



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

AU



Cerema

## Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail CHSCT du Cerema du 25 septembre 2018

**Administration** : Pascal BERTEAUD (DG), Cécile ARCADE (SG), Sylvie CANDAS (DRH).

**Représentants du personnel Cfdt**: Cédric RINGEVAL, Virginie AMANT.

*La CFDT a 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.*

### Déclaration liminaire

En réponse aux déclarations liminaires, le Directeur Général apporte des précisions.

*Concernant les délocalisations/restructurations, les réponses seront apportées au cours des débats.*

*A propos des RPS, il y a eu une situation de crise au sein de l'Etablissement après des pressions importantes au moment de la création du Cerema, un certain nombre de mesures ont été prises dans le CHSCT. Il est important de générer des ondes positives, si on regarde toujours le pire de ce qui pourrait arriver au Cerema, on génère du stress. C'est le rôle de la direction et aussi l'une des responsabilités des organisations syndicales.*

*Un certain nombre de choix, de modification de notre organisation vont être prises. Dans le temps il est possible de faire un certain nombre de chose moins douloureuse pour les agents. Sur les questions immobilières, le projet de fermeture de la DTer IdF n'est pas repris. La modification de l'organisation ne doit pas être traitée par le biais de l'immobilier mais par la présence sur le terrain.*

*Pour finir, sur la transparence, les coefficients de prime sont alignés sur les pratiques ministères et le fait que les données individuelles n'ont pas à être divulguées.*

### Point liminaire : **Approbation du procès-verbal de la séance du 6 avril 2018**

Approbation à l'unanimité

### Point pour information

#### Point 1 : **Suivi des décisions prises en séance du CHSCTE**

*Tableau remis sur table. Présentation par Maxime Dussaux, Prévention Santé Sécurité*

Le suivi post professionnel qui doit être mis en place va s'appuyer sur un guide ministériel. pour permettre ce suivi. Egalement, un contact est pris avec VNF pour bénéficier de leur retour d'expérience.

Sur la question de l'antériorité avant la création du Cerema (par exemple l'amiante), l'administration confirme que l'antériorité doit être reprise.

Le service dédié des médiateurs a enregistré 4 sollicitations, pour 4 DTer/DTec différentes qui ont été prises en charge.

Le calendrier des instances pour 2018/2019 est en cours de finalisation. Notamment, une présentation sur le terrain du véhicule « aigle 3D » et un retour sur la campagne d'utilisation pour 2018 seront réalisés pour le début d'année 2019.

Egalement, une formation interne Cerema sur les conditions d'intervention sur chaussées ou à proximité immédiate sera à mettre en place pour les agents concernés.

## Points pour avis

### Point 2 : Bilan général de la santé et de la sécurité au travail au titre de l'année 2017

La **politique de recrutement** est un vrai sujet au Cerema. Le système est actuellement basé sur 2 cycles par an selon un système contraint qui demande une anticipation très forte. La difficulté pour trouver certains profils est soulignée. Elle est en partie expliquée par le recrutement spécifique et le plafond d'emploi imposé au Cerema.

*Le Directeur Général indique que les procédures doivent évoluer pour permettre de pouvoir trouver des agents plus facilement. Il précise qu'il faut également travailler sur les zones non attractives où peu de candidats se présentent. Enfin, le Directeur Général cite de nouveau le problème d'ondes positives et le travail nécessaire sur l'image du Cerema.*

Il est noté une amélioration dans les services de **médecine de prévention** qui sont accessibles pour 94% des agents du Cerema. Néanmoins, 2 sites restent sans médecin de prévention depuis 2016 : Metz et Tomblaine.

*Le Directeur Général précise qu'il y a une grosse problématique sur la médecine du travail. Il y a des lieux sans médecin de prévention et un avenir plutôt sombre avec des départs en retraite prévus. De plus s'il n'y a pas de médecin du travail, il y a également perte de leur tiers temps dédié à la prévention.*

Egalement en 2017, de **nouveaux acteurs** ont été mis en place avec la création de correspondants handicaps et la mise à disposition de psychologues (Proconsult). Enfin, 2 **nouvelles démarches** ont été lancées : la qualité de vie au travail (QVT) et la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP).

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

### **Point 3 : Actualisation du programme pluriannuel 2016 - 2018 de prévention des risques professionnels à l'échelle de l'établissement**

La présentation du bilan général de la santé sécurité au travail est réalisée avec le programme d'action pour passer du constat aux actions. La présentation porte sur le bilan des actions menées depuis 3 ans.

**L'outil de gestion SI** (Système d'Information santé et sécurité au travail) partagé à l'échelle de l'établissement est en cours de déploiement au Cerema. Il permettra la gestion des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Pour 2019, une réflexion spécifique sera menée sur l'intégration dans le logiciel du dispositif de fiches de prévention d'exposition pour chaque agent d'une part et des registres santé sécurité au travail d'autre part. Egalement, un module « accidentologie » permettant la gestion des accidents de travail, un module « formation, habilitation, autorisation » assurant le suivi des plans de formation et le dispositif d'habilitations, un module « co-activité » pour l'élaboration des plans de prévention et protocoles seront mis en place en 2019. Enfin, la réalisation de bilan sera ajouté à l'outil de gestion SI. L'ensemble du dispositif devra permettre de disposer d'un **tableau de bord général** de la prévention à l'échelle de l'établissement.

