



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail CHSCT d'Etablissement du 29 mars 2017

Représentants du personnel

Cfdt: Cédric **RINGEVAL** et Jean-François **MAHE (tit)**, Virginie **AMANT (sup.)**
Patrick **FOURMIGUE (expert)**
+ CGT, FO, UNSA

Monsieur Le président du CHSCT-E,

Une fois n'est pas coutume, la CFDT a choisi de s'exprimer au travers d'une déclaration liminaire. Nous tenions à souligner l'incohérence constatée, entre votre souhait de conserver un dialogue social efficace, l'importance que vous avez su souligner de pouvoir se parler et ce qu'il se passe, depuis quelques mois, dans les instances du Cerema.

Nous voici au premier CHSCT de l'Etablissement pour 2017. Le dernier datant de septembre 2016, cela fait donc 6 mois que nous ne nous sommes pas rencontrés.

En effet, le CA du 12 octobre 2016 et le CHSCT E du 8 novembre 2016 ont été annulés par manque "de matière suffisante".

Néanmoins, le CTE du 22 novembre 2016 s'est tenu sur des sujets tels que les relocalisations, les effectifs, la formation reçue. Autant de sujets qui nous semblent présenter suffisamment de matière pour être débattus en CHSCT E.

Pour 2017, le CTE du 23 mars n'a pas pu traiter l'ensemble des points à l'ordre du jour faute de temps, des points pour débats n'ont fait l'objet d'aucune réponse aux questions et remarques des représentants du personnel.

La CFDT assure cette année, le secrétariat du CHSCT E. L'ordre du jour nous a été transmis la veille de la date butoir de l'envoi des convocations. Il est surprenant de ne laisser qu'une journée pour répondre, en ayant eu 6 mois pour organiser cette réunion. Ce délai ne permet pas de consulter sereinement l'ensemble des organisations syndicales et induit un ordre du jour rallongé qui augure de débats inaboutis ou reportés.

Depuis 6 mois, la CFDT considère qu'il y a de nombreux sujets qui intéressent le quotidien des agents et qui présentent suffisamment de matière pour être débattus dans les instances du Cerema. La CFDT déplore la dégradation de ce qui vous semblait important il y a encore quelques temps : l'importance de se parler et la qualité des échanges.

Réponse du DG : Il est important de tenir les réunions s'il y a suffisamment d'éléments pour débattre au sein d'une instance. Il est important de trouver le bon équilibre entre le nombre de réunions et le contenu à traiter. Passer 6 mois sans réunir une instance est inusuel et n'a pas vocation à le rester.

Point liminaire : Approbation du procès-verbal de la séance du 20 septembre 2016

Le procès verbal est approuvé sans remarque.

Point pour avis

Point 1 : Election du secrétaire-adjoint du comité pour l'année 2017

Isabelle Lepla (CGT) est élue secrétaire adjoint du comité pour l'année 2017. Conformément au règlement du CHSCT E elle deviendra secrétaire du comité en 2018.

Vote : Pour à l'unanimité

Points pour débat

Point 1 : Bilan du dispositif des fiches de prévention des expositions au titre de l'année 2015

L'objectif est d'obtenir la **traçabilité de l'exposition des agents à différents facteurs de risques professionnels**. Cela permet aussi de s'assurer que les mesures de prévention sont adaptées. Ces risques sont au nombre de 5 :

1. La **pénibilité** avec par exemple le bruit, les vibrations, les températures extrêmes,
2. Les **produits chimiques dangereux** avec par exemple les solvants, les bitumes,
3. L'**amiante**,
4. Le **milieu hyperbare**,
5. Le **rayonnement ionisant**.

Des expositions à des risques professionnels peuvent avoir des **conséquences sur la santé** des agents concernés de façon différée dans le temps. Les fiches d'exposition doivent assurer la **traçabilité de l'exposition et sont donc intégrées au dossier de l'agent**. Egalement, le médecin de prévention est destinataire de l'ensemble des fiches pour garantir le **suivi médical adapté** à l'exposition.

