



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Inspection santé sécurité au travail (ISST) - Commissariat général au développement durable (CGDD)

Rapport n° 012832-01

établi par  
**Pierre BRODIN**

Juillet 2021



**CGEDD**

CONSEIL GÉNÉRAL DE  
L'ENVIRONNEMENT ET DU  
DÉVELOPPEMENT DURABLE

**L'auteur atteste qu'aucun des éléments de ses activités passées ou présentes n'a affecté son impartialité dans la rédaction de ce rapport**

<b>Statut de communication</b>	
<input type="checkbox"/>	<b>Préparatoire à une décision administrative</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Non communicable</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Communicable (données confidentielles occultées)</b>
<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Communicable</b>

# Sommaire

<b>Résumé</b> .....	<b>6</b>
<b>Liste des recommandations</b> .....	<b>7</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>8</b>
Déroulement de l'inspection .....	8
Le calendrier .....	8
La phase contradictoire et le rapport définitif.....	8
<b>1 Présentation succincte du Commissariat général au développement durable</b> .....	<b>9</b>
1.1 Caractéristiques du service.....	10
1.2 L'entretien préliminaire .....	10
1.3 L'entretien avec les représentants du personnel au CT .....	11
<b>2 Constatations</b> .....	<b>13</b>
2.1 La politique de prévention de la santé et de sécurité au travail .....	13
2.1.1 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) .....	13
2.1.2 Le programme d'actions de prévention (PAP).....	14
2.2 L'organisation de la prévention .....	14
2.2.1 L'implication de l'encadrement, contrôle hiérarchique interne et SST.....	14
2.2.2 Le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....	15
2.2.3 Le conseiller de prévention et les assistants de prévention (CP/AP).....	15
2.2.4 Le service de médecine de prévention .....	15
2.2.5 Le service social du travail .....	16
2.2.6 L'accueil des nouveaux arrivants et informations SST .....	16
2.2.7 La communication interne .....	17
2.2.8 L'intranet du service .....	17
2.2.9 Détection et gestion des situations difficiles (groupe RH) .....	17
2.2.10 La politique en faveur des travailleurs handicapés .....	18
2.3 Les registres .....	18
2.3.1 Le registre de santé et de sécurité au travail .....	19

2.3.2	Le registre de signalement des dangers graves et imminents.....	19
2.3.3	Le registre unique de sécurité (RUS) du code du travail .....	19
2.3.4	Le registre de sécurité du code de la construction et de l'habitation .....	19
2.3.5	Le registre du droit d'alerte Santé publique et environnement.....	19
2.4	Les contrôles réglementaires .....	20
2.4.1	L'organisation des contrôles réglementaires .....	20
2.4.2	Les suites données et leur traçabilité.....	20
2.5	Les équipements de protection individuelle (EPI) .....	20
2.6	Politique mise en place pour les autorisations et habilitations.....	21
2.7	La prévention des risques professionnels .....	21
2.7.1	Risque routier lié aux déplacements.....	21
2.7.2	Risque amiante.....	21
2.7.3	Risques résultant de la co-activité .....	22
2.7.4	Risques psychosociaux (RPS).....	22
2.7.5	Troubles musculo-squelettiques (TMS).....	27
2.7.6	Risque incendie.....	27
2.7.7	Risque sûreté .....	28
2.7.8	Risque alcool et addictions.....	28
2.7.9	Risques biologiques et pandémiques.....	29
2.7.10	Risque rayonnements ionisants .....	29
2.7.11	Risques liés à la manutention.....	29
2.7.12	Risques de chutes de hauteur.....	30
2.7.13	Risque électrique.....	30
2.8	L'hygiène dans les locaux de travail .....	30
2.9	La formation des agents .....	30
<b>3</b>	<b>Visite des locaux.....</b>	<b>32</b>
3.1	Site de la Défense (étages 18, 19, 20, 21 et 22 de la tour Séquoïa).....	32
3.2	Sites d'Orléans, de Rennes, Lyon et Montpellier (PISCL).....	33
	<b>Conclusion.....</b>	<b>34</b>
	<b>Annexes.....</b>	<b>35</b>

<b>1</b>	<b>Liste de diffusion.....</b>	<b>36</b>
<b>2</b>	<b>Réponse contradictoire du service.....</b>	<b>37</b>
<b>3</b>	<b>Organigramme du service.....</b>	<b>41</b>
<b>4</b>	<b>Liste des personnes rencontrées.....</b>	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>Présentation détaillée du service .....</b>	<b>44</b>
<b>6</b>	<b>Présentation du plan de prévention des risques psychosociaux du CGDD.....</b>	<b>45</b>
<b>7</b>	<b>Liste des contrôles réglementaires et observations des organismes vérificateurs.</b>	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>Glossaire des sigles et acronymes.....</b>	<b>47</b>

## Résumé

Dans le contexte pandémique lié au Coronavirus 19, l'inspection santé et sécurité au travail du Commissariat général au développement durable (CGDD) a été essentiellement réalisée sur pièces à partir des documents remis par le service. Le site d'Orléans et les pôles interrégionaux de Rennes, Lyon et Montpellier n'ont pas été visités. Les entretiens avec les cadres, les personnels et les représentants du personnel ont été, sauf exception, organisés à distance.

Fort de 454 agents dont près de 70% sont des cadres A et cadres supérieurs, le CGDD concentre des enjeux stratégiques au sein du pôle ministériel. La baisse tendancielle des effectifs représente, dans ce contexte, une difficulté amplifiée par la dévolution de nouvelles missions. Cette situation place les équipes sous tension.

Le site distant d'Orléans et les trois pôles interrégionaux concentrent un certain nombre d'observations qui leur sont spécifiques. D'autres observations se rapportent au CGDD dans son ensemble, qu'il s'agisse de la politique de prévention matérialisée dans le DUERP ou du rôle des assistants de prévention. Les pistes de progrès en matière de santé et de sécurité au travail restent largement conditionnées par l'action managériale de la direction (impulsion et constance pour ancrer durablement cette politique).

L'inspection note que plusieurs évolutions sont intervenues ou sont en cours depuis la dernière réorganisation du service (projet de service engagé par la sous-direction des affaires générales, nomination d'une directrice de cabinet). Le contexte lié à la crise sanitaire et ses impacts sur les organisations de travail ont encore renouvelé les enjeux liés au management de la prévention et l'attention devant être apportée aux conditions de travail, plus largement.

## Liste des recommandations

- Recommandation 1. Management de la santé et sécurité au travail / contrôle hiérarchique interne (CHI) : outiller les managers en vue d'établir un référentiel managérial commun SST ; veiller à la déclinaison de ce référentiel en mettant en œuvre un CHI ; prévoir des points d'information en CODIR et en CTS du CGDD.....14**
- Recommandation 2. Assistants de prévention (AP) : mettre en adéquation les lettres de cadrage des AP avec les missions qui leur sont effectivement confiées ; apprécier l'intérêt de nommer des CSP au sein des PISCL. ....15**
- Recommandation 3. Détection et gestion des situations difficiles : perfectionner le dispositif de suivi managérial des situations difficiles et de détection des signaux faibles. ....18**
- Recommandation 4. Contrôles réglementaires : obtenir les levées de réserves des organismes de contrôle en remédiant aux anomalies constatées ; compléter le dispositif de pilotage (SDAG/AG3). ....20**
- Recommandation 5. Co-activité : compléter le DUERP par la prise en compte du risque lié à la co-activité ; établir des plans de prévention lorsque les conditions sont réunies.....22**
- Recommandation 6. Prévention des RPS : mobiliser les managers sur les conditions de travail et faire de la prise en compte de ce sujet un des critères d'appréciation de leur évaluation ; accompagner les personnels dans les adaptations nécessaires (techniques, technologiques, savoir-faire...). ....27**
- Recommandation 7. Risque incendie : Remédier aux anomalies et dysfonctionnements constatés ; vérifier la conformité des équipements ; réaliser le nombre d'exercices prévus par la réglementation (site d'Orléans) ; actualiser la liste des équipes locales de sécurité (tour Séquoïa). ....28**
- Recommandation 8. Vérifier tour Séquoïa et site d'Orléans la conformité des matériels introduits par les personnels avec la réglementation ; veiller au désencombrement des hauts d'armoire (risque de chute d'objet) ; procéder aux travaux de réparation sans délai. ....33**

## Introduction

La réglementation<sup>1</sup> confère à l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) un rôle de vérification de l'application des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que de conseil et de propositions.

Ces missions sont précisées par le guide juridique annexé à la circulaire DGAFP du 10 avril 2015, prise en application du décret, à savoir : vérifier les conditions d'application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité définies aux livres I à V de la 4ème partie du code du travail ; proposer au chef de service toute mesure de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ; en cas d'urgence et d'accidents graves, proposer les mesures immédiates jugées nécessaires au chef de service qui lui rendra compte des suites données.

## Déroulement de l'inspection

Par courrier électronique du 10 janvier 2020, le Commissaire a été informé qu'une inspection santé et sécurité au travail serait diligentée. Dans le contexte sanitaire lié à la pandémie du Coronavirus, les sites distants n'ont pas été visités. La quasi-totalité des entretiens, dont la liste figure en annexe 2, ont eu lieu à distance (entretiens audio ou visioconférence).

L'inspection a été effectuée par Pierre BRODIN, inspecteur santé et sécurité au travail.

## Le calendrier

Engagée le 10 mars 2020, cette inspection a été suspendue le 17 mars 2020 en raison du confinement décrété par le Gouvernement. L'inspection a repris à compter du 5 novembre 2020, après information du Commissaire (mail du 1<sup>er</sup> septembre 2020), pour s'achever le 22 janvier 2021.

## La phase contradictoire et le rapport définitif

Le rapport provisoire a fait l'objet d'une relecture par Christel ANNE, inspectrice santé et sécurité au travail, conformément à la procédure qualité du CGEDD.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, le rapport provisoire a été transmis le 28 mai 2021 au Commissaire qui a fait une réponse le 9 juillet 2021. Celle-ci figure en annexe 2. Le rapport définitif a été transmis le 16 juillet 2021. Il est adressé aux destinataires listés en annexe 1.

---

<sup>1</sup> Décret n° 82-453 en date du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.



# 1 Présentation succincte du Commissariat général au développement durable<sup>2</sup>

Le Commissariat général au développement durable (CGDD) est chargé de l'élaboration, de l'animation et du suivi de la stratégie nationale de développement durable.

Il prépare les choix stratégiques afférents aux politiques publiques en matière de développement durable et anime et coordonne la réflexion économique du ministère. Il est chargé, en lien avec le secrétariat général, et en appui aux directions régionales du ministère, de la supervision générale des données sur le logement, l'énergie, les transports et l'environnement. Il veille à l'élaboration et à la diffusion de l'information statistique dans le respect de l'indépendance professionnelle du service des données et études statistiques (SDES<sup>3</sup>).

Le Commissaire est responsable de deux programmes (P) budgétaires : le P159 qui regroupe les subventions pour charges de service public de trois opérateurs<sup>4</sup> ; le P190 qui couvre la recherche dans les domaines du développement durable, de l'énergie, des risques, des transports, de la construction et de l'aménagement<sup>5</sup>.

Au 31 décembre 2020, le CGDD comptait 454 agents et son organisation est la suivante (cf. organigramme, en annexe 3 du présent rapport) :

- Le service de la recherche et de l'innovation (SRI)
- Le service des données et études statistiques (SDES)
- Le service de l'économie verte et solidaire (SEVS)
- La délégation au développement durable (DDD)
- La sous-direction de la stratégie éditoriale et de la diffusion (SDSED)
- La sous-direction des affaires générales (SDAG).

Le Commissaire est assisté d'une adjointe, directrice, ainsi que d'un cabinet. Une correspondante de la direction de la communication du secrétariat général (DICOM) assure le lien entre le CGDD et cette direction sur les sujets du commissariat.

---

<sup>2</sup> Source : note d'organisation du CGDD datée du 30/12/2019.

<sup>3</sup> Le SDES assure, pour le compte du pôle ministériel, les fonctions de service statistique des ministères (SSM).

<sup>4</sup> Il s'agit du centre d'études et d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cérema), de l'institut national pour l'information géographique et forestière (IGN) et de Météo-France.

<sup>5</sup> En particulier de la loi du 17/08/2015 de la transition énergétique pour la croissance verte, du plan climat publié le 6/07/2017, de la feuille de route de l'économie circulaire de mai 2018 et du plan de développement de l'intelligence artificielle de mars 2018 ; il œuvre également pour les politiques d'atténuation et d'adaptation du changement climatique (source « bleu budgétaire du PLF 2020 »).

