Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CHSCT d'Etablissement du 06 avril 2018

Représentants du personnel

Cfdt: Cédric **RINGEVAL** et Jean-François **MAHE** **(tit.)**
+ CGT, FO, UNSA

Point liminaire : Approbation des procès-verbaux des séances du 27 juin et du 24 octobre 2017

Les procès verbaux sont approuvés sous reserve de compléter le tableau page 14 sur le premier compte rendu et d'annexer les déclarations liminaires.

Point pour avis

Point 1 :Election du secrétaire-adjoint du comité pour l'année 2018

Cédric Ringeval se présente.

Pour : **à l'unanimité.**

Point pour information

Point 2 : Suivi des décisions prises en séance du CHSCT-E

Texte remis en séance.

Le tableau présente les actions en cours et terminées du CHSCT-E :

- Suivi post-professionnel : le sujet est inscrit au programme pluriannuel des préventions et les travaux en cours sont déjà remontés ;
- BDHS – dépenses : il sera pris en compte dans le prochain bilan ;

Point 3 : Aigle 3D

Texte remis en séance. La CFDT regrette que ces documents n'aient pas été remis avant pour une meilleure information des représentants du personnel.

Le nouveau système Aigle 3D nous est présenté. Ce système est conçu pour être opéré à une seule personne. Il n'y a pas de manipulation possible pendant la conduite sur le matériel de mesure. Il nous est expliqué que toute l'organisation a été longuement préparée et organisée avec l'ensemble des personnes participants au projet.

La **Cfdt** soulève la problématique du travail seul pendant trois jours (temps d'une rotation avec le matériel). Il nous est répondu que cette organisation a été discutée avec les agents concernés et

acceptée par eux.De plus il nous est indiqué que sera mis en place un suivi particulier pour les équipes (médecine du travail, psy…). La CFDT sera vigilante sur les conditions d'utilisation de ce dispositif.

Il nous est proposé un retour sur la campagne 2018 pour le CHSCT-E.

De plus il est demandé que soit faite au CHSCT-E une présentation du matériel. Il nous est répondu que cette présentation sera organisée.

Point pour débat

Point 4 : Bilan du dispositif des fiches de prévention au titre de l'année 2016

Comme pour les années précédentes, 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** et **optique artificiel**.

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.

Cette année, il semble que la remontée ait été complète. En effet, le Cerema EMF et TV ont fait remonter des fiches.

Le bilan 2016 est réalisé avec les effectifs et le nombre de fiches ouvertes par direction. **1144 fiches d'exposition** ont été ouvertes et concernent **586 agents** au travers d'une ou plusieurs fiches (de nombreux agents du Cerema sont poly-exposés).

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

1. Pénibilité : équiper les agents des Equipements de Protection Individuelle réglementaires, démarche PRAP,
2. Produits chimiques : former les agents à la prévention du risque chimique,
3. Hyperbarie : s'assurer de l'aptitude médicale des agents et de leur habilitation annuelle,
4. Amiante : s'assurer d'un suivi médical spécifique des agents exposés,
5. Rayonnement ionisant et optique artificiel : Limiter l'accès aux sources radioactives uniquement aux personnes habilités.

Point 5 : Point sur les démarches de prévention des Risques Psycho-Sociaux

Il nous est présenté un point d 'étape concernant la démarche au niveau de chaque Direction. Huit sur onze ont lancé la démarche.

Centre-Est et Sud-Ouest vont lancer leur démarche en 2018-19.

Enfin, la direction IdF avait engagé son diagnostic en 2017, mais suite à l'annonce de leur fermeture par l'ancien DG le 18 octobre, ce diagnostic a été transformé en enquête pour danger grave et imminent. Il est prévu de relancer un diagnostic début 2019.

La démarche de prévention RPS s'appuie sur la démarche de promotion sur la qualité de vie au travail qui a mis en place les « repères managériaux » ou la mise en œuvre du télétravail...