Les facteurs d'exposition doivent être **pris en compte avec les EPI concernés**. Par exemple l'exposition au bruit doit être pris en compte avec les bouchons d'oreilles.

Le bilan 2015 montre une **amélioration de la remontée des données** grâce à l'implication des agents de la prévention et des supérieurs hiérarchiques. La campagne 2015 porte sur 2700 agents. La DTer SO n'est pas prise en compte. L'absence du conseiller de prévention de la DTer SO sur une longue période et les retours tardifs qui ont été faits n'ont pas permis d'intégrer les données dans le bilan 2015.

Le bilan 2015 est réalisé avec les effectifs et le nombre de fiches ouvertes par direction. **1000 fiches d'exposition** ont été ouvertes et concernent **547 agents** au travers d'une ou plusieurs fiches (341 agents du Cerema sont poly-exposés).

Le bilan permet de **décliner des actions de prévention** adaptées au risque, par exemple :

1. Pénibilité : mise en place de formation PRAP (prévention risque lié activité physique),
2. Produits chimiques : élaborer une méthode pour le stockage,
3. Hyperbarie : mise en place du manuel de sécurité hyperbare pour consolider les procédures en place,
4. Amiante : rappel sur le recyclage des formations obligatoires,
5. Rayonnement ionisant : diffuser les bonnes pratiques des PCR (personne compétente en radioactivité) des DTer/DTec.

L'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) précise que la mise en place des fiches d'exposition (qui assure la traçabilité de l'exposition des agents) se fait au regard des seuils. La réglementation souligne l'obligation de faire de la prévention même en dessous des seuils, il est donc bien d'avoir pris en compte la pénibilité même dans le cas d'activités du tertiaire.

Une **attestation reste à faire par le Cerema pour la période avant 2012** (date de mise en œuvre des fiches d'exposition) pour les agents qui partent en retraite ou au cours d'une mutation et qui ont pu être exposés à un ou plusieurs facteurs de risque. Cette attestation peut être reprise en cas de découverte d'une exposition à postériori.

La campagne 2017 est lancée, elle intègre un nouveau risque : le rayonnement optique artificiel (laser).

Point 2 : Cadre Harmonisé d'évaluation des risques professionnels : illustration de la méthodologie retenue

L'élaboration d'un cadre harmonisé d'évaluation des risques professionnels a été réalisée suite à l'analyse des DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) qui existaient dans les différentes DTer/DTec,

Le cadre a été **mené à l'échelle du Cerema** en s'appuyant sur l'apport des conseillers de prévention. L'objectif est d'avoir un cadre adapté et qui prenne en compte **l'ensemble des activités existantes**. En 2016 les premiers documents ont été actés :

- Un **glossaire** des terminologies,
- La **typologie** commune des **27 risques professionnels** avec des fiches pratiques reprenant la définition, la réglementation et les mesures préventives,
 - La cartographie des **unités de travail et des situations de travail** au travers d'une nomenclature à 3 niveaux : domaine d'intervention, unité de travail, situation de travail,
 - Les critères d'**évaluation et de priorisation des risques** : croisement de la gravité des dommages potentiels avec la durée de l'exposition donne un niveau de risque potentiel. La maîtrise du risque potentiel défini permet de pondérer le risque professionnel,
 - Un "**qui fait quoi**" pour mener la démarche au sein des DTer/DTEc.

La démarche doit permettre de **prendre en compte la situation au poste de travail** et l'ensemble des risques auxquels les agents sont exposés. L'évaluation des risques permet alors de mettre en place les actions de prévention pour les agents

L'**Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST)** précise qu'il est très intéressant d'avoir mené la réflexion depuis le poste de travail. Cette démarche permet de **prendre en compte l'ensemble des risques auquel l'agent est soumis** et permet la réflexion sur l'interférence qui peut exister entre les risques.

Point 3 : Repères managériaux au Cerema

L'**évolution de la charte de management**, qui est inscrite au projet stratégique, a été réalisée à la suite de réunions de travail, au travers d'échanges avec des "managers" et des "managés", de discussions au niveau des CODIR locaux.