## 1.1 Caractéristiques du service

Le CGDD présente un certain nombre de caractéristiques :

- **Une proportion importante de catégories A et A+** (respectivement 122 et 182), soit 67% des effectifs. Les catégories B et C représentent, quant à elles, respectivement 20,5% et 12,5% du total.
- **Une grande variété de corps et de statuts** s'expliquant par la diversité des missions confiées au CGDD. Si près de 75% relèvent de corps « Ecologie », d'autres maisons d'emplois sont aussi bien représentées : INSEE<sup>6</sup> (18%), Agriculture (3%), Finances (2,5%), ainsi que des personnels mis à disposition (2%), des stagiaires (70<sup>7</sup> en 2020)
- **Un pourcentage non négligeable d'agents non titulaires.** Les personnels non titulaires (PNT) représentent 10,5% du total, soit 48 agents.
- **Un service présent sur plusieurs sites** : Le siège, à La Défense (étages 18, 19, 20, 21 et 22 de la tour Séquoïa), le site d'Orléans (57 agents), les trois pôles interrégionaux de production des statistiques logements et construction (PISLC), soit 45 agents hébergés au sein des DREAL<sup>8</sup> Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie.
- **Une communauté de travail qui a connu deux réorganisations consécutives**, une première (2015-2017), une seconde, qui s'est ouverte mi-2018, sous l'égide de la précédente Commissaire. Poursuivie sur des bases revisitées, à partir de mai 2019 par l'actuel Commissaire, elle s'est conclue fin décembre 2020.

## 1.2 L'entretien préliminaire

Un entretien a été organisé le 10 mars 2020 par le commissaire auquel il a associé les membres du CODIR. Pour le commissaire, il s'agit d'une « direction qui va bien » mais qui doit encore affirmer son identité au sein du pôle ministériel, tout comme au plan interministériel.

Points d'attention identifiés en lien avec les questions de SST :

- **La sensibilité politique des sujets et l'interface avec les cabinets MTE et MCTRCT**, source de pression et de stress pour les équipes, situation que la réduction du nombre de conseillers ministériels a accentuée (transfert de charge).  
**La question des sites distants et d'Orléans, plus spécifiquement**, l'éloignement géographique n'étant pas sans poser des difficultés d'ordre organisationnel et technique, auxquelles des réponses sont proposées (développement des réunions en visioconférence notamment) et qui permettent aussi de renforcer le sentiment d'appartenance de ces entités au service.

---

<sup>6</sup> Institut national de la statistique et des études économiques.

<sup>7</sup> Il s'agit essentiellement d'étudiants gratifiés.

<sup>8</sup> L'hébergement des PISLC au sein des 3 DREAL est prévu dans le cadre des conventions bipartites CGDD-SDES/DREAL.

- **Les enjeux de formation et les questions de GPEC<sup>9</sup>** afin d'accompagner les transformations en cours et répondre aux enjeux de connaissances techniques et technologiques, inhérentes aux politiques publiques contemporaines.

### 1.3 L'entretien avec les représentants du personnel au CT

L'entretien avec les représentants du personnel a porté sur les points suivants :

- **Les réorganisations dites « récurrentes » du CGDD** et l'impression qui s'en dégagerait d'un service en perpétuel chantier.
- **Les impacts pour les agents de la dernière réorganisation** qui, bien que réalisée à effectifs constants, n'aurait pas été sans conséquence (inquiétudes, stress).
- **La compression de l'organigramme (réduction du nombre de bureaux)** qui a *ipso facto* réduit le nombre de postes de chefs de bureau et d'adjoints, ce qui aurait été source de tensions interpersonnelles.
- **La constitution de bureaux numériquement plus importants mais aussi aux missions plus larges**, sans que les chefs de ces bureaux « XXL » n'aient été formés au plan managérial à cette « montée en gamme ».
- **Des « non-dits » que la réorganisation aurait amplifiés**, comme le sujet des amplitudes horaires des cadres (rendu moins visible dans le contexte de télétravail généralisé) et le ressenti de « devoir toujours faire davantage avec moins ».
- **Des services « sous-staffés »** et néanmoins très sollicités comme la nouvelle sous-direction de la stratégie éditoriale et de la diffusion (SDSED).
- **Un dialogue social et syndical qualifié « d'ouvert »** et une communication particulièrement appréciée depuis le déclenchement de la crise sanitaire, satisfecit qui n'est pas exempt de points plus négatifs ou d'irritants tels que :
  - Le report <sup>10</sup> de plusieurs réunions de comités techniques spéciaux (CTS).
  - L'achèvement des déménagements liés à la réorganisation (50% des personnels impactés) pendant la période du confinement.

La situation spécifique du site d'Orléans :

- **Un service marqué par une histoire douloureuse** (suicide d'une agente à son domicile) qui, six ans après les faits, serait encore présente dans les mémoires.
- **Une « gouvernance » du site peu lisible** reposant sur la sous-directrice de l'information environnementale (SDIE), le chef du bureau des usages numériques (BUN) et le chef du bureau de la gestion délocalisée (AG3). Cette situation aurait donné lieu, dans un passé récent, à une « guerre des chefs » et à des dissensions entre les agents. L'inspection note que cette question de la gouvernance a depuis été résolue, la sous-directrice (SDIE) ayant été désignée en tant que représentante du commissaire général sur le site d'Orléans<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

<sup>10</sup> Motivé par l'envoi tardif des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

<sup>11</sup> Cf. sur ce point la réponse apportée par le CGDD (note du 9/07/2021, annexe 2).

- **Un sentiment de relégation en termes de traitement et de considération :** exemple donné des régimes indemnitaires, notamment.
- **Des « tolérances » locales qui ne seraient pas sans poser des questions de sécurité :** présence dans les bureaux d'appareils sous-tension électrique, en contradiction avec la sécurité incendie (cafetières, bouilloires).
- **Une cohabitation parfois tendue entre les personnels de la direction régionale de l'ADEME** qui occupent le 2<sup>ème</sup> étage du bâtiment et les personnels du CGDD, présents aux 1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> étages. Ces derniers n'observeraient pas toujours scrupuleusement les gestes barrières, tels que le port du masque sur le site (tisanerie), ce dont se plaindraient les personnels de l'ADEME.
- **Hygiène des réfrigérateurs de la cafétéria :** Deux réfrigérateurs sont mis à la disposition des agents (l'un pour les agents du CGDD, le second pour les agents de l'ADEME). Des denrées périmées y seraient entreposées et la question du nettoyage reste posée, la convention d'entretien passée avec le prestataire ONET n'incluant pas ce sujet. Le service (cf. annexe N°2, p. 2) précise qu'une prestation de nettoyage de ces équipements - ainsi que des fours micro-ondes - a été ajoutée dans le contrat passé avec le prestataire de nettoyage des locaux analogue à celle mise en œuvre sur les sites de La Défense. Cette nouvelle prestation sera effective à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

## 2 Constatations

### 2.1 La politique de prévention de la santé et de sécurité au travail

#### 2.1.1 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP du CGDD a été élaboré en 2017 selon une méthodologie proposée par la DRH et est intégré dans le DUERP de l'administration centrale. Présenté au CHSCT-AC du 10 avril 2018, ce document a été complété en 2019 par un plan de prévention des RPS<sup>12</sup> (PPRPS) et un plan d'actions dédié présenté en CTS. Ce document a été actualisé en 2020 et présenté au CHSCT d'administration centrale le 17 mai 2021.

Les risques d'expositions des personnels aux différents dangers sont évalués sur une échelle de 1 à 16 déterminée à partir de la combinaison de quatre variables (gravité potentielle du dommage, fréquence d'exposition, probabilité d'occurrence, niveau de maîtrise du risque) à partir desquelles découlent 4 niveaux des priorités (P1, P2, P3 et P4). Les risques identifiés et ainsi pondérés relèvent soit d'un niveau de priorité 3, c'est-à-dire « modéré » ou de priorité 4, c'est-à-dire « faible ». Aucun risque n'est dit « critique » (P1) ou « notable » (P2).

#### **Le DUERP appelle un certain nombre d'observations tant sur le fond que sur la forme.**

Il est apparu lors des entretiens que le DUERP demeure un sujet très « périphérique » pour les personnels, ceux-ci ayant une vague idée du contenu et de l'utilité du document, la dernière actualisation précitée du document n'ayant pas permis de pallier cette lacune. Quant à l'agent ayant eu à gérer ce dossier, il indique que ce travail a été réalisé « en grande autonomie » et sans associer les agents. Qu'en outre, les contraintes liées à l'outil retenu par la DRH (SIMS) faisaient primer le formalisme sur les enjeux de sens et d'appréhension des environnements de travail.

La lecture du document ne permet pas d'établir l'implication du médecin du travail à l'évaluation des risques. Le décret du 27 mai 2020<sup>13</sup> ayant accru ses prérogatives en la matière, cette évolution devra être mise en œuvre à l'avenir. Pour mémoire, ce document doit être mis à jour au moins une fois par an.

#### **Un document grandement simplifié dans le cadre de l'actualisation 2020.**

Désormais constitué de trois parties (méthodologie d'élaboration, risques communs aux services de l'administration centrale et risques « métiers » spécifiques au CGDD), la lecture et l'appréhension du DUERP en sont facilitées.

#### **La situation particulière des pôles de Rennes, Lyon et Montpellier.**

Les 45 agents présents dans les trois pôles statistiques interrégionaux relèvent des DREAL concernées pour les risques physiques liés au bâtiment. Ils relèvent du CGDD pour les risques liés à l'organisation du travail et aux conditions de management interne.

---

<sup>12</sup> Présentation analytique du PPRPS en annexe 5.

<sup>13</sup> Article 15 du décret n°2020-647 du 27 mai 2020<sup>13</sup> relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat.

## 2.1.2 Le programme d'actions de prévention (PAP)

Le PAP du CGDD s'articule plus largement avec le programme pluriannuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail élaboré par le SG/DRH/CRHAC pour la période 2019-2021 présenté en CHSCT-AC le 21 mai 2019. Ce programme prévoit quatre axes prioritaires, à savoir : la mise en œuvre des plans de prévention RPS (axe 1), la professionnalisation des acteurs de la prévention (axe 2), la prévention des TMS et du travail sur écran (axe 3), les déplacements professionnels (axe 4).

Le PAP représente une obligation<sup>14</sup> et il doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle. Il est présenté au CHSCT. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures et précise les conditions d'exécution. L'inspection suggère de compléter le programme pluriannuel par des mesures spécifiques au CGDD, de préciser les modalités de mise en œuvre (temporalité, entité ou acteurs désignés, moyens consacrés...) et d'en faire une présentation en CTS du CGDD.

## 2.2 L'organisation de la prévention

### 2.2.1 L'implication de l'encadrement, contrôle hiérarchique interne et SST

Le questionnaire préalable adressé à la direction dans le cadre de cette inspection apporte une réponse laconique sur l'implication de l'encadrement et le contrôle hiérarchique interne (CHI) en se bornant à indiquer que celui-ci est exercé par les chefs de service.

L'inspection n'a pu constater l'existence d'orientations partagées et promues (consignes, instructions, bonnes pratiques...) devant être mises en œuvre au sein des différentes entités. Des points d'information réguliers (trimestriels ?) représenteraient un signal fort de mobilisation et d'exemplarité de la direction pour les questions de SST des personnels (cadres, managers et agents).

***Recommandation 1. Management de la santé et sécurité au travail / contrôle hiérarchique interne (CHI) : outiller les managers en vue d'établir un référentiel managérial commun SST ; veiller à la déclinaison de ce référentiel en mettant en œuvre un CHI ; prévoir des points d'information en CODIR et en CTS du CGDD.***

---

<sup>14</sup> Articles L. 4612-16 et R. 4121-3 du code du travail.

## 2.2.2 Le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Par arrêté du 28 novembre<sup>15</sup> 2018, a été créé un CHSCT unique d'administration centrale. Le CGDD relève de la compétence de ce comité. Il n'y a pas de représentants du personnel émanant du CGDD siégeant au sein du CHSCT-AC. Les représentants élus au sein du comité technique spécial de service (CTSS) ont indiqué avoir des contacts réguliers avec la secrétaire du CHSCT.

## 2.2.3 Le conseiller de prévention et les assistants de prévention (CP/AP)

Le CGDD compte deux AP : la responsable du pôle des moyens généraux, au sein du bureau des ressources humaines, de la formation et des moyens généraux (AG1) et le chef du bureau de la gestion délocalisée du site du CGDD, à Orléans (AG3).