La **gestion des RPS** (risques psychosociaux) s'est appuyée sur différentes actions :

- Les démarches QVT (qualité de vie au travail) engagées localement,
- Diagnostics et plans d'actions pour chaque DTer/DTec,
- Renforcement du dispositif d'accès aux psychologues et aux médiateurs,
- La formation des membres des CODIR

**Vote : pour à l'unanimité**

#### **Point pour information**

### **Point 4 : Point d'actualité : opérations de relocalisation et de restructuration**

Aix en Provence : Projet qui doit renforcer le site des Milles avec un regroupement de 13 services soit 600 postes dont environ 280 agents du Cerema. Ce projet vise également à densifier le site avec plusieurs agents par bureau.

*Le Directeur Général précise que sur ce dossier, le Cerema doit être proactif. La politique de l'état est d'économiser. Le Cerema ne doit pas lutter contre l'Etat mais s'assurer que l'argent économisé revienne bien au Cerema et faire valoir ses exigences.*

Montpellier : La relocalisation sur le site de Montmorency est prévue courant 2019. Elle concerne 15 agents.

Le Bourget (site à quitter fin 2020) : Le transfert à Saint Mandé pour la rentrée 2020 concerne environ 50 agents. Pour les activités de laboratoire (environ 20 personnes), le déplacement se fera vers Le Pré-Saint-Gervais avec un calendrier qui prévoit le déménagement au 3<sup>ème</sup> trimestre 2020.

EMF, Bonneuil : Fermeture du site et relocalisation à Saint Mandé. La convention est en cours d'élaboration avec l'IGN. Aujourd'hui 12 agents sont concernés, dont deux qui ne sont pas d'accord avec les différentes propositions qui leurs sont faites. En Mars 2019 le site de Bonneuil sera fermé

Metz : L'installation dans un bâtiment du centre-ville permettra l'économie de la location du site actuel. L'option du déménagement a été retenue après étude. Ce déménagement se fera courant septembre 2019 et concerne 100 agents.

Nantes : Construction d'un nouveau bâtiment, à proximité de l'actuelle MAN. Différents organismes d'État sont donc concernés par ce projet avec la construction d'un restaurant inter administration. Le projet impacte 145 agents au Cerema.

La consultation sera réalisée fin 2018/début 19 pour une réalisation des travaux en 2020/2022. Le projet proposé permet de s'affranchir des contraintes budgétaire vis à vis des ministères.

Nice : le sujet est considéré comme réglé. Les primes de restructuration ont été payées : 14 demandes et 11 payées. Il reste 2 demandes en attente. Il est précisé que les personnels contractuels ne sont pas éligibles. Concernant la mise en place du télétravail pour les agents de la DTer Med et plus particulièrement pour les agents de Nice, le Directeur Général indique que le sujet est à traiter. Il précise qu'il n'a pas d'opposition à faire une dérogation pour les agents de Nice.

La **CFDT** souligne que la demande ne porte pas spécifiquement sur une dérogation. La **CFDT** demande à ce que soit appliqué le protocole télétravail adopté au Cerema. Même si la Dter Med a eu plus de 30 % des agents qui ont demandé le télétravail, l'application systématique d'une seule journée de télétravail autorisée par agent n'est pas acceptable. Un travail spécifique doit être fait pour répondre aux demandes des agents de la DTer d'une part et des agents de Nice en particulier.

## Points pour débat

### **Point 5 : Prévention du risque amiante dans le cadre des activités du Cerema – présentation de la nouvelle instruction**

En l'absence de l'expert de l'administration, ce point est reporté au prochain CHSCT E.

### **Point 6 : Présentation du projet de mise en œuvre d'une solution d'aide à l'évaluation et au suivi des risques professionnels au Cerema**

Ce nouvel outil permettra l'application d'une méthodologie unique pour le Cerema. Il respecte l'obligation réglementaire et agrègera tout un ensemble de données : co-activité ; document unique ; veille ; risque chimique ; accidentologie ; santé et RH.

## Questions diverses

Le directeur Général présente le chantier de transformation du Cerema et d'accompagnement des agents.

*L'une des missions du Cerema est de fournir de l'expertise pour l'état, les collectivités. Il faut donc aller travailler pour les collectivités.*

*En interne au Cerema, l'enjeu est d'arriver à entrer dans la seconde phase de création opérationnelle du Cerema.*

*Cette évolution se déroule dans un contexte compliqué avec la création de l'ANCT qui répond à un besoin des collectivités et le manque de niveau en ingénierie. Les échanges entre le Cerema et le préfigurateur de l'ANCT mettent en avant la force du Cerema qui est de pouvoir intégrer le niveau d'expertise dans les différents métiers. L'ANCT doit pouvoir s'appuyer sur ces expertises.*

*Utiliser les experts du Cerema pour un travail lambda c'est dommage, il faut mettre en place un Cerema qui propose de l'expertise de second niveau.*

*Il faudra une convention pluriannuelle entre Cerema et ANCT.*

*Le projet d'Etablissement est prévu pour l'été 2019 et le plan de transformation du Cerema sera réalisé sur 3 ou 4 ans. Le travail est réalisé avec les cadres dirigeant au travers de différents GT par chantier. Pour chaque chantier un certain nombre de scenario est étudié.*

*Au premier trimestre 2019, une phase de consultation du personnel sur la base de scenarios proposés permettra ensuite de produire les conclusions fin mars.*

Pour connaître la position de la **CFDT** sur les propositions du Directeur Général, vous pouvez consulter le [compte rendu de la réunion du comité technique du 3 octobre](#).

### **Au CHSCTE du Cerema, vos représentants Cfdt:**

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

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