L'ensemble des participants a validé la réalisation d'un **document unique** qui s'intéresse au **management** et qui soit à destination de **l'ensemble des agents du Cerema**. Le document doit répondre aux questionnements et inquiétudes liés à la perte de repère qui est mis en avant par certains managers au Cerema.

Le document correspond à une **production collégiale** et reprend les expressions des membres du groupe de travail.

Le document présente **3 composantes essentielles** auxquelles sont associées des **valeurs managériales**. Le document illustre chaque valeur par **des exemples** issus des débats et des échanges entre les membres du groupe de travail. Les composantes et les valeurs associées sont les suivantes :

- "Jouer collectif" : Respect, Solidarité, Exemplarité
- "Libérer l'initiative" : Confiance, Autonomie, Responsabilité
- "S'épanouir dans le travail" : Expertise, Reconnaissance, Plaisir

L'ensemble des valeurs représente le **but à atteindre pour chaque manager**. Une phase d'**appropriation collective** de chaque valeur est nécessaire par l'ensemble des collectifs quel que soit le niveau de hiérarchie : le document ne parle pas de grade, il **concerne tous les agents**. Egalement, une phase d'accompagnement du manager est nécessaire.

La mise en place de la démarche se fera dans tout l'établissement et la réalisation d'un suivi permettra d'en rendre compte.

La **CFDT** souligne que le document se place dans des **situations idéales de management** et ne prend pas forcément en compte les **conditions actuelles** des agents du Cerema. Comment par exemple mettre en pratique une valeur qui propose de "mettre en lumière le positif des situations et aider ses collègues à faire de même" sur des sites soumis à une relocalisation ?

Point 4 : Accompagnement des opérations de relocalisation

Les débats se sont concentrés sur le site de Nice dont l'actualité s'est accélérée ces derniers jours.

Un collègue de Nice est venu porter l'expression du **collectif des agents de Nice**. Son exposé reprend l'**historique et les évolutions** liées à la stratégie d'implantation territoriale du Cerema. Les **conditions dans lesquelles se trouvent les agents de Nice** sont également présentées et détaillées. Notamment

la visite des locaux de l'ADEME et les **nombreuses questions qui restent sans réponse** sont soulignées.

La démarche des agents de Nice est **soutenue par l'ensemble des représentants du personnel** de toutes les organisations syndicales.

Réponse du DG : Il précise qu'il porte une attention particulière au sujet et à l'information faite aux agents. Il explique la teneur de son courrier fait à Florence Hilaire la semaine dernière pour porter l'opération de délocalisation pour fin octobre. Il reprend les engagements du Cerema pour une implantation à 25 personnes à Sophia.

Il confirme que les mesures compensatoires pour les agents sont en cours et que le télétravail est pris en compte comme une demande forte de la part des agents de Nice.

Une motion est proposée en séance pour demander à la direction du Cerema, entre autre, une expertise sur les conditions de la délocalisation et leurs conséquences pour les agents.

Le vote des représentants du personnel **est unanime POUR** cette motion déposée en séance.

Réponse du DG : Il souhaite être destinataire de la motion et précise qu'il s'accorde le temps de la réflexion avant d'apporter une réponse.

La **CFDT** soutient la démarche portée par le collectif des agents de Nice ainsi que toutes les actions qui tendent à prendre en compte leurs conditions de travail. La **CFDT** reste également attentive à l'ensemble des conditions de travail des agents du Cerema quelle que soit leur implantation et les impacts que peut avoir la stratégie immobilière ([Compte rendu du CTE du 23 mars](#)).

Points pour information

Point 1 : Prévention du risque amiante dans le cadre d'interventions au titre de l'année 2015

L'instruction amiante du Cerema du 27 avril 2015 qui fixe les **dispositions applicables aux agents du Cerema** découle de la circulaire ministérielle du 15 mai 2013 sur la gestion des risques sanitaires liés à l'amiante dans le cas de travaux sur les enrobés amiantés du réseau routier national non concédé.