Les AP disposent de lettres de cadrage. La quotité de temps de travail consacrée aux missions SST n'est pas indiquée. Les missions listées ne correspondent que partiellement à celles effectivement réalisées pour l'AP en poste à AG1, cet agent étant par ailleurs responsable du pôle des moyens généraux. Il dispose, en pratique, de peu de temps à consacrer aux missions de prévention.

Une actualisation des lettres de cadrage est nécessaire pour tenir compte des évolutions de l'organigramme (suppression du bureau AG4 devenu AG3). Il est aussi suggéré d'indiquer le temps *a priori* consacré par les AP aux activités de prévention. Un correspondant sécurité-prévention (CSP) pourrait aussi être nommé dans les PISLC (interface entre le siège et les agents).

**Recommandation 2. Assistants de prévention (AP) : mettre en adéquation les lettres de cadrage des AP avec les missions qui leur sont effectivement confiées ; apprécier l'intérêt de nommer des CSP au sein des PISLC.**

## 2.2.4 Le service de médecine de prévention

Les circuits d'information entre le bureau DRH/CRHAC1 et le bureau RH de proximité du CGDD (AG1) sont dits « fluides ». L'appui fourni par le service médical est jugé « très efficace ».

La fiche des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, prévue à l'article 15-1 du décret du 28 mai 1982, n'a pas été établie pour le moment, le recrutement d'un médecin à plein temps pour les agents d'administration centrale n'étant effectif que depuis le 20 janvier 2020.

Le rapport annuel au titre de l'année 2020 du service de santé pour les agents en poste en administration centrale a été présenté lors du CHSCT-AC du 1<sup>er</sup> mars 2021. Les sollicitations les plus fréquentes du service sont des « demandes de visites médicales pour des personnes vulnérables au COVID 19, le renouvellement du télétravail et des aménagements de poste, des RPS dans des contextes de réorganisations ou de difficultés relationnelles ».

---

<sup>15</sup> Arrêté du 28 novembre 2018 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein des services du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

Pour le site d'Orléans, le docteur OCHMANN intervient dans un cadre conventionnel<sup>16</sup>. Un quota de 47 heures au titre de 2019 était prévu avec l'objectif de compenser la carence en médecine de prévention depuis janvier 2012. Il n'a pas été remis de lettre de mission au médecin lui précisant ses objectifs et les conditions d'exercice (art. 11-1 du décret n° 82-453). La fiche des risques professionnels précitée n'a pas non plus été établie, à ce stade.

Au titre du « tiers temps » prévu par la réglementation, le Dr OCHMANN a réalisé une visite des locaux le 14 novembre 2019. Le médecin a produit un rapport d'activité au titre de 2019. Sur un effectif attribué de 54<sup>17</sup> agents, 53 examens cliniques ont été réalisés, dont 1 à la demande de l'administration et 1 à la demande de l'agent, ce dernier type de visite, rappelle l'inspection, étant un indicateur obligatoire pour la prévention des RPS.

L'inspection n'a pas pris connaissance de la situation pour les agents en poste dans les PISCL.

### **2.2.5 Le service social du travail**

Le service social du travail est rattaché au SG/DRH/CRHAC2, compétent pour l'ensemble des agents de l'administration centrale. En 2020, 15 agents du CGDD se sont adressés à ce service. Les sujets évoqués sont d'ordre privé (accès à un logement, départ à la retraite), un seul agent a évoqué une problématique en lien avec la sphère professionnelle.

L'assistante de service social (ASS) pour les agents du site d'Orléans est aussi l'ASS employée par la DREAL Centre. Ce dispositif est désormais opérationnel. Des réunions d'échanges mensuelles ou bimestrielles entre l'ASS et le bureau RH du CGDD sont organisées pour évoquer les situations demandant une attention particulière.

L'inspection ne dispose pas d'informations quant aux recours à l'ASS pour les agents en PISCL.

### **2.2.6 L'accueil des nouveaux arrivants et informations SST**

Le pôle formation de SDAG/AG1 organise, deux fois par an, une matinée d'accueil. Un livret d'accueil est remis aux intéressés (infographie, organigramme du CGDD). Le Commissaire est présent. Les chefs de services et les organisations syndicales présentent leurs activités.

Le dossier d'accueil des nouveaux arrivants ne comporte pas d'information sur la SST et la réunion organisée lors de l'accueil des nouveaux arrivants ne prévoit pas non plus de focus sur ce plan. Des indications sont toutefois fournies sur le site intranet du service<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Convention bipartite MTE/SG/DRH- et l'Association pour la réalisation d'initiatives médico-psycho-sociales de 2019.

<sup>17</sup> Un agent muté, ce qui explique le nombre de 53 pour les visites médicales vs 54.

<sup>18</sup> Ces informations figurent dans les rubriques « votre arrivée en administration centrale » (information en matière de sécurité incendie en IGH) et « prestations médicales, sociales et de loisirs » (information sur les pôles médico-social et hygiène et sécurité, cf. l'intranet du service infra).



### **2.2.7 La communication interne**

Le siège et le site d'Orléans organisent régulièrement des moments d'information « grand public<sup>19</sup> ». Ces événements valorisent les missions exercées par le CGDD et ses agents. Le Commissaire y participe régulièrement.

A Orléans ont lieu les "midis de l'information" (fréquence mensuelle ou bimestrielle). Ces moments d'information permettent à un agent de présenter un sujet d'études ou une problématique<sup>20</sup>. Egalement ouvertes à tous les agents du site, ces manifestations contribuent au décloisonnement des structures administratives (fréquentation évaluée à une vingtaine d'agents sur 57, en moyenne).

Ces communications ne concernent pas directement la SST mais elles présentent un intérêt certain en termes d'informations et de cohésion. Elles favorisent le sentiment d'appartenance identitaire au collectif de travail tout en valorisant le travail individuel.

### **2.2.8 L'intranet du service**

Pour ce qui concerne les informations SST, celles-ci restent génériques et non spécifiques au service. Elles concernent l'offre institutionnelle telle qu'organisée en administration centrale par CRHAC.

Les ressources mobilisables au sein des pôles spécialisés (médico-social et hygiène et sécurité) sont mentionnées mais sans que soit précisé le dispositif mis en place au sein du CGDD. Ainsi, il n'est pas fait état de la présence et du rôle des deux AP.

Le site intranet du CGDD ne mentionne pas l'existence des sites distants. L'inspection préconise d'y remédier (lien vers les sites intranets distants, rubrique dédiée sur le site intranet du CGDD ?).

### **2.2.9 Détection et gestion des situations difficiles (groupe RH)**

Dans le cadre de la réorganisation, et afin d'accompagner au mieux les conséquences emportées par la réorganisation du CGDD, des comités de suivi RH réunissant les chefs de service, les représentants du personnel et des représentants des bureaux RH de proximité (AG1 et AG3) ont été institués. Ces comités étaient présidés par le Commissaire ou son adjointe.

Des relations régulières existent entre le service RH de proximité (SDAG) et le bureau CRHAC2, en charge des questions médico-sociales pour l'administration centrale (échanges ponctuels sur des situations sensibles). Les points d'échange entre ces deux entités sont à maintenir et devraient être élargis à la détection des signaux faibles (risques psychosociaux).

---

<sup>19</sup> Les dernières conférences organisées au siège portaient sur « Notre environnement, le site d'information sur l'environnement et le développement durable<sup>19</sup> » et « La finance verte : le défi du financement de la transition écologique et énergétique<sup>19</sup> » organisées respectivement <sup>19</sup> les 21/01/2021 et 19/11/2020.

<sup>20</sup> Par ex. « La qualité de la statistique publique : information sur le cadre de référence européen et national, Datalab "Environnement et Agriculture ».

Le dispositif mis en place pour les agents du site d'Orléans semble moins abouti et reste à préciser pour les pôles interrégionaux. Il pourrait prendre la forme d'un « groupe RH » comprenant un représentant de SDAG, le médecin du travail, l'assistante de service social, des managers afin de repérer les signaux faibles.

**Recommandation 3. Détection et gestion des situations difficiles : perfectionner le dispositif de suivi managérial des situations difficiles et de détection des signaux faibles.**

### 2.2.10 La politique en faveur des travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2019, 11 agents bénéficiaient de l'obligation légale d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, soit un taux d'emploi de 2,61%<sup>21</sup> pour le CGDD<sup>22</sup>.

Pour le site de La Défense, des adaptations de postes de travail ont été réalisées (fauteuils adaptés, écrans spéciaux pour un cas de déficience visuelle) et prise en charge du taxi domicile/travail. Ces actions concernent une dizaine d'agents.

Pour le site d'Orléans, des boucles à induction magnétique (BIM) dans les salles de réunion, couplées avec les équipements de visioconférence ont été installées<sup>23</sup> pour une personne malentendante. Pour mémoire, le décret du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat prévoit que dorénavant le médecin du travail est le seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail<sup>24</sup>.

Les correspondants handicap sont identifiés pour le siège et le site d'Orléans mais pas pour les PISLC, *a priori*. L'inspection propose d'y remédier en confiant cette tâche à un correspondant sécurité prévention (CSP), si une décision était prise en ce sens. A défaut, une communication devrait être faite sur ce sujet pour informer les agents de l'existence de ce correspondant.

## 2.3 Les registres

Un registre unique dématérialisé pour le site de La Défense et celui d'Orléans est en place depuis juin 2019. Les formulaires sont accessibles depuis l'intranet. Ce point n'a pas été vérifié pour les PISLC.

---

<sup>21</sup> Pourcentage calculé à partir d'un effectif réel du service de 421.

<sup>22</sup> Pour rappel, l'obligation légale d'emploi est de 6 % de l'effectif total. Le taux d'emploi légal retenu pour apprécier le respect de cette obligation correspond au taux d'emploi direct (nombre de salariés handicapés) majoré des dépenses effectuées pour adapter les postes de travail et favoriser l'insertion mais aussi auprès d'entreprises adaptées ou d'ESAT<sup>22</sup>. En cas de non-respect, la loi prévoit le versement d'une contribution au fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le montant dû par le CGDD au FIPHFP en 2019 ressortait à 84 336€.

<sup>23</sup> Information apportée par mail CGDD/SDAG/AG3 du 5/01/2021.

<sup>24</sup> Article 26 du décret n°2020-647 du 27/05/2020.

### 2.3.1 Le registre de santé et de sécurité au travail

En 2019, deux signalements ont été portés au registre santé et sécurité au travail (RSST) sur le site de La Défense (dégât des eaux et odeur désagréable liée au passage de l'aspirateur) dûment pris en charge et résolu. Aucun signalement n'a été consigné en 2020.

Pour le site d'Orléans, deux signalements ont été portés au registre en 2018 (sujets liés à la fumée de cigarettes et au tabagisme passif) et un en 2020 (personne incommodée par un fumigène lors d'un exercice d'évacuation incendie). **L'inspection note la bonne tenue du registre avec une prise en charge réactive (visa, consigne des mesures prises et explicitations précises apportées).**

### 2.3.2 Le registre de signalement des dangers graves et imminents

Aucun signalement n'a été répertorié au CGDD sur ce registre ces dernières années. La connaissance des registres par les agents n'a pu être vérifiée. Un rappel de leur finalité lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants est suggéré ainsi que l'ajout d'une mention dans la partie SST du site intranet du service.

L'inspection précise que les signalements aux registres (RSST comme le registre « danger grave et imminent ») doivent être présentés en CHSCT-AC.

### 2.3.3 Le registre unique de sécurité (RUS) du code du travail

La mise en place d'un RUS est préconisé, conformément à la réglementation (art. L.4711-5 du code du travail<sup>25</sup> (CT). Ce registre est en cours de constitution pour les services présents sur le site de La Défense à l'initiative de la sous-direction de l'environnement de travail (SG/SET).

Pour le site d'Orléans, le RUS a été mis en place. Il est tenu par le responsable des moyens généraux du bureau AG3.

L'inspection n'a pas examiné ce point pour les trois pôles interrégionaux.

### 2.3.4 Le registre de sécurité du code de la construction et de l'habitation

Conformément à l'article R. 123-51 du code de la construction et de l'habitation, un registre de sécurité doit être tenu dans les ERP. Pour la tour Séquoïa qui héberge le CGDD, ce registre est disponible au PC de sécurité incendie. La mission d'inspection n'a pas examiné ce registre.

### 2.3.5 Le registre du droit d'alerte Santé publique et environnement

Le code du travail<sup>26</sup> prévoit la mise en place d'un registre du droit d'alerte en matière de santé publique et environnement ouvert aux agents et membres du CHSCT estimant, de bonne foi, que

---

<sup>25</sup> Le RUS regroupe les vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et sécurité au travail.

