues.

Une grande majorité d'agents est très attachée à leur travail avec une volonté de pouvoir le faire et le faire bien.

Sur la représentativité des 51 agents rencontrés par rapport aux 3000 agents du Cerema, le cabinet Transversales précise que l'étude n'était pas une phase de diagnostic mais une démarche d'accompagnement dans le lancement de la démarche. Le travail plus fin de diagnostic reste à faire.

Le choix des agents a été réalisé par le cabinet selon le positionnement hiérarchique, la fonction et l'implantation géographique. L'objectif était d'avoir un échantillon représentatif adapté à cette étude.

Le projet d'actions pour l'amélioration de la qualité de vie au travail sur la base des préconisations du rapport du cabinet Transversales a été réalisé. Actuellement il a reçu l'adhésion par le comité de direction de l'Etablissement sur le fond de l'engagement et sur la méthodologie.

Il n'y a pas de document diffusé aujourd'hui car il a été mis en évidence :

- Le besoin de l'inscrire dans une démarche plus large à l'échelle de l'établissement ;
- Le besoin identifié et partagé d'accompagner la diffusion du document sur la qualité de vie au travail : toute la ligne hiérarchique doit être en mesure de le mettre en œuvre. Il ne faut pas que ce soit une simple diffusion d'un document supplémentaire envers les agents.

Le projet d'actions pour l'amélioration des conditions de vie au travail fera l'objet d'une présentation en CHSCT au cours de la prochaine séance.

L'inspecteur Santé et Sécurité au Travail indique qu'il faut bien redescendre la démarche au niveau local et que les Directions qui ont déjà initié une démarche ne doivent surtout pas arrêter. Le travail doit être intégré dans le Document Unique. La démarche doit continuer et s'adapter au niveau du Service après un diagnostic local.

### **Point 3 pour débat : Expertise externe sur les conditions de travail au siège**

Différentes rencontres ont eu lieu depuis la présentation du rapport sur l'expertise réalisée par SECAFI du 10 mars en CHSCT E et CHSCT SS :

- Réunion de présentation du rapport au personnel du siège le 15 mars par SECAFI ;
- Envoi du rapport finalisé le 21 mars ;
- Réunions dans chacune des 7 entités du siège, soit avec tous les agents soit uniquement le comité de direction ;
- Réunion du CHSCT de la DTerCE et du siège le 8 avril ;
- Réunion avec l'ensemble des directeurs du siège puis l'ensemble du personnel pour les éléments du plan d'action lundi 18 avril.

Le rapport de SECAFI a été pris en compte par tous et a engendré des retours variés de la part des agents du siège :

- des agents qui trouvent que l'image qui est donnée du siège est trop négative ;
- des agents qui ressentent la libération de la parole suite au rapport.

La pondération des sujets réalisée par le rapport SECAFI n'est pas la même par les agents eux-mêmes qui mettent en avant :

- l'exposition particulière, la reconnaissance des missions et des fonctions des agents du siège ;
- le collectif des agents du siège et l'absence d'un bâtiment unique.

A ce jour, le plan d'action n'est pas complet. Des éléments vont prendre forme rapidement, d'autres devront s'inscrire dans la durée.

Des recommandations pour lesquelles les actions doivent être rapide:

- Il faut rapidement gérer les dépassements horaires de 10 heures journaliers (Il y a des obligations de résultats sur les garanties minimales) ;
- Veiller à l'information et l'accès de chacun de ce qui existe en matière de RPS, les conditions d'alerte qui existent et des compléments éventuels à mettre en place : médiateur, cellule d'écoute, psychologue ;
- Il est question de créer une cellule d'écoute, mettre en place un médiateur ;
- Une "commission de site" sera mis en place à l'instar de ce qu'il se passe pour les 4 implantations de la DTerCE (Bron, Clermont-Ferrand, Autun, l'Isle d'Abeau).

La problématique des délégations de signature est un sujet qui doit être traité et sera mis en place rapidement. Les sujets de management nécessitent de prendre du temps pour y travailler collectivement.

Il est nécessaire de poser des éléments de calendrier pour l'ensemble des mesures à mettre en œuvre.

Les membres du CHSCT-E propose une résolution et souhaitent qu'elle soit soumise au vote. Le directeur général demande la modification du premier alinéa concernant "*la persistance d'une situation de risque grave pour les agents du siège du Cerema*". Cette demande de modification n'est pas validée par les représentants du personnel.

L'inspecteur Santé et Sécurité au Travail rappelle qu'il s'agit d'une expertise et non d'un diagnostic. Il est normal que tous les éléments ne soient par repris dans le rapport SECAFI. Il y a dans le rapport de SECAFI des choses fortes sur des faits graves (mécanismes pathogènes) pour lesquels des mesures doivent être prises pour éviter qu'ils se reproduisent.

## **Point 1 pour info : Point d'étape sur la mise en place du dispositif de travail pour construire un cadre harmonisé d'évaluation des risques professionnels au sein de l'établissement.**

Le groupe de travail s'est réuni 4 fois.

Uniformiser un découpage cohérent à l'échelle de l'Etablissement :

- Domaine intervention ;
- Unité de travail, ;
- Situation de travail.

Chaque agent doit avoir la possibilité de se retrouver à minima dans une situation de travail. 59 situations de travail sont ainsi identifiées.

Les fiches synthétiques relatives aux 28 risques sont en cours pour harmoniser la présentation.

Pour chaque agent, les moyens de prévention seront adaptés aux risques identifiés au regard des situations de travail.

## **Point 2 pour info : Projet de règlement intérieur du temps de travail du Cerema : état des lieux de la concertation et calendrier**

La phase de concertation sur le règlement intérieur cadre arrive à sa fin avec les Organisations Syndicales. La réunion du 10 mai devrait permettre la finalisation d'une V1.

Celle-ci sera présentée pour débat au CTE du mois de juin, puis dans les DTer/DTec.

A la suite de cette période de débats, une seconde phase permettra l'écriture d'une version 2 présentée pour avis au CHSCT-E et CTE de septembre.

Aujourd'hui, il y a autant de règlements que de DTer et DTec. Le travail en cours doit permettre de créer, à partir d'un socle commun, un Règlement Intérieur du Cerema pour l'ensemble des DTer/DTec. Un dispositif d'accompagnement pour la déclinaison dans les DTer/DTec est prévu. Il comportera les principes qui ont conduit à ce règlement intérieur du Cerema et les dispositifs spécifiques qui s'appliquent par rapport au règlement en vigueur dans les différentes DTer/DTec.

La mise en place du règlement intérieur du Cerema s'accompagnera d'un outil unique de badgeage de l'Etablissement pour une mise en œuvre au 1er janvier 2017.

### **Au CHSCT-E du Cerema, vos représentants Cfdt:**

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

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