Un groupe de travail piloté par la DTec ITM a travaillé sur l'**amiante présent dans les chaussées et les granulats**. Un travail complémentaire est mené en 2017 pour les OA, les terrassements et les essais sur matériaux.

L'objectif des travaux est d'**acquérir de la donnée relative au comportement de l'amiante**. Les informations collectées doivent permettre de **préciser l'instruction amiante** en fonction du risque mesuré ou estimé afin de **garantir les mesures de prévention et de protection** des agents.

Les résultats obtenus engendrent une **proposition de modification de l'instruction amiante** du Cerema :

1. Il est proposé d'abandonner l'usage des combinaisons mais de **conserver le port du masque**. Les principes de travail avec un carottier (humidification et arrosage) sont maintenus.
2. Les **protections actuelles sont maintenues dans les laboratoires** qui ne sont pas aptes à travailler sur l'amiante. La **singularité du laboratoire de Saint Quentin** équipé d'un Micro-Deval modifié, est maintenue avec la validation des opérations sur matériaux amiantés ou amiantifères.

Le contexte des **Particules Minérales Allongées (PMA)** concerne toutes sortes de fibres. L'objectif est de garantir un **niveau de protection maximum des agents** tout en évitant les essais de caractérisation systématiques des granulats naturels.

Le risque d'exposition des agents doit être considéré **sur site et au laboratoire**. Un cadre général doit fixer :

- Les modalités de réception, d'identification et d'opération sur les granulats amiantifères
- Les protections éventuelles à mettre en place sur chantier

Point 2 : Prévention des risques psychosociaux : point d'actualité

Présentation assurée par Catherine Garreta et Sophie Cerone, médiatrices référencées pour intervenir au Cerema

Les médiatrices définissent leur action comme un **accompagnement des agents** lorsqu'il y a des tensions, des conflits entre des personnes qui n'arrivent plus à travailler ensemble. La médiation intervient lorsque la situation ne peut plus se résoudre.

Les médiatrices sont soumises à un **code de déontologie**. Elles garantissent la **confidentialité**, l'**impartialité**. Les médiatrices n'apportent pas de solution, ne portent pas de jugement.

Une médiation se déroule en 2 grandes parties

1. Une **phase préparatoire** qui s'appuie sur des entretiens avec chaque personne de façon confidentielle. Il n'y a pas de "droit" à la médiation. C'est le médiateur qui valide, à l'issue des entretiens préalables, le fait que la médiation est la bonne solution.
2. La **médiation** proprement dite où les personnes se rencontrent dans une même pièce en présence du médiateur.

La saisine de la médiation peut se faire par **tous les agents**, par le biais d'une demande auprès de la direction ou du supérieur hiérarchique. Toute demande de médiation est transmise au référent médiation pour le Cerema, Catherine Garreta.

La médiation peut servir de **prévention** si elle est mise en place en **amont d'un conflit**. L'appel à une médiation permet également de résoudre **des problèmes qui ne révèlent pas du management**.

[Lien vers la section médiation sur le site du Cerema](#)

La **CFDT** a demandé confirmation que la demande de médiation peut être réalisée par tout agent du Cerema pour lui-même ou pour un collègue pour lequel il aurait connaissance d'une difficulté au sein de son collectif de travail.

Point 3 : Communication à destination des agents sur la prévention des risques professionnels

La communication à destination des agents du Cerema pour faire connaître la prévention mise en œuvre se fera depuis l'intranet. L'accès est réalisable par l'onglet "Ressource Humaines", "Prévention, santé, sécurité" puis ["supports de communication"](#).

Point 4 : Conditions de travail au siège : point d'actualité

La commission de siège se tiendra le 3 avril. Elle traitera de :

- L'avancement du plan d'action concernant les conditions de travail au siège
- Les propositions pour des indicateurs de suivi des conditions de travail au siège

L'organisation de certaines équipes du siège a fait l'objet d'une présentation pour avis (vote) au dernier CTE donc le compte rendu et la position de la **CFDT** se trouvent [ici](#).

Au CHSCTE du Cerema, vos représentants CFDT:

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

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