<sup>26</sup> Articles L. 4133-1, L. 4133-2 et D. 4133-1-2 et 3 du code du travail.

les produits ou procédés utilisés par le service font peser un grave risque sur la santé et l'environnement. Le CHSCT est informé des inscriptions dans le registre ainsi que des suites données.

Pour le siège (tour Séquoïa), ce registre n'est pas disponible au CGDD mais relève de la compétence de SET. A Orléans, il n'est pas mis en place. L'inspection n'a pu vérifier ce point pour les agents en poste dans les PISLC. L'inspection préconise de mettre en place ce registre à Orléans et de vérifier son effectivité au sein des pôles interrégionaux.

## 2.4 Les contrôles réglementaires

La brochure référencée « ED 828 » de l'INRS recense la liste des contrôles obligatoires que le registre unique de sécurité (RUS) peut rassembler.

### 2.4.1 L'organisation des contrôles réglementaires

Les différentes entités du CGDD hébergées en tour Séquoïa doivent respecter un certain nombre d'obligations réglementaires afférentes aux caractéristiques de l'immeuble. Il s'agit de la réglementation relative aux immeubles de grande hauteur (IGH), aux établissements recevant du public (ERP) et aux établissements recevant de travailleurs (ERT). A ces titres, divers contrôles sont obligatoires qui, dans l'organisation de l'administration centrale, incombent à SET.

Pour le site d'Orléans, un tableau dit « plan de contrôles » a été remis à l'inspection qui liste les différentes vérifications périodiques. Celles-ci interviennent en temps et en heure. La liste exhaustive des contrôles figure à l'annexe 7 du présent rapport. Deux postes demandent une attention particulière dans la mesure où les contrôles réalisés ont fait l'objet de réserves : il s'agit de l'éclairage de sécurité (sujet des blocs autonomes de sécurité ou « BAES ») et les ascenseurs (contrôles faits n'ayant pas été exhaustifs). L'inspection invite le bureau AG3, une fois les désordres et anomalies traités, à obtenir des différents organismes les levées expresses de réserves.

### 2.4.2 Les suites données et leur traçabilité

Pour le site de La Défense, les corrections et anomalies signalées par les organismes de contrôles sont assurées par SET.

Pour le site d'Orléans, et afin de perfectionner le pilotage en vigueur déjà satisfaisant, il est suggéré de compléter le plan de contrôles servant d'outil de pilotage par les observations des organismes vérificateurs ainsi que par les suites réservées à celles-ci par le service. Cet outil devrait également être implémenté par les levées de réserves des organismes, le cas échéant.

**Recommandation 4. Contrôles réglementaires : obtenir les levées de réserves des organismes de contrôle en remédiant aux anomalies constatées ; compléter le dispositif de pilotage (SDAG/AG3).**

## 2.5 Les équipements de protection individuelle (EPI)

Aucune des missions confiées aux agents du CGDD sur le site de La Défense ne justifie le port d'EPI. Cette observation vaudrait aussi pour les agents en postes au sein des PISLC.

A Orléans, trois agents du bureau AG3 ont reçu un « kit de sécurité » fourni au titre de leur habilitation électrique (équipements visant à prévenir le risque électrique : lunettes et gants de protection, tapis isolant...). Les conditions d'utilisation seraient précisées aux agents lors des formations obligatoires nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de l'habilitation.

L'inspection rappelle l'importance liée au port des équipements, leur renouvellement lorsqu'ils sont usagés et leur contrôle (CHI notamment).

## 2.6 Politique mise en place pour les autorisations et habilitations

Certaines activités sont conditionnées par des formalités contraignantes<sup>27</sup> protectrices pour la santé des agents, mais aussi pour l'employeur qui pourrait, à défaut, voir sa responsabilité engagée.

Le principe général repose sur une double démarche : dans un premier temps, la vérification de l'aptitude technique (formation sanctionnée par un certificat d'aptitude) et physique quant au travail à réaliser (visite médicale orientée sur la nature de l'activité). Dans un second temps, l'agent doit être autorisé par le chef d'établissement.

L'inspection n'a pas connaissance d'agents du CGDD habilités au siège pas plus que dans les pôles interrégionaux. A Orléans, trois agents en charge des moyens généraux et de l'informatique bénéficient d'une habilitation électrique (B0, BS et BE). Les titres d'habilitations signés par l'autorité hiérarchique ont été produits et sont à jour (signées en janvier 2020).

## 2.7 La prévention des risques professionnels

### 2.7.1 Risque routier lié aux déplacements

Le risque routier est identifié dans le DUERP<sup>28</sup> du CGDD<sup>29</sup>. Il s'agit d'un risque commun aux services de l'administration centrale côté 9, ce qui correspond dans le barème à un risque « peu maîtrisé ». **L'inspection observe que le plan de prévention du risque routier (PPRR) pour les services de l'administration centrale n'a pas été établi, ce qui n'est pas conforme aux dispositions de la circulaire du Premier ministre du 7 mars 2000 et aux directives ministérielles de 2017.** L'utilisation accrue des deux roues augmente la fréquence et la gravité de ce risque. Ce PPRR devra être mis en œuvre sans tarder en lien avec le secrétariat général/DRH.

### 2.7.2 Risque amiante

En Tour Séquoia, certains matériaux (calorifugeage et quelques plaques) ont été repérés à tous les étages de la tour. Un contrôle périodique est recommandé et un affichage doit être prévu. Le DUERP doit intégrer dans ses annexes l'ensemble des pièces liées au risque amiante dont le dossier technique amiante (DTA), les mesures prises comme le repérage avant travaux.

---

<sup>27</sup> C'est notamment le cas pour conduire un véhicule administratif, pour réaliser des interventions spécifiques (dépannage informatique, travaux en hauteur...).

<sup>28</sup> Ce risque concerne l'ensemble des usagers de la route : conducteurs automobiles, motocyclistes, cyclistes et piétons.

<sup>29</sup> L'inspection a bien noté l'inexistence de véhicules de service sur les sites de La Défense et d'Orléans.

A Orléans, le bâtiment hébergeant le service a été construit en 1985. Il a fait l'objet d'une rénovation complète en 2005, lors de l'installation dans les locaux. Le rapport de repérage de l'amiante en vue du DTA, établi le 14 mai 2018, conclut à l'absence de matériaux et produits contenant de l'amiante dans l'immeuble.

D'une manière générale, les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1<sup>er</sup> juillet 1997 doivent comporter un DTA (rapport de repérage des produits contenant de l'amiante, recommandations de sécurité relatives à ces produits notamment, diagnostics avant travaux). Ces informations sont tenues à la disposition des occupants et personnes travaillant sur le site. Le fait que les diagnostics ne concluent pas à la présence de matériaux et produits contenant de l'amiante ne signifie pas que le bâtiment en soit exempt. Aussi, et dès lors que de travaux sont envisagés, des diagnostics avant travaux doivent être effectués pour s'assurer de l'absence de produits amiantés. L'inspection n'a pas examiné ce risque pour les trois pôles interrégionaux.

### 2.7.3 Risques résultant de la co-activité

Lorsqu'une entreprise extérieure est amenée à intervenir, un plan de prévention<sup>30</sup> doit être établi par écrit avant le commencement des travaux dès lors que la durée de l'intervention prévue est au moins égale à 400 heures sur une durée inférieure ou égale à 12 mois ou s'il s'agit de travaux dangereux (liste fixée par l'arrêté du 19 mars 1993).

Le risque lié à la co-activité n'est pas pris en compte dans le DUERP. Pour autant, sur le site d'Orléans, des plans de prévention sont prévus pour les interventions d'entreprises extérieures. Des travaux par points chauds (soudure, découpage, meulage...) nécessitent, en outre, l'élaboration d'un permis de feu autorisant l'exécution des travaux. Pour les travaux par points chauds réalisés sur ce site, l'inspection n'a pas disposé desdits permis.

L'inspection recommande l'ajout dans le DUERP du risque lié à la co-activité, l'élaboration d'un plan de prévention pour les prestations totalisant 400 heures de prestations, l'ajout si besoin aux plans de prévention des permis de feu obligatoires. Ces informations doivent être communiquées au CHSCT-AC<sup>31</sup>. Il est suggéré de rassembler dans un tableau de bord toutes ces données (contrats de co-activité liés à des marchés de prestations intellectuelles ou matérielles, plans de prévention et permis de feu) pour en perfectionner le pilotage.

**Recommandation 5. Co-activité : compléter le DUERP par la prise en compte du risque lié à la co-activité ; établir des plans de prévention lorsque les conditions sont réunies.**

### 2.7.4 Risques psychosociaux (RPS)

Un plan de prévention des RPS (PPRPS) a été établi pour le service en 2018. Ce plan<sup>32</sup> s'inscrit dans le cadre de la démarche lancée par la secrétaire générale pour l'ensemble de l'administration centrale. Celle-ci articule des actions communes aux directions générales et certaines conduites par le secrétariat général, le tout sous le pilotage de CRHAC.

<sup>30</sup> Art. R. 4512-6 à R. 4512-8 du code du travail.

<sup>31</sup> Articles R.4511-10 et R.4511-11 du code du travail.

<sup>32</sup> Une analyse du plan figure en annexe 5.

A partir des familles de risques telles qu'identifiées par le rapport GOLLAC<sup>33</sup>, quatre types de situations porteuses de risques d'ordre psychosocial sont identifiés, étant précisé que les développements et reformulations qui suivent sont la translation des entretiens que l'inspecteur a eu avec les personnels :

- « **Intensité, exigences et complexité du travail** »

**Une mise en tension toujours plus grande des équipes.** La baisse des effectifs enregistrée sur la longue durée interroge désormais l'équilibre des plans de charge. Des managers expriment la crainte que les équipes puissent « craquer ». Ce constat vaut pour les fonctions « support » (SDAG) et « métier », *a fortiori* lorsque les relations avec les cabinets sont fréquentes, ce qui peut avoir des effets directs (dépassements horaires, limitation du temps imparti aux régulations informelles (moments de convivialité, pauses café...), que la crise sanitaire a encore accentué. Pour mémoire, le schéma d'emplois du CGDD prévoit un objectif cible de - 13,3 ETP au 31 décembre 2021<sup>34</sup>.

**Un niveau d'exigence demeuré constant nonobstant le réarmement des cabinets ministériels qui n'a pas eu pour effet de décharger les services.** Les consignes concernant la réduction du nombre de conseillers ministériels en début de quinquennat se sont traduites par un transfert de charges vers les services. La ré-augmentation du nombre de conseillers, dans un second temps, n'a réduit ni le nombre ni la complexité des sollicitations adressées au CGDD par les cabinets (effet de cliquet).

**Une disjonction possible entre les enjeux portés par le CGDD et la capacité d'y faire face.** L'ajout de nouvelles missions dans ce contexte, programme d'investissements d'avenir (PIA), plan de relance de l'économie (PRE), convention citoyenne pour le climat (CCC), conseils de défense écologique<sup>35</sup>, programme « Entrepreneurs d'intérêt général »<sup>36</sup> met les équipes en tension.

**Le constat d'une inadéquation entre les compétences des agents et les (nouveaux) attendus.** Outre la question des livrables, la transformation de l'environnement (rôle grandissant des opérateurs, des collectivités territoriales), des réorientations de portages stratégiques (MESRI<sup>37</sup> pour les crédits « recherche »...) nécessitent des adaptations comportementales et de posture (passage d'une culture du « faire » à celle du « faire-faire » (pilotage d'équipes pluridisciplinaires).

**La pandémie n'a pas eu d'effet réducteur sur le niveau de service demandé.** *A contrario*, il a été constaté un « effet Covid » qui se traduit par une surcharge de travail des cadres. Aux activités nominales et au rythme de travail déjà soutenu, s'est ajouté un « micro-management » indispensable dans la période (maintien du contact avec les équipes...).

**Un usage abusif sinon invasif de la communication électronique (messagerie).** Le constat est celui d'un recours sans discernement à la messagerie, quel que soit le type de problème, complexe ou non. Le temps consacré à sa « gestion » progresse régulièrement, la crise sanitaire n'ayant fait qu'amplifier la situation.

---

<sup>33</sup> Le rapport sur le suivi des RPS est daté de 2011 aussi appelé le « rapport Gollac » d'après le nom du président du collège d'experts ayant contribué à l'analyse.

<sup>34</sup> La ventilation par macro-grades est la suivante : - 8,4 A, - 2,1 B, - 2,8 C.

<sup>35</sup> Organisés par le SGG en lien avec le CGDD ; en général une réunion par mois qui nécessite la définition d'un ordre du jour défini avec les autres DAC.