Point pour information

Point 6 : Point d'actualité : opérations de relocalisation et de restructuration

Concernant le site de Bonneuil, ayant un bail de 6 mois, la fermeture est actuellement en sursis. De plus, actuellement, il n'y a pas d'engagement de la part de l'IGN pour leur accueil. Par contre, suite a des échanges avec le SG du ministère et l'IGN, nous pourrions avoir des bureaux à Saint-Mandé pour fin 2018.

Concernant le Bourget, nous savons que le site devra être fermé pour 2020, en prévision des jeux olympiques de Paris. Une réunion indique que l'IGN mettrait à disposition une cinquantaine de bureaux, mais reste la problèmatique des activités de labo Ouvrages-d'Art pour environ 150 m². Une recherche est en cours (colléctivités, armée...)

Enfin pour Nice, les agents n'ont toujours pas reçu leur prime de restructuration de service. Les arrêtés des agents concernés sont en cours d'élaboration par le ministère, ce qui va permettre de mettre en place le paiement de ces primes. Question sur le télétravail limité à 1 journée/semaine pour les agents de Sophia, malgré les promesses pour faire passer la délocalisation. Il est rappelé que les temps de parcours ont été grandement augmentés (plus d'1h30 par jour) et que le télétravail « étendu » permettrait d'améliorer la qualité de vie des agents.

Point 7 : Lancement d'une démarche de prévention des risques liés à l'activité physique à l'échelle de l'établissement

Compte tenu des résultats sur les accidents au Cerema (25 % des accidents dus à la manutention de charges, 500 fiches pénibilités…) il a été décidé de lancer une démarche PRAP.

Cette démarche a pour enjeux de réduite les risques liés à l'activité physique, développer et mobiliser les compétences des acteurs de la prévention, déployer et valoriser les bonnes pratiques de prévention, entre autres…

Tous les agents peuvent être acteurs de la démarche, mais en premier lieu, priorité sera donnée aux agents ayant une fiche d'exposition à la pénibilité et aux membres des CHSCT.

Nous nous félicitons du démarrage de cette démarche.

Point 8 : Le handicap au Cerema

Le constat est fait que le Cerema n'atteint pas le taux légal d'emploi d'au moins 6 % de son effectif total de personnes handicapées.

Une note d'orientation interne pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées a été débattue en réunion des SG le 16 octobre 2015.

Trois objectifs sont visés :

- s'engager à mieux accueillir et intégrer les personnes handicapées ;
- améliorer l'accès à l'information et mieux faire connaître les aides et actions en faveur des personnes handicapées ;
- augmenter la part des personnes handicapées au sein des effectifs de l'établissement pour atteindre **au moins** 6 %.

Un réseau a été mis en place et des actions ont commencées a être réalisées.

Nous avons l'aperçu d'une démarche plutôt bienveillante.

Point 9 : Projet de dispositif de classification des postes de travail à risques professionnels particuliers

Le Cerema met en place un dispositif de classification des postes de travail à risque professionnels particuliers.

Ces classifications permettent la mise en place d'un suivi médical renforcé de l'état de santé des agents concernés.

Questions diverses

Télétravail : Il nous est présenté le tableau récapitulatif de la mise en place de la première campagne de télétravail au Cerema. Les demandes en fonction des Directions sont très disparates. La particularité est l'autorisation d'une seule journée de télétravail par semaine à la DterMed. Il nous est expliqué que cela correspond à la très grande demande de télétravail pour cette Direction (106 demandes) ce qui a obligé à réduire le nombre de jour autorisés par semaine. Nous avons demandé à ce que soit revu cette application pour cette Direction.

Amiante dans les établis *tiro-clas* : Il nous est présenté la problématique d'amiante dans des établis des années 70 à priori principalement utilisé à la Dter Ouest avec en tout environ 60 matériels. La reflexion est de savoir comment retraiter ces établis qui sont encore en fonction ?

Il est proposé de recouvrir le plateau amianté, d'interdir de les couper ou percer ou encore de remplacer le plateau...

Au CHSCT-E du Cerema, vos représentants Cfdt:

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

Suppléant(e)s : Virginie AMANT (CE), Julien PETIT (IdF)