

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail CHSCTE du 14 mars 2019

Représentants **Cfdt**: Virginie AMANT, Cédric RINGEVAL, Jean-François MAHE, (Excusé : Cyril LOTTERIE).

Sur le fond, que retenir de cette réunion de CHSCT E ? RIEN !

Le **Directeur Général** du Cerema, pourtant président du CHSCT E, est arrivé en retard le matin et a séché l'après-midi.

Sur la **forme**, son comportement et ses propos ont influencé défavorablement la qualité des échanges, perturbés par des digressions diverses et variées.

Ainsi, le DG s'interroge sur sa présence et son rôle de président du CHSCT du Cerema, vu que sur ses postes passés, il n'a présidé que les Comités Techniques...

Sur le **fond**, des sujets importants pour le CHSCT E n'ont pas été abordés ou pas avec le temps nécessaire.



Le CHSCT d'Etablissement est ouvert (en l'absence du DG retenu par un autre RDV) par Cécile Arcade (SG du Cerema) et/ou Sylvie Candas (DRH du Cerema). La vérification du quorum est faite. Le DG arrive enfin pour la lecture des déclarations liminaires des syndicats.

La **CFDT** souligne l'**importance des CHSCT** et son **opposition à leur fusion avec les Comités Techniques**, prévue dans le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Sur le sujet de la **fusion**, le **DG** précise qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur le projet de loi, ni sur ce qui va en résulter. Dans tous les cas de figure, il considère qu'il faudra conserver un examen séparé. S'il y a fusion, il faudra une commission spécifique du CTE qui assurera les missions du CHSCT, parce que ce n'est pas le même sujet. Le **DG** considère qu'il ne faut pas discuter d'un même sujet dans différentes instances. La **CFDT** estime qu'au CHSCT « *on parle vraiment du concret des agents* » et qu'il est donc important de conserver une instance pour traiter les sujets Hygiène, Sécurité et Conditions de travail.

Sur **Cerem'Avenir**, le **DG** précise que les grandes orientations seront présentées le 21 mars aux cadres dirigeants, puis en CTE le 4 avril, au Conseil Stratégique le 12 avril et enfin au CA le 17 avril. Après le CTE du 4 avril, un certain nombre de décisions concrètes tomberont et nécessiteront un plan d'accompagnement solide.

Le **DG** confirme que ces décisions auront un impact sur les organisations, sur les agents, sans qu'il soit aujourd'hui possible de les connaître. A titre d'exemple, il cite l'organisation de la chaîne de contrôle des **frais de déplacement** qui concerne 164 agents, pour un équivalent de 33 ETP pour tout le Cerema. Sa décision de simplification des justificatifs permettrait d'alléger la charge de travail des « *petites mains* » qui sont chargées de « *vérifier tous les tickets de métro depuis des années et qui ne font que ça* » (sic !).

Point n°1 : Règlement intérieur du CHSCT d'Etablissement (pour avis)

La CGT demande que le secrétaire du CHSCT soit élu pour 4 ans, plutôt que de conserver un secrétariat « tournant » chaque année. Cette pratique antérieure avait pourtant permis, à différents syndicats d'occuper cette fonction à tour de rôle, dans l'intérêt général. **Domage !**

VOTE : **Contre : CFDT** Pour : CGT - FO - UNSA

Point n°2 : Election du secrétaire CHSCT E et de son adjoint

Secrétaire : Isabelle Lepla ; Adjoint : Michel Mélio

Abstention de la CFDT , vu le vote précédent, qui donne à ces fonctions un enjeu partisan.

Point n°6 : Accompagnement des agents dans la mise en œuvre du plan de transformation du Cerema (pour débat)

Présentation par François-Xavier Soltner (Siège)

Participation notable des agents aux **AG** tenues dans les DTer/DTEc ; nombreuses questions remontées et prises en compte sur le site intranet dans la FAQ.

L'enquête IFOP s'est déroulée du 19 février et 8 mars. La restitution des résultats aura lieu le 21 mars auprès des cadres, puis seront présentées le 22 aux organisations syndicales.

La direction présente la mise en place d'un certain nombre de **mesures d'accompagnement** avec notamment un plan de développement des compétences, des études d'impact et une identification des **compétences** via Comète et les audits des laboratoires. L'objectif est de pouvoir accompagner les agents vers l'évolution des compétences pour le Cerema et d'alimenter également la politique de recrutement.

Démarches **QVT** et prévention des **RPS**. Toutes les DTer/DTEc les ont lancées (diagnostic, plan de prévention et plan d'actions) mais ne sont pas au même niveau. L'objectif est de les faire converger pour avoir une **politique commune d'établissement**.

Communication sur la démarche Cerem'Avenir.

La **DRH** précise que l'organisation des **AG** répond du rôle managérial : il y a des communications régulières vers les agents et il y en aura d'autres. Elle cite les réunions informelles d'échange avec les organisations syndicales, avant présentation en CTE.

Le **DG** juge contradictoires les réactions des représentants du personnel. D'un côté il entend : « *les délais sont trop courts, la démarche va trop vite* » et d'un autre « *il faut limiter la période d'incertitude pour les agents* ». Il s'emporte en déclarant que « *cette démarche a été lancée le 18 septembre 2018, mais que des décisions pouvaient être annoncées dès le 11 juin 2018 !* ».

Le **DG** annonce un nouveau temps d'échange après le Conseil d'Administration du 17 avril car il estime « *important d'entendre les 2747 agents du Cerema* ». Il considère que s'adresser aux cadres d'une part et aux OS d'autre part, c'est la bonne méthode et qu'une fois qu'il aura l'avis de tout le monde, il pourra arrêter une décision. Il est conscient que les choix ne vont pas satisfaire tout le monde, car cela est impossible. Pour lui, ce débat relève du CTE.

Il déclare ensuite : « A un moment donné, c'est pas le Soviet et c'est pas "chacun donne sa voix". Les rapports des chantiers sont sur intranet depuis le 30 janvier. On propose des lieux pour discuter sur des documents disponibles depuis le 30 janvier ! ».

Le **DG** finit par « enfin MERDE quoi, on essaie ! » et la **DRH** par « Cerem'Avenir, c'est pour sauver le Cerema », puis vouloir « agir avec détermination et bienveillance ».

La **CFDT** vous laisse apprécier la forme et le fond de ces échanges...

Point n°5 : Prévention du risque amiante dans le cadre des activités du Cerema – présentation du projet de nouvelle instruction (pour débat)

Présentation réalisée par Nies Boussiouf (ITM)

Un GT « amiante et chaussée » a travaillé pour l'instruction Cerema en vue d'assurer la protection des agents exposés. Un relais est présent au niveau de chaque DTer.

Les travaux du GT sont en cours de normalisation et la saisine de l'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) a été réalisée.

L'amiante est un aérosol inorganique dont la définition repose sur des dimensions spécifiques. La notion de particule minérale allongée nécessite des précisions sur le niveau d'empoussièrément. Le seuil sanitaire est à 5 fibres par litre et la VLEP (Valeur Limite d'Exposition Professionnelle) après 8h est à 10 fibres par litre.

Différents volets sont spécifiquement étudiés : 1 - Les terrains en place ; 2 - Les chaussées ; 3 - Les OA ; 4 - Les canalisations.

Egalement, il est apparu important de pouvoir identifier les postes susceptibles d'engendrer un contact avec l'amiante environnementale (naturelle).

Point n°4 : Bilan du dispositif des fiches de prévention des expositions au titre de l'année 2017 (pour débat)

Présentation réalisée par Maxime Dussaux, chef du pôle santé sécurité et condition de travail.

Le dispositif des fiches de prévention des expositions permet la traçabilité annuelle de 5 risques spécifiques :

1. **Pénibilité**¹ pour laquelle le Cerema a fait le choix de conserver les 10 facteurs obligatoires
2. **Agents chimiques** dangereux, avec la différenciation faite sur l'aspect CMR (cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction)
3. **Hyperbare** : concerne nos 6 plongeurs, soit mention B *intervention*, soit mention A *travaux*.
4. **Risque Amiante** et exposition réelle après validation par des analyses spécifiques
5. **Rayonnement** ionisant et laser

L'objectif est de pouvoir mettre en place les mesures de prévention organisationnelle, collective et individuelle et d'adapter le suivi médical (renforcé ou non).

22% des agents du Cerema sont **concernés par une ou plusieurs fiches** avec une augmentation du nombre de fiches global. Toutes les directions n'étaient pas dans le dispositif dès le début.

Beaucoup d'agents sont identifiés avec des fiches de prévention pour des risques auxquels ils ne sont pas concernés : seules les expositions résiduelles après protections collectives et/ou individuelles sont prises en compte.

¹ La pénibilité est une notion qui a été enlevée du code du travail.

Point n°10 : Agenda prévisionnel du CHSCT E en 2019 (pour information)

Les prochaines réunions se dérouleront les 18 juin et 15 octobre à Saint Mandé.

Point n°11 : Télétravail – expérimentation à l’Agence de Sophia (pour information)

La **CFDT** réclame un **bilan du télétravail** au Cerema (p.m. 600 agents concernés en 2018).

L’expérimentation à l’agence de Sophia (DTER Med) vise à tester une *souplesse*, à savoir la possibilité de modifier à titre exceptionnel leur unique jour de télétravail hebdomadaire, comme l’auraient demandé plusieurs agents.

La **CFDT** rappelle que les agents de la DTER Med doivent pouvoir bénéficier, comme les autres :

- D’une organisation mensuelle du télétravail,
- De 2 ou 3 jours de télétravail,
- D’un unique jour non télétravaillable.

La **CFDT** alerte sur différents points d’inquiétude :

- La perte de la sanctuarisation du jour de télétravail des agents de Sophia,
- Les longs temps de trajet, imposés par la délocalisation, qui conduisent à des fins de journées tardives,
- Le « malaise » de certains agents qui se mettent une pression de production spécifique pendant cette journée, craignant une remise en cause leur autorisation de télétravail.

Enfin, la **CFDT** demande que cette expérimentation à Sophia fasse l’objet d’une concertation avec les représentants du personnel DTERMed, puis d’un réel bilan. Le retour d’expérience doit pouvoir bénéficier à l’ensemble des agents du Cerema.

Point n°8 : Lancement de groupes de travail sur plusieurs risques professionnels dits prioritaires

Le sujet n’a pas été correctement traité par manque de temps.

Les documents préparatoires proposés laissent apparaître la composition des GT. La **CFDT** souligne le fait que, pour une fois, le Cerema a fait le choix de s’appuyer sur les compétences internes pour les 3 risques prioritaires identifiés (rayonnement ionisant, risque routier, risque chute de hauteur).

La **CFDT** interroge l’administration sur la hiérarchisation des risques et sur la prise en compte de la problématique des travailleurs isolés.

Au CHSCTE du Cerema, vos représentants Cfdt:

Titulaires : Cédric RINGEVAL (NP) et Virginie AMANT (NC)

Suppléants : J-François MAHE (Ouest) et Cyril LOTTERIE (ITM)