<sup>36</sup> Ce programme est porté par la DINUM et s'accompagne du recrutement de nouveaux talents (pilotage en mode start-up d'un projet national de score CO2, par exemple).

<sup>37</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

**Le contexte sanitaire a précipité la transformation du travail.** Les deux confinements puis la généralisation du travail à distance ont accéléré les mutations dans l'organisation du travail et rendu très prégnant la place occupée par les outils (webinaires, visioconférences, chats...). Cette place prise par la technologie et les outils numériques est vécue par certains comme une « injonction informatique ». Il s'agit, en tout cas, d'une évolution accélérée pouvant mettre en difficulté certains personnels lorsque ces outils ne sont pas maîtrisés et qui dépasse la seule « fracture générationnelle ».

#### **Cas spécifique des fonctions support :**

**Un environnement « outil » peu facilitant pour les RH de proximité.** Le système d'information « RenoiRH » est perçu comme rigide (modification fastidieuse de toute fiche de poste (entre 50 minutes et 1H30 par fiche<sup>38</sup>), d'une part, l'outil collaboratif et d'échanges « Hub RH » serait inadapté au traitement des cas complexes<sup>39</sup>, d'autre part.

#### **Un processus de recrutement pour les CDD qui s'avère parfois hypothétique :**

- **Complexe**, il articule plusieurs parties prenantes (PPS<sup>40</sup> pour les questions « macro » de masse salariale<sup>41</sup>, RM<sup>42</sup> pour la publication des postes sur l'application mobilité, TERCO<sup>43</sup> sur la détermination du montant de la rémunération).
- **Chronophage** tant pour SDAG, qui fait l'interface avec la DRH, que pour le service recruteur (argumentaires et justificatifs à produire...).
- **Incertain quant à son dénouement** : Le service employeur ne peut s'engager en amont sur un niveau de rémunération (appréciation au cas par cas par la DRH malgré la communication de ses barèmes standards) avec un risque fort d'achoppement *in fine*.

#### **Des problématiques spécifiques aux pôles statistiques interrégionaux (PISLC) :**

**L'utilisation d'applicatifs<sup>44</sup> anciens, non automatisés** (collecte des données et « contrôles manuels » sur tableur de plus de 100.000 lignes) qui sont potentiellement sources d'erreurs matérielles mais aussi de fatigue visuelle et de troubles musculo-squelettiques.

**Un management rendu difficile en raison de l'indifférenciation des missions.** Au sein des pôles, les missions réalisées par les agents de catégories B ou C sont identiques. Il en résulte des organisations à forte inertie, qu'il peut être difficile de motiver au plan individuel.

**Un pôle (Lyon) concentre plusieurs points d'attention** : poste vacant de chef de pôle, tensions interpersonnelles, nombreux arrêts maladie et reports de charges sur les agents présents.

---

<sup>38</sup> Au titre du cycle 2021/09, 56 postes ont été publiés, ce qui a mobilisé 5 gestionnaires, à temps plein, pendant 5 jours.

<sup>39</sup> Ce constat figure également dans l'audit de conseil de la DRH du CGEDD, de décembre 2020.

<sup>40</sup> Sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse.

<sup>41</sup> Ce service gère le titre 2 pour le compte du programme 217.

<sup>42</sup> Sous-direction du recrutement et de la mobilité.

<sup>43</sup> Sous-direction des personnels techniques, de recherche et des contractuels.

<sup>44</sup> Il s'agit de « Sitadel2 » (permis de construire), « RPLS » (Répertoire du parc locatif social) et d'« ECLN » (Enquête sur la commercialisation des logements neufs).



- **« Conflit de valeurs, la qualité empêchée »**

**La transformation de la DRI en service de la recherche et de l'innovation (SRI) a été ressentie comme un « déclassé » en termes d'influence et de prestige.** Certains y voient aussi une relégation du ministère dans le domaine de la recherche<sup>45</sup>. Des effets mécaniques seraient aussi induits sur la cotation des postes, ce qui aurait pour effet une moindre attractivité du service.

**L'abandon de certaines missions suite à la réorganisation.** Cela participe d'un mouvement d'ensemble lié à la revue des missions. L'exemple est donné de la mission « Explorable<sup>46</sup> » dont la fin aurait été entérinée en 2019, sans explicitation, ce qui a pu être ressenti comme la négation du travail réalisé<sup>47</sup>.

**Une adéquation des moyens aux missions pas toujours effective.** Dans certaines entités le niveau de vacance atteint un niveau critique. C'est le cas au sein du Laboratoire d'innovation « Ecolab », théoriquement dimensionné à 20 agents et qui n'en totalise aujourd'hui que 13 (dont 3 catégories C). Cette situation questionne la capacité à « délivrer » et l'atteinte des objectifs stratégiques portés par cette structure.

**Des sujets « orphelins » ou relégués.** Bénéficiant d'un moindre portage politique, certaines missions peuvent faire l'effet « d'intruses » au sein du CGDD, telle la problématique du réseau scientifique et technique (RST) et des comités de domaines<sup>48</sup>. S'il donne une grande autonomie aux acteurs, ce constat interroge aussi le ressenti des personnels en charge qui voient leur activité en partie éclipsée par d'autres davantage valorisées. Certains peuvent aussi avoir le sentiment que leurs missions sont insuffisamment prises en compte (fiscalité environnementale, par exemple).

**Des conditions matérielles hétérogènes d'un pôle interrégional à l'autre susceptibles d'influer sur la qualité du service rendu.** L'offre matérielle (écrans, micro portables) serait variable selon les trois sites de Rennes, Lyon et Montpellier alors que les missions sont identiques. Sous réserve d'être confirmée, cette situation étonne car le fonctionnement des pôles fait l'objet de conventions homothétiques passées entre les trois DREAL et le CGDD.

**L'enchaînement d'activités disparates.** Ces situations sont généralement constatées au sein des structures support. Elles existent aussi dans les services sous forte contrainte de temps et de moyens. Le sentiment rapporté ici est de devoir « être sur tous les sujets ». Ce défi est relevé au prix de journées de travail denses (rythme soutenu et pauses méridiennes contractées, plages horaires augmentées). Cette situation devrait être appréhendée dans le cadre d'une réflexion sur l'organisation du travail et sa régulation.

**Un sous-équipement informatique progressivement résorbé qui ne doit pas masquer des difficultés plus structurelles.** Conjoncturellement (crise Covid), les difficultés techniques ont été résolues et la continuité du service assurée (intervention du service du numérique du secrétariat général). Deux situations se rapportant au SDES appellent toutefois une attention particulière : la question des personnels INSEE<sup>49</sup> qui n'ont pas accès aux bases de données métiers à distance, ce qui constitue un irritant pour des agents ayant une forte culture du livrable, *a fortiori* dans le contexte de

---

<sup>45</sup> Jusqu'en 2015, la DRI finançait des projets de recherche (P190) via des crédits incitatifs aujourd'hui à l'ANR.

<sup>46</sup> Explorable - 3 cadres dont certains recrutés précisément sur ce dispositif - consistait en un travail de veille sur les sujets émergents dans la société en lien avec le développement durable.

<sup>47</sup> Les agents concernés se sont vus proposer de nouvelles missions qu'ils ont acceptées.

<sup>48</sup> S'agissant du RST, ce constat peut sembler contre intuitif pour un ministère « technique ».

<sup>49</sup> Les agents INSEE en poste à Bercy ont cette possibilité.

télétravail généralisé ainsi que la vétusté de certains programmes informatiques du pôle ministériel.

- **« Rapports sociaux /relations au travail »**

**Des griefs d'agents mettant en cause le management de leur N+1.** L'inspection a recueilli le témoignage de quelques situations managériales non bienveillantes. Le contexte de travail à distance n'aurait pas nécessairement produit d'effet réparateur à cet égard (mails décryptés par les destinataires comme étant de la « surveillance » à distance).

**Des maladresses managériales susceptibles de dégrader inutilement les relations de travail.** L'inspection rapporte ici des décisions qui seraient prises sans ménagement, pas ou peu explicitées, des tensions aussi entre managers et agents. Cette situation trouve possiblement une explication dans la coexistence de cultures différentes. Des managers (généralement plus âgés), rompus au mode de fonctionnement de l'administration (priorisations parfois fluctuantes, primat du cabinet ...) et des jeunes cadres passionnés, porteurs d'une culture « militante », très investis dans leurs missions et qui ne comprennent pas toujours les arbitrages et les arguments d'autorité parfois opposés.

**Le traitement des cas très particuliers a pu être un angle mort de la gestion RH.** Cette observation vise la situation sensible d'un agent confronté à une absence de réponse de la part du service de proximité RH qui n'aurait pas été en mesure d'apporter les éléments demandés (conciliation travail/congé maladie, niveau de rémunération prévisible...).

**Une concurrence interpersonnelle transitoirement exacerbée.** La réduction du nombre de bureaux, comme de sous-directions, a mis en concurrence les managers des structures concernées, ce qui a détérioré l'ambiance générale. Le fait aussi que le choix des cadres reconduits dans leurs fonctions n'ait été révélé qu'en toute fin de processus aurait aussi prolongé les tensions.

- **« Insécurité de l'emploi et du travail »**

**Un environnement instable qui rend toute projection hasardeuse.** Ce constat n'est pas propre aux seuls personnels du CGDD. Le contenu des missions évolue, les structures, les conditions d'emploi des personnels sont soumises à de fortes transformations (cf. actualité législative avec le projet de loi dit « 4 D », évolutions portées par loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique... »). Ce contexte devenu très « mouvant » est potentiellement déstabilisant pour les personnels qui doivent s'adapter en continu.

**Éléments de conclusion sur les développements consacrés aux RPS :**

En termes de contexte, **l'inspection note deux évolutions susceptibles de produire des effets positifs sur le fonctionnement du service.** La première concerne la nomination d'une directrice de cabinet qui devrait fournir les conditions d'un pilotage plus stratégique et potentiellement davantage régulé de l'activité du service. La seconde concerne le projet de service de la sous-direction SDAG qui vise notamment à développer les synergies infra-SDAG et offrir un meilleur service sur les fonctions support au bénéfice du CGDD (managers et agents).

L'inspection recommande qu'une attention toute particulière soit portée aux conditions de travail (personnels comme cadres) et aux questions managériales dans le contexte de transformations techniques et organisationnelles. Afin d'ancrer cette orientation, la prise en compte de ce sujet pourrait aussi constituer un des critères d'évaluation des cadres. Le CTS devra être informé des initiatives prises. La question de l'adéquation des moyens quantitatifs et qualitatifs aux missions est aussi un point central.

**Recommandation 6. Prévention des RPS : mobiliser les managers sur les conditions de travail et faire de la prise en compte de ce sujet un des critères d'appréciation de leur évaluation ; accompagner les personnels dans les adaptations nécessaires (techniques, technologiques, savoir-faire...).**

### 2.7.5 Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS sont identifiés dans le DUERP (manutention, port de charges, posture, sédentarité...). Pour mémoire, ces troubles peuvent aussi être reliés à la manifestation de RPS<sup>50</sup>.

Pour le site de La Défense, une analyse de l'ergonomie des postes de travail a été engagée<sup>51</sup>. Cette action, qui n'a pas été menée à son terme, a donné lieu à un recensement des équipements à commander. L'inspection invite à parachever ce chantier en veillant, à l'avenir, à éviter toute rupture entre les constats dressés et les suites à donner (mise à disposition des équipements dans un délai raisonnable), afin de ne pas créer de frustrations (agents dans l'attente des matériels et crédibilité de l'AP auprès de ses collègues).

Concernant le site d'Orléans, l'inspection a pris connaissance du compte-rendu de visite du médecin du travail du 14 novembre 2019<sup>52</sup>. Celui-ci n'appelle pas d'observation.

La généralisation du travail à distance dans le contexte pandémique mais aussi la probabilité d'un essor du télétravail en situation « post-Covid » nécessitera de conduire une réflexion, en lien avec le SG/DRH sur le niveau des équipements domestiques, l'ergonomie des postes, le travail sur écran....

### 2.7.6 Risque incendie

Le risque incendie est identifié dans le DUERP (sites de La Défense et d'Orléans) et formulé comme suit : « présence de matériaux combustibles ». Les situations d'exposition envisagées sont décrites (stocks de dossiers papiers, bouilloires, cafetières). La description des actions déployées, en regard, est laconique (« rappel des consignes de sécurité – potentiel calorifique – formation risques incendie, tri sélectif, tisaneries », voire elliptique « pérennisation des actions existantes »).

