



Motion intersyndicale des élus du comité national sur le suivi de l'expertise Risques Psycho-Sociaux (RPS) pour risque grave

Une série de suicides et tentatives de suicide survenus dans différents centres CEA a conduit les membres élus au Comité National à voter le 12 juillet 2021, le recours à une **expertise pour risque grave** (article L. 2315-94 al. 1° du Code du travail). Le cabinet Technologia, qui a été retenu pour cette expertise, a fait un **travail d'analyse en profondeur**.

L'analyse du cabinet Technologia, expert habilité par le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, fait état aujourd'hui de **conditions de travail fortement dégradées au CEA** qui amènent des dysfonctionnements au niveau opérationnel et à des déstabilisations collectives notoires, mais aussi **des atteintes individuelles de la santé** (pour plus de 30 % des salariés).

L'expert, les salariés et les élus ont pointé notamment une organisation en silos et un management autoritaire, peu participatif et très verticalisé. Or, aujourd'hui tout est interconnecté et une organisation sclérosée par une culture d'entreprise dirigiste et directive ne fonctionne plus.

Il est urgent que la direction engage une transformation organisationnelle sur le fond par un désilotage et une simplification systémique. Chaque directeur de centre et des différentes directions doit se saisir de cette question centrale, l'objectif étant d'aller vers une organisation décloisonnée.

Pour réussir, il est également urgent que la direction générale fasse évoluer sa politique concernant le management, l'objectif étant d'aller vers un mode de management plus collaboratif et plus participatif.

Seule la direction a le pouvoir et donc la responsabilité de procéder à une transformation de l'organisation du travail comme des méthodes managériales. Qu'elle s'en donne les moyens ! Il existe aujourd'hui des entreprises dont le métier est d'opérer ces transformations.

En matière de risques psycho-sociaux (RPS), la prévention se construit autour de 3 axes, de moyens et d'outils de suivi :

1. Premier axe de prévention : une amélioration de l'organisation du travail pour éviter qu'elle ne soit la source de complexification du travail et d'une dégradation des relations entre les salariés (prévention primaire)

C'est l'action prioritaire à mettre en place, car elle permet d'intervenir au plus tôt et d'agir sur les facteurs professionnels du risque dans le but de les supprimer. Et celle-ci est toujours inefficace au CEA. Pourtant, les experts s'accordent à dire que la responsabilité profonde de l'entreprise s'établit à ce niveau.

Cette évolution de l'organisation du travail nécessite des prérequis non encore acquis : l'émergence d'idées nouvelles dans une organisation suppose que celle-ci soit inscrite dans une dynamique d'ouverture, de transparence, de loyauté et de sincérité dans les échanges entre les acteurs légitimes à intervenir sur les questions de prévention, que leur légitimité leur soit donnée par l'administrateur général ou le législateur. Or, l'organisation en silos du CEA, sa structure hiérarchique autoritaire et ses



lutttes intestines sur fond de cooptation et de « copinage », totalement désuètes face aux enjeux de notre époque ne permettent pas cette ouverture.

En conséquence, les représentants du personnel au sein des institutions représentatives du personnel revendiquent de pouvoir donner leur avis sur les questions d'organisation du travail, élément prioritaire de la prévention des risques psychosociaux. A l'heure actuelle, ils sont limités à ne s'exprimer que sur les situations individuelles avérées.

2. Deuxième axe de prévention : faire en sorte que tous s'approprient ces évolutions organisationnelles, sociales et culturelles (prévention secondaire)

Dans ce cadre, les membres élus au Comité National se sont attachés à décliner les recommandations du cabinet Technologia en les adaptant aux différentes directions opérationnelles et fonctionnelles.

Nous retiendrons la nécessité de travailler sur des sujets tels que l'adéquation entre les objectifs déclinés par la direction générale (contrats d'objectifs) et les moyens humains et financiers, la charge de travail, la revalorisation salariale, l'instauration de l'écoute active, de la confiance, d'un management participatif et bienveillant, la formation obligatoire des managers, l'accompagnement de situations individuelles et cette liste n'est pas exhaustive.