En tour Séquoïa, la sécurité incendie est assurée par le gestionnaire (PC sécurité armé par des personnels dédiés, H24), conformément à la réglementation afférente aux IGH. Les listes des équipes locales de sécurité (ELS) au droit des plans d'évacuation – nombre fixé au 1/25<sup>ème</sup> de l'effectif présent – sont datées du 25 juillet 2019 et ne sont plus à jour. Pour le risque incendie, l'inspection renvoie aussi au paragraphe infra consacré à la visite des locaux.

Le bâtiment occupé par le CGDD à Orléans a tout d'abord été classé comme établissement recevant du public (ERP) en 2007, lorsqu'il était occupé par l'Institut français de l'environnement (IFEN)

---

<sup>50</sup> Pour Agnès Aublet-Cuvelier, chercheuse et responsable du laboratoire de bio-mécanique et d'ergonomie de l'INRS, les relations entre les deux phénomènes que sont les RPS et les TMS sont complexes. D'un point de vue épidémiologique, des études longitudinales ont confirmé l'influence des acteurs psychosociaux dans la survenue et la chronicité des TMS).

<sup>51</sup> Action initiée par le chef de bureau AG1 qui exerçait aussi les fonctions d'AP.

<sup>52</sup>Ce compte rendu indique que les fauteuils sont « assez ergonomiques avec réglage en hauteur et soutien dorsal et accoudoirs réglables » et que « les ordinateurs avec souvent deux écrans sont bien installés, tant en hauteur qu'en profondeur et par rapport à l'éclairage naturel provenant des fenêtres... ».

puis déclassé en 2015. Depuis, et sans être soumis aux règles des ERP, certaines dispositions liées à ce statut resteraient appliquées, par choix, afin d'assurer un niveau de prévention supérieur. En tout état de cause, le rapport de vérification périodique du système de sécurité incendie (SSI) du bureau Véritas pointe des déficiences et anomalies. Interrogé sur ces anomalies, le chef du bureau AG3 a indiqué qu'il avait été remédié à celles-ci depuis cette visite. Une contre-visite est nécessaire afin de lever ces réserves.

Une liste nominative de quinze personnes, datée de septembre 2019, remplissant les fonctions de guides et serre-files, a été fournie à l'inspection. Un exercice d'évacuation a eu lieu le 30 janvier 2020 sur ce site pour l'ensemble du bâtiment hébergeant les agents du CGDD et l'ADEME. Cet exercice a donné lieu à un rapport daté du 13 février 2020 globalement satisfaisant (signal sonore d'évacuation audible en tous points, évacuation fluide et rapide<sup>53</sup>).

Des points sont plus critiques : prise de décision d'évacuation trop lente ; l'ensemble du personnel n'a pas évacué, certains agents étant même retournés en arrière et le 3<sup>ème</sup> étage du bâtiment non vérifié ; les portes des locaux sont restées ouvertes ; impossible de connaître exactement le nombre de personnes présentes de l'ADEME ; fréquence des exercices d'évacuation non conforme à la réglementation<sup>54</sup>.

En outre, l'inspection a été alertée sur la présence d'appareils électro-ménager introduits par les agents. La conformité de ces matériels et équipements devra être vérifiée et ces matériels retirés, s'ils ne présentent pas toutes les garanties de sécurité.

***Recommandation 7. Risque incendie : Remédier aux anomalies et dysfonctionnements constatés ; vérifier la conformité des équipements ; réaliser le nombre d'exercices prévus par la réglementation (site d'Orléans) ; actualiser la liste des équipes locales de sécurité (tour Séquoïa).***

### **2.7.7 Risque sûreté**

L'organisation de la sûreté dans les locaux de l'administration centrale relève de la compétence du SG/DAF/SET1 (supervision de l'accueil de visiteurs sur le site de La Défense).

A Orléans, un dispositif d'alarme intrusion est en place. La maintenance (annuelle) est régulièrement réalisée. La dernière maintenance date du 15 octobre 2020.

### **2.7.8 Risque alcool et addictions**

Ces risques ne sont pas analysés dans le DUERP. Le CGDD relève du règlement intérieur de l'administration centrale qui n'aborde pas ce point.

La question du tabac (odeur de cigarettes, tabagisme passif, voire bravade de l'interdit de fumer...) a été évoquée pour le site d'Orléans. L'inspection invite les responsables (la responsable du site formellement désignée par le Commissaire, en lien avec le chef du bureau de la gestion déléguée

---

<sup>53</sup> Par ailleurs, il a été indiqué à l'inspection que des travaux préconisés lors d'une visite de site par le chargé de prévention du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) ont été réalisés (modification d'une fenêtre de la grande salle de réunion du 3<sup>ème</sup> étage, avec dispositif d'ouverture par l'extérieur, pour une évacuation aisée à l'aide d'une échelle de pompiers).

<sup>54</sup> Ces exercices ont lieu au moins tous les 6 mois (art. 4227-39 du code du travail).

AG3) à faire respecter l'interdiction de fumer dans les lieux constituant des lieux de travail<sup>55</sup> tout comme l'interdiction du vapotage<sup>56</sup>. Ces interdictions doivent faire l'objet d'un affichage.

### **2.7.9 Risques biologiques et pandémiques**

Le DUERP identifie le risque lié à la « situation sanitaire du pays » sans équivoque sur la nature du risque envisagé et qui correspond, en pratique, aux agents en mission (Outre-Mer, étranger).

Suite à la crise sanitaire du Coronavirus, le CGDD a complété son DUERP dans le mouvement général d'actualisation conduit par l'ensemble des services<sup>57</sup>. Ce document identifie le risque biologique, site d'Orléans inclus, et les possibles risques subséquents (RPS, TMS, travail isolé...).

Le CGDD a établi un plan de continuité de son activité (PCA). Celui-ci, daté du 18 mars 2020, vise les situations d'urgence empêchant l'accès par les agents aux sites ou affectant les moyens de fonctionnement courant. Le PCA distingue les activités essentielles devant être assurées en toutes circonstances, que ce soit en télétravail ou sur site, en partie ou en totalité.

Le CGDD a également élaboré son plan de reprise d'activité (PRA). Daté du 25 mai 2020, ce plan s'inscrit dans le cadre du PRA ministériel.

### **2.7.10 Risque rayonnements ionisants**

Ce risque est identifié dans le DUERP. Plusieurs actions sont mises en œuvre comme le mesurage ou une surveillance médicale particulière. Ces points n'ont pu être vérifiés par l'inspection.

Pour le radon<sup>58</sup>, la valeur moyenne annuelle maximale d'exposition est de 300 Bq/m<sup>3</sup>. Au vu de la cartographie réalisée par l'IRSN, les villes de Courbevoie et d'Orléans sont situées en catégorie 1, c'est-à-dire des lieux où la teneur en uranium est faible. C'est aussi le cas pour les villes de Lyon et Montpellier. La ville de Rennes, en revanche, se situe en catégorie 3<sup>59</sup> et devrait motiver une évaluation aux fins d'information et définition de mesures de prévention, au vu des résultats de l'évaluation.

### **2.7.11 Risques liés à la manutention**

L'inspection a pris en compte les corrections apportées sur ce point lors de l'actualisation du DUERP réalisée en 2020.

L'inspection a pu constater la présence dans les bureaux de deux chariots et d'un « diable ». L'inspection rappelle l'obligation de formation des personnels concernés aux gestes et postures notamment. Une surveillance médicale doit aussi être assurée par le service médical de prévention

---

<sup>55</sup> Article R. 3512-2 du code de la santé publique.

<sup>56</sup> Article L. 3513-6 du code de la santé publique.

<sup>57</sup> Réunion du CHSCT-AC du 4/09/2020.

<sup>58</sup> Le radon est gaz radioactif d'origine naturelle issu de l'uranium contenu dans les formations géologiques. Il représente la deuxième cause de cancer du poumon derrière le tabac mais devant l'amiante.

<sup>59</sup> Commune qui présente des formations géologiques dont les teneurs en uranium sont estimées plus élevées comparativement aux autres formations.

(approche ergonomique des postes impliquant des manutentions). Le nombre de personnels effectivement concernés par le risque lié à la manutention manuelle de charges devra aussi être vérifié.

### **2.7.12 Risques de chutes de hauteur**

Ce risque est identifié dans le DUERP pour un seul agent (l'UT « Gestionnaire-coordonnateur des moyens généraux ») basé à Orléans, par ailleurs certifié apte à la conduite en sécurité (CACES).

Après vérification<sup>60</sup>, il s'avère que ce risque professionnel n'est pas pertinent pour l'UT précitée, les opérations d'entretien et de maintenance réalisées en hauteur étant sous-traitées<sup>61</sup>. Les indications apportées par le service précisent notamment que l'utilisation d'un escabeau par le responsable des moyens généraux reste possible, sans qu'il s'agisse d'une « activité de travail » au sens de l'entretien ou de la maintenance mais de simples inspections visuelles. Le complément d'information apporté à l'inspection précise, en outre, qu'une formation de type CACES n'est pas nécessaire.

L'inspection rappelle l'interdiction d'utiliser des échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail, sauf circonstances strictement envisagées par le code du travail (art. R. 4323-63).

Pour mémoire, dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement la formation nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (art. 6 du décret N°82-453 modifié).

### **2.7.13 Risque électrique**

L'inspection a pris en compte les corrections apportées sur ce point lors de l'actualisation du DUERP réalisée en 2020.

## **2.8 L'hygiène dans les locaux de travail**

Pour le site d'Orléans, il est fait état (rapport de visite du médecin du travail du 19 décembre 2019) de la présence d'un réfrigérateur au 3<sup>ème</sup> étage du bâtiment. Le médecin préconise d'afficher une procédure quant aux règles de conservation des aliments et de nettoyage de cet appareil.

L'inspection rappelle que dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CHSCT, met à leur disposition un local de restauration (art. R. 4228-22 du CT). Le réfrigérateur, lui aussi prévu par la réglementation, fait l'objet d'un ménage quotidien et doit être préalablement vidé à cet effet. L'inspection invite le service à inclure cette prestation dans le contrat d'entretien du bâtiment, par voie d'avenant, le cas échéant.

## **2.9 La formation des agents**

Pour le site d'Orléans, 7 agents ont été formés aux premiers secours (attestation de formation datée du 29/01/2019).

---

<sup>60</sup> Mail du chef de bureau AG3 du 5/01/2021 à l'inspection.

<sup>61</sup> Il s'agit d'une situation de co-activité pour laquelle un plan de prévention est par ailleurs prévu (travaux dangereux).

Au siège, neuf formations ont été organisées entre juillet et octobre 2020 portant notamment sur l'accompagnement des managers après la période de confinement ainsi que sur les RPS « post-confinement ». Ces formations ont été suivies par 127 agents.

L'inspection rappelle la circulaire du 2 octobre 2018<sup>62</sup> qui prévoit de former 80% des agents publics aux gestes qui sauvent avant le 31 décembre 2021, ce qui oblige l'administration à proposer aux personnels ces formations en les inscrivant dans leurs plans de formation.

Il est rappelé qu'un bilan des formations doit être présenté au CT/CHSCT chaque année.

---

<sup>62</sup> Relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours.

## 3 Visite des locaux

### 3.1 Site de la Défense (étages 18, 19, 20, 21 et 22 de la tour Séquoïa)

De la visite des locaux réalisée hors la présence des agents il ressort les observations suivantes :

#### Risque incendie

L'inspection a constaté la présence dans quelques bureaux d'appareils électriques (cafetières, bouilloires, un ventilateur) mais aussi de transparents de couleur collés au plafond sur les néons.

Veiller, en lien avec SG/DAF/SET<sup>63</sup>, à la conformité de ces matériels - ou à leur innocuité, s'agissant des transparents collés sur les éclairages - procéder au remplacement des matériels non conformes, le cas échéant, donner des instructions (note de service) visant à informer les agents sur les usages en la matière.

#### Risque de chute d'objet

Il a été constaté la présence au-dessus des armoires de nombreuses boîtes d'archives, cartons et objets (lampes de bureaux, pieds d'ordinateurs, d'un massicot...).

Organiser l'archivage de proximité dans les locaux prévus à cet effet, évacuer les matériels inutilisés.

#### Risque de chute de hauteur

Ces chutes résultent d'une élévation (tabouret, marche pied). Outre les objets indiqués supra, l'inspection a constaté la présence au-dessus d'armoires de plusieurs plantes vertes en pot.

Prévoir un **équipement** qui permette de répondre à l'obligation réglementaire d'accès sécurisé ou veiller à ce que les plantes vertes soient placées dans des endroits rendant possible leur arrosage sans recours un moyen d'élévation.

#### Risque de chute de plain-pied

Les dégagements dans quelques (rares) bureaux ne permettent pas une évacuation rapide des occupants dans de bonnes conditions de sécurité.

Aucun objet ou matériel (caisson de bureaux, mobilier...) ne doit faire obstacle à la circulation des personnes ou réduire la largeur des dégagements au-dessous de 0,80 m. (art. R. 4227-5 CT).

#### Désordres matériels

L'inspection recommande de procéder aux remises en état suivantes : stores défectueux (pièces 19.11, 21.28 et 22.32) ; peinture écaillée dans les espaces de confidentialité (pièces 19.70 et 22.70) ; **grille de protection** en face du bureau 22.30 à refixer **sans délai** (risque de blessure).

#### Equipement/machines

L'inspection a constaté la présence de trois instruments de coupe manuels dits « massicots ». Il s'agit de matériels potentiellement dangereux pouvant faire l'objet de vérifications périodiques<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> La sous-direction de l'environnement de travail.

<sup>64</sup> Cf. « brochure ED 828 » de l'INRS.



S'il s'agit de simples contrôles visuels, ceux-ci devraient aussi être portés dans un registre de sécurité, sans exclusive des opérations de maintenance définies par le fabricant (carnet de maintenance).

Si l'utilité de ces équipements est avérée mettre en place un registre de sécurité (consignation des contrôles périodiques et des opérations de maintenance) ; veiller à ce que les personnels utilisant ces équipements soient préalablement formés, le cas échéant ; prévoir un affichage à proximité de l'équipement indiquant que ce matériel est potentiellement dangereux et doit être utilisé que par des agents au fait de son mode d'emploi. Si ces matériels ne sont utiles, les retirer.

### 3.2 Sites d'Orléans, de Rennes, Lyon et Montpellier (PISCL)

Il n'a pas été réalisé de visite de ces locaux. La présence d'appareils sous tension ayant été signalée à l'inspection (cf. supra point 2.1.1, page 13), la recommandation 10 ci-dessous s'adresse aussi au site d'Orléans sur ce point particulier des équipements électriques, nonobstant l'absence de visite.

***Recommandation 8. Vérifier tour Séquoïa et site d'Orléans la conformité des matériels introduits par les personnels avec la réglementation ; veiller au désencombrement des hauts d'armoire (risque de chute d'objet) ; procéder aux travaux de réparation sans délai.***

## Conclusion

Le CGDD est un des acteurs majeurs de la transition écologique au sein du pôle ministériel. La réduction des effectifs concomitante avec l'augmentation des plans de charge et l'évolution des politiques publiques et de leur complexité croissante mettent sous tension les collectifs de travail, qu'il s'agisse des personnels comme des cadres.

Ce contexte mais aussi celui lié à la crise sanitaire et de télétravail généralisé rendent particulièrement stratégiques l'action managériale pour accompagner au mieux les transformations en cours.

Cette situation nécessite aussi de porter une attention toute particulière aux conditions de travail qu'une charte de qualité de vie au travail pourrait également renforcer, dans la droite ligne des orientations contenues dans la note SG du 5 avril 2021.

Les huit recommandations contenues dans ce rapport sont laissées à la diligence du commissaire général, étant entendu que certaines d'entre-elles nécessiteraient d'être relayées par le SG/DRH. Elles ne doivent pas masquer les points forts du service qui sont réels en termes de méthode et d'organisation sur ces sujets de prévention et de sécurité au travail.

Pierre BRODIN

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'PB', located below the name Pierre Brodin.

Inspecteur santé et sécurité au travail

Nota : Les observations contenues dans le présent rapport ne constituent pas une liste exhaustive et sont liées aux documents fournis. Elles ne se substituent pas aux observations émises par les organismes lors des contrôles internes au service, des visites périodiques réglementaires ou des visites de la commission de sécurité.

Ce rapport ne saurait par ailleurs modifier la nature et l'étendue des responsabilités du chef de service (décret N°82-453 modifié et code du travail).

# Annexes

# 1 Liste de diffusion

- M. le commissaire général au développement durable
- M. le président de la section audits, inspections et vie des services du CGEDD
- Mme la coordonnatrice nationale du réseau des ISST du MTE
- Mme la déléguée du réseau des ISST du MTE
- Mme la cheffe du bureau SG/DRH/PSPP1
- Mme la cheffe du bureau et de la documentation (BRD) du CGEDD.

## 2 Réponse contradictoire du service



Commissariat Général  
au Développement Durable

Paris, le 9 juillet 2021

*Sous-direction des affaires générales*

**Le commissaire général**

à

Monsieur Pierre BRODIN  
Inspecteur santé et sécurité au travail  
Conseil général de l'environnement et du  
développement durable

**Affaire suivie par :** Yvon CHEFDEVILLE  
Yvon.Chefdeville@developpement-durable.gouv.fr  
Tél. : 01 40 81 79 58

**OBJET :** REPONSE AU RAPPORT PROVISOIRE DE L'INSPECTION SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DU CGDD.

Le rapport provisoire, transmis le 28 mai 2021, fait un certain nombre d'observations et de constatations présentées suivant les thématiques suivantes :

- La politique de prévention de la santé et de sécurité au travail
- L'organisation de la prévention
- Les registres
- Les contrôles réglementaires
- Les Équipements de Protection Individuelle (EPI)
- La politique mise en place pour les autorisations et habilitations
- La prévention des risques professionnels
- L'hygiène dans les locaux de travail
- L'accidentologie et les maladies professionnelles
- La formation des agents

Il comporte dix recommandations, qui donneront lieu à un plan d'action et à un dispositif de suivi.

D'une manière générale, vous mettez en avant les sujets relevant des RPS pour l'ensemble des agents du CGDD dans le contexte actuel, ainsi que la situation particulière des pôles statistiques hébergés par les DREAL. Ce sont également des points auxquels je suis extrêmement attentif et sur lesquels le CGDD s'inscrit pleinement dans les actions portées actuellement par le Secrétariat général sur la prévention des RPS. Quant aux pôles en DREAL, mes services ont pris l'attache de leurs correspondants pour clarifier les responsabilités réciproques.

Dans l'immédiat, le rapport appelle de ma part des corrections mineures, ainsi que des compléments et/ou actualisations pour certains sujets ayant évolué depuis le début du lancement de l'inspection en janvier 2020.

## **I- Corrections :**

1) Le rapport mentionne (pages 11 et 12) des difficultés de gouvernance du site d'Orléans, celle-ci étant jugée « peu lisible », et n'étant « pas sans poser des questions de cohérence avec le siège ».

Ce constat a été effectué en janvier 2020, au lancement de l'inspection, lors d'une réunion des membres du comité de direction du CGDD. Il faisait référence à des difficultés qui étaient davantage d'ordre organisationnel et technique, plutôt qu'à un problème de cohésion de fond. Aussi le terme me paraît-il devoir être nuancé.

Sur les questions de lisibilité et d'organisation, depuis lors, le mode de gouvernance a été clarifié avec la désignation de la sous-directrice de l'information environnementale (SDIE) en tant que représentante du commissaire général sur le site d'Orléans. Par ailleurs, la sous-direction des affaires générales a été réorganisée afin que les procédures et processus internes soient menées de manière homogène pour les services et agents, quel que soit le site d'affectation. Cette refonte a été menée dans le cadre du projet de service de la sous-direction lancé en décembre 2020 et achevé le 1<sup>er</sup> juin 2021. Enfin, le chantier de refonte de l'infrastructure informatique du site d'Orléans, engagé depuis deux ans, est en voie d'achèvement. Les accès réseau sont harmonisés (modalités de raccordement au RIE - Réseau Interministériel de l'État et à la PFAI - Plateforme d'Accès Internet ministérielle) et les postes de travail d'Orléans sont intégrés au domaine informatique de l'administration centrale. L'accès aux fichiers hébergés est désormais indifférencié, que les agents travaillent à la Défense ou à Orléans.

2) Il est fait mention en page 12 du « boycott de plusieurs CTS ». Le terme paraît disproportionné au regard de la réalité du dialogue social au CGDD, qui est d'excellente qualité. Les représentants de personnel ont simplement demandé le report d'un CTS, en raison de l'envoi tardif des documents. Cette demande de report a été naturellement acceptée.

3) En page 20 du rapport, il est indiqué que les registres du site d'Orléans sont rassemblés à l'accueil du service. Cela est exact historiquement, mais les registres sont désormais uniques pour les deux sites Séquoia et Orléans, puisque l'ensemble du CGDD relève du même CHSCT-AC. Les registres spécifiques du site d'Orléans ont donc été remplacés par le même formulaire dématérialisé que celui de la Défense en juin 2019.

Cette modification a fait l'objet d'un courriel d'information adressé à l'ensemble des agents du site le 21 juin 2019, et d'une actualisation de la page intranet (<http://intranet.cgdd.oreans/registre-de-sante-et-de-securite-au-travail>).

4) À propos des équipements de protection individuelle (point 2.5 – page 22), les agents bénéficiaires ont bien été informés des conditions d'utilisation du « kit de sécurité » qui leur a été fourni au titre de leur habilitation électrique (équipements de protection au risque électrique : lunettes et gants de protection, tapis isolant...). Les conditions d'utilisation sont précisées aux agents lors des formations obligatoires nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de l'habilitation.

5) Habilitations – point 2.6 – recommandation n°6 : Vous relevez la nécessité d'une vérification sur ce sujet. Les titres d'habilitation électriques des trois agents du site d'Orléans ont bien été signés par le chef du bureau de la gestion délocalisée du site d'Orléans en janvier 2020, suite à la formation de renouvellement et la séance pratique. Ce titre a été validé pour une durée de trois ans, durée correspondante à la périodicité de la formation obligatoire.

## **II- Précisions diverses :**

Par ailleurs, vous avez relevé différents points sur lesquels je souhaite apporter des précisions, compte tenu des changements mis en œuvre depuis le début de l'inspection.

### a) Le site d'Orléans :

Les représentants du personnel ont soulevé (page 13) la question de l'hygiène des réfrigérateurs mis à disposition des agents (deux réfrigérateurs installées dans la cafétéria, l'un pour les agents du CGDD, l'autre pour les agents de l'ADEME) : une prestation de nettoyage des réfrigérateurs et fours micro-ondes a été intégrée dans le contrat passé avec le prestataire de nettoyage des locaux, dans les mêmes conditions que ce

2

qui est pratiqué sur les sites de la Défense (nettoyage hebdomadaire, programmé le vendredi après-midi, après vidage par les agents). Cette nouvelle prestation sera mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

b) Le Document Unique d'évaluation des Risques professionnels (DUERP) :

Comme le relève le rapport au point 2.2.1, le DUERP transmis et analysé dans le cadre de l'inspection, qui datait de 2018, était peu ergonomique et lisible. Ce document a été actualisé en 2020 et présenté au CHSCT-AC le 17 mai 2021 (le décalage du calendrier du CHSCT-AC est lié à la crise sanitaire). La nouvelle version apporte des réponses à une partie des observations formulées dans le rapport, notamment concernant l'amélioration de la lisibilité, qui en facilite son appropriation par les personnels.

Concernant les pôles statistiques dans les DREAL, les risques liés au bâtiment relèvent de la compétence de chacune des trois DREAL concernées : les agents des pôles sont pris en compte pour ces risques « physiques » dans les DUERP des DREAL. Par contre, les risques de type RPS, liés à l'organisation du travail et aux conditions de management interne, restent bien de la compétence du CGDD, c'est pourquoi les effectifs des pôles sont intégrés dans les évaluations de ces risques, comme cela a été présenté lors du CHSCT-AC du 17 mai 2021.

Le détail est développé en annexe.

c) Le service social du travail – point 2.2.5 – page 17 :

Le rapport relève le caractère insatisfaisant des relations avec le service social compétent pour les agents d'Orléans. Ce constat n'a plus lieu d'être. Des réunions d'échanges entre l'assistant de service social (ASS) et le bureau responsable des ressources humaines du CGDD se tiennent régulièrement, une fois par mois ou tous les deux mois, afin d'évoquer les situations sensibles du site parisien mais également du site d'Orléans, puisque les ASS de proximité communiquent avec l'ASS du bureau CRHAC2.

d) L'intranet du service – point 2.2.8 – page 18 :

Le rapport note la mention d'informations génériques et non dédiées au service, sur l'intranet à propos des sujets de santé et sécurité au travail. Ces pages ont en effet disparu lors de la refonte des sites intranets du pôle ministériel et sont actuellement en cours de refonte et d'actualisation. Il est prévu qu'elles ne comportent que des informations spécifiques au CGDD (DUERP, liste des correspondants, équipes locales de sécurité ...) et des liens vers l'intranet SG pour toutes les informations d'ordre général.

e) Contrôles réglementaires – points 2.4.1 et 2.4.2 pages 21 et recommandation n°5 :

Je note que vous relevez le caractère très satisfaisant du suivi des contrôles réglementaires. La suggestion d'améliorer la formalisation de ce suivi dans un tableau mettant en évidence les levées de réserve sera mise en œuvre. Concernant les éléments listés dans l'annexe 7 (page 45), certains concernent les équipements de chauffage et climatisation, qui vont être remplacés à court terme. En effet, la sous-direction de l'action foncière et immobilière (rattachée au SG du pôle ministériel) est maître d'ouvrage d'un projet de lourde rénovation du site d'Orléans axé sur l'amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment, qui comporte en particulier le remplacement de la chaudière et du système de refroidissement par un équipement basé sur une pompe à chaleur et géré par une nouvelle centrale de commande.

De manière accessoire, je vous précise qu'il y a une coquille sur le risque sûreté (point 2.7.7). La maintenance annuelle du dispositif d'alarme a été faite le 15 octobre 2020 et non 2010.

*Avec mes remerciements.*

Le commissaire général au  
Développement durable

  
Thomas LESUEUR

3

## ANNEXE

### Détail des observations sur les évolutions observées depuis le début de l'inspection

#### a) Concernant le site d'Orléans :

Les représentants du personnel ont évoqué (page 13) la présence d'équipements électriques (cafetières, bouilloires) dans les bureaux, « tolérances » locales qui ne seraient pas sans poser des questions de sécurité sur le site d'Orléans. Des rappels ont été diffusés auprès des agents, évoquant les risques d'incendie et de brûlures. Les tisaneries et l'espace cafétéria du site ayant été entièrement rénovées et équipés d'équipements électroménagers neufs, la consigne d'interdiction de tout matériel de ce type dans les bureaux va être rappelée aux agents.

#### b) Concernant les pôles statistiques du SDES hébergés dans les DREAL :

Les remarques concernant le manque d'information sur les sujets relevant de la santé et de la sécurité au travail pour les agents affectés dans les pôles de Rennes, Montpellier et Lyon ont été prises en compte et l'attention de la ligne hiérarchique a été appelée sur le sujet. Le processus d'actualisation des conventions d'hébergement avec les DREAL lancé en juin est l'opportunité d'évoquer ces questions de suivi médico-social des agents, de détection des situations difficiles et de prévention des risques.

#### c) L'actualisation 2020 du DUERP du CGDD :

Le DUERP transmis dans le cadre de l'inspection est celui validé en 2018. Ce document, qui comportait deux parties (sites Séquoia / Orléans) résultait d'un traitement par l'application informatique SIMS-EvRP retenue pour l'ensemble des directions relevant du CHSCT-AC. Cette application était particulièrement lourde et peu ergonomique, le travail d'élaboration du DUERP par les assistants de prévention était pesant et peu propice à l'association des services. Le document final était d'une lecture délicate (163 pages).

Cette application a donc été abandonnée, et la démarche d'actualisation du DUERP au titre de l'année 2020 a en priorité portée sur la mise au nouveau format du DUERP, qui comporte trois parties :

- Une introduction, comportant des rappels réglementaires, des définitions et les modalités d'évaluation des risques
- Les « risques communs » à tous les services de l'administration centrale, qui concernent essentiellement les risques liés au bâtiment et aux transports (tableau sur une page)
- Les « risques spécifiques » à chaque direction, comportant les risques de métiers spécifiques ainsi que les risques de type RPS (tableau sur trois pages pour le CGDD)

Le DUERP du CGDD a donc fait l'objet d'une grande simplification de forme, il est maintenant constitué d'un tableau de quatre pages, beaucoup plus accessible à la lecture. Par ailleurs, il a fait l'objet d'autres ajustements au titre de 2020 :

- Simplification des unités de travail et regroupement des sites Séquoia/Orléans lorsque les risques et évaluations sont similaires.
- Intégration des RPS dans le DUERP, l'ancien plan de prévention des RPS n'étant qu'une annexe au DUERP.
- Ajustement des effectifs, notamment pour les risques « manutention », « chute de hauteur » et « risque électrique », ce qui apporte des réponses aux observations formulées en pages 31 et 32.



### 3 Organigramme du service



## Commissariat général au Développement durable (CGDD)

Cabinet

**Commissaire général au Développement durable**  
**Délégué interministériel au Développement durable**  
 Thomas LESUEUR

**Directrice, adjointe au Commissaire général**  
 Diane SIMIU

#### Sous-direction de la stratégie éditoriale et de la diffusion

**Lionel JANIN**

Bureau de l'édition et de la valorisation  
 Bureau des usages numériques

**Service de l'économie verte et solidaire**  
**Pascal DUPUIS**

Sous-direction de l'économie et de l'évaluation  
 Vincent MARCUS

Bureau de la biodiversité et des ressources  
 Bureau de la transition énergétique et solidaire  
 Bureau des transports, de l'aménagement et des risques

Sous-direction des entreprises  
 Élise CALAIS

Bureau de la finance verte et de la RSE  
 Bureau de la transformation des organisations et des modèles d'affaires  
 Bureau des engagements et des filières

Sous-direction des politiques publiques durables  
 Loïc AGNÈS

Mission d'appui aux directions régionales sur l'autorité environnementale  
 Bureau du droit de l'évaluation environnementale et de la participation du public  
 Bureau de l'accompagnement et de l'expertise de l'évaluation environnementale  
 Bureau de l'agriculture et de l'alimentation durables

#### Délégation au développement durable

**Martin BORTZMEYER**

Département de l'action territoriale et de la participation des acteurs  
 Département de la transformation pour les Objectifs de développement durable

**Service des données et études statistiques**  
**Béatrice SÉDILLOT**

Bureau de l'appui et de la coordination statistiques

Sous-direction des statistiques de l'énergie  
 Nicolas RIEDINGER

Bureau des statistiques de l'offre d'énergie  
 Bureau des statistiques de la demande d'énergie

Sous-direction des statistiques du logement et de la construction  
 Jérôme HARNOIS

Bureau des statistiques de l'offre du logement  
 Bureau des statistiques d'entreprises  
 Bureau des synthèses sur le logement et l'immobilier

Sous-direction des statistiques des transports  
 Sabine BESSIÈRE

Bureau des statistiques de la route et des véhicules  
 Bureau de l'observation statistique des transports, de la mobilité et de la logistique  
 Bureau des synthèses économiques et sociales sur les transports

Sous-direction de l'information environnementale  
 Béatrice MICHALLAND

Bureau de l'état des milieux  
 Bureau des pressions sur l'environnement  
 Bureau des synthèses économiques et sociales sur l'environnement

#### Sous-direction des affaires générales

**Florence MACÉ**

Bureau des ressources humaines, de la formation et des moyens généraux  
 Bureau du budget, des affaires financières et des marchés  
 Bureau de la gestion délocalisée du site du CGDD à Orléans

**Service de la recherche et de l'innovation**  
**Thierry COURTINE**

PIA / GPI  
 Galléo  
 Normes

Sous-direction de la recherche  
 Gwenaëlle HELLO

Mission système Terre  
 Mission biosphère  
 Mission sciences, société et territoires  
 Mission prospective

Sous-direction de l'animation scientifique et technique  
 Claire SALLENAVE

Bureau de la tutelle  
 Bureau de la reconnaissance des compétences scientifiques et techniques  
 Mission de l'animation du réseau scientifique et technique

Laboratoire d'innovation ECOLAB  
 Thomas COTTINET

Equipe projets innovation Data/IAe  
 Equipe projets innovation Start-up & Sciences comportementales

24 JUILLET 2020

## 4 Liste des personnes rencontrées

Nom	Prénom	Structure	Fonction	Date de rencontre
MARCUS	Vincent	CGSS/SEVS/SDEE	Sous-directeur	5/11/2020
AGNES	Loïc	CGDD/SEVS	Sous-directeur	6/11/2020
COTTINET	Thomas	CGDD/SRI/ECOLAB	Sous-directeur	6/11/2020
BEGON	Hélène	CGDD/CABINET	Chargée de mission	9/11/2020
SALLENAVE	Claire	CGDD/SRI/SDAST	Sous-directrice	9/11/2020
CALAIS	Elise	CGDD/SEVS/SDE	Sous-directrice	10/11/2020
JANIN	Lionel	CGDD/SDSED	Sous-directeur	10/11/2020
DESSAGNES	Dominique	CGDD/SDAG	Assistante	10/11/2020
HELLO	Gwenaëlle	CGDD/SRI/SDR	Sous-directrice	10/11/2020
SIMEON	Frédérique	CGDD/SEVS/BTOMA	Chargée d'études	11/12/2020
BORTZMEYER	Martin	CGDD/DDD	Chef de la délégation	12/11/2020
SEDILLOT	Béatrice	CGDD/SDES	Cheffe de service	13/11/2020
MACE	Florence	CGDD/SDAG	Sous-directrice	13/11/2020
OLIVE-OTTO	Marie	CGDD/SEVS/BTOMA	Cheffe de bureau	13/11/2020
DUPUIS	Pascal	CGDD/SEVS	Chef de service	16/11/2020
LEVY	Anne-Laure	CGDD/SDAG/AG1	Adj. au chef de bureau	19/11/2020
CHEFDEVILLE	Yvon	CGDD/SDAG/AG3	Chef de bureau et AP	23/11/2020
CLEMENT	Mathilde	CGDD/SEVS/SDEE2	Adj. au chef de bureau	24/11/2020
ROSSI	Elisabeth	CGDD/SDSED/BUN	Gestionnaire	25/11/2020
ALBIN	Hervé	CGDD/SDAG/AG3	Responsable moyens généraux	
CIULKIEWICZ	Jean-Luc	Syndicats/ FSU-SNE	Permanent syndical	
HARNOIS	Jérôme	CGDD/SEDS/SDSLC	Sous-directeur	26/11/2020
ZELLOU	Marouane	CGDD/SDES/BSOLL	Chargé d'études	27/11/2020
LEFRANCOIS	Geneviève	CGDD/PISLC-ARA	Adj. au chef de pôle	1/12/2020
COURTINE	Thierry	CGDD/SRI	Chef de service	2/12/2020
POLARD	Gaëtan	CGDD/SDES/SDSLC/BESLC	Chargée d'études	3/12/2020
MOREL	Roxane		Chargée d'études	4/12/2020
ALLOUCHE	Joëlle	CGDD/SDES/BSOLL	Gestionnaire	7/12/2020
BERTHON	Dominique	CGDD/CABINET	Directrice	8/12/2020
GAUFFRE	Oriane	CGDD/SRI/Bureau tutelle	Cheffe de bureau	11/12/2020
KOLLI	Zéhir	CGDD/SEVS/SDEE3	Représentants du personnel au CTS	12//11/2020
DEKAR	Nadia	CGDD/SDAG/AG2		

Nom	Prénom	Structure	Fonction	Date de rencontre
TIRARD-GATEL	Nassiba	CGDD/SDAG/AG3		
PRADELLE	Sylvain	CGDD/SRI/AST3		
BARNAUD	Ludivine	CGDD/PISLC-Occitanie	Responsable du pôle	15/12/2020
FONG	Hélène	CGDD/SDAG/AG1	Resp. moyens généraux et AP	15/12/2020
MATHE	Thierry	CGDD/PISLC-BRETAGNE	Responsable du pôle	17/12/2020
BOUTIN	Fabienne	CGDD/SDAG/AG3	Adj. au chef de bureau	21/12/2020
JOSNIN	Bruno	Représentants du personnel au CHSCT-AC	Représentant CFDT	14/01/2021
PICHELIN	Laurence		Représentante FO	
GIRAL	Jacques		Représentant CGT-FO	
GAUTROT	Laurent		Représentant UNSA	
Le PULOC'H	Sonia	CGDD/DDD/DTO	Chargée de mission	22/01/2021

## 5 Présentation détaillée du service

Le Commissariat général au développement durable (CGDD) est chargé de l'élaboration, de l'animation et du suivi de la stratégie nationale de développement durable que doivent décliner les politiques publiques et les acteurs socio-économiques.

Il assure le secrétariat du Conseil national de la transition écologique et veille à l'intégration de l'environnement dans les plans, programmes et projets. A ce titre, il apporte son soutien au CGEDD dans ses fonctions d'autorité environnementale. Il prépare les choix stratégiques afférents aux politiques publiques en matière de développement durable et anime et coordonne la réflexion économique du