Le cabinet Technologia insiste : il faut construire des instances véritablement paritaires où les CSE, par l'intermédiaire des commissions, deviennent des acteurs à part entière de la prévention sans préjudice de la responsabilité de la direction.

Il faut que la direction laisse les acteurs de terrain travailler et participer pleinement au fonctionnement des instances.

3. Troisième axe de prévention : la mise en place de mesures d'accompagnement des situations difficiles (prévention tertiaire)

Les élus constatent que toute la vision fine des risques RPS auxquels sont exposés les salariés est traitée à huis clos dans des structures composées de représentants de la direction et des services de santé au travail. Or, il est un fait que les salariés n'osent pas se confier à ces structures.

Les prérogatives des élus en matière de prévention des RPS doivent être réaffirmées car ils sont des acteurs incontournables de la détection des salariés en difficulté.

4. La mise en place de commission RPS intégrant les représentants du personnel

Il est indispensable de rétablir un climat de confiance entre tous les acteurs de la prévention, élus compris, pour construire les outils et les dispositifs propres à une prévention efficace. Celle-ci nécessite une compréhension partagée par tous sur :

- La définition du risque psycho-social,
- Les signaux faibles à qui l'on reconnaît une valeur d'alerte,
- Le développement de la confiance comme ressource immatérielle,
- Le développement de la coopération dans le management comme source de performance.



C'est pourquoi les élus demandent que la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de chaque établissement mais aussi la commission centrale (CCSSCT) soient parties prenantes des cellules de prévention des RPS, en partenariat avec les comités de prévention qui actuellement ne fonctionnent pas. Ces comités doivent rapporter en toute transparence leurs travaux aux Comités Sociaux et Economiques et au Comité National (CSE, CN) dont seuls les élus disposent des prérogatives de prévention des risques professionnels.

Actuellement, les règlements intérieurs de ces comités empêchent tout regard des élus sur le sujet.

5. La mise en place d'indicateurs de suivi

Enfin, l'ensemble de ces actions et moyens doivent s'inscrire dans un processus d'amélioration continue avec des outils d'évaluation de la nouvelle organisation, des modes managériaux... mais également de suivi des effets des dispositifs de management des RPS. C'est impératif dans un établissement certifié ISO 9001 qui a l'obligation de tracer toute information, toute action et d'en garantir le suivi.

Les élus ont pleinement conscience que les 5 points susmentionnés sont incontournables pour espérer une amélioration de la situation.

Nous demandons à la direction de se saisir pleinement du rapport d'expertise de Technologia et des recommandations des élus afin de prendre les décisions qui s'imposent pour répondre au mieux au traitement des risques psycho-sociaux au sein du CEA. Qu'il s'agisse de Technologia ou de la société ACCA mandatée par la direction elle-même, les experts sont unanimes : le CEA doit entreprendre une démarche progressive de transformation pour aboutir à une organisation collaborative dans un management participatif.

Les élus recommandent à la Direction d'engager dès maintenant un processus de consultation de son plan d'actions visant à améliorer la prévention primaire et secondaire sur ces risques. Il s'agit de formaliser les échanges sur les suites à donner à l'expertise.

La réponse de la direction dans son avis écrit remis en novembre accuse réception des problématiques de stratégie, de management, de simplification, d'accompagnement RH et de charge de travail... sans dévoiler de plan et d'actions concrètes. Il est évoqué une évolution culturelle qui demandera du temps. De l'avis des élus, le temps joue contre la direction et la demande de plan d'actions soumis à consultation a le mérite de poser en toute transparence des moyens raisonnés et débattus pour sortir du flou de la réponse précédente.

Par ailleurs, afin de mesurer l'efficacité des mesures mises en place, les élus feront annuellement le point en réinterrogeant les salariés. Si la situation ne s'améliore pas dans les 3 années à venir, les élus du comité national du CEA pourraient avoir recours à une nouvelle expertise en profondeur pour risque grave.

Nous souhaitons ardemment que la direction prenne ses responsabilités en permettant le changement d'organisation et de mode de management au risque sinon de contraindre chaque instance, qu'elle soit au niveau local ou national, de prendre également ses responsabilités en sollicitant les outils légaux à sa disposition pour répondre aux situations graves qui pourraient survenir à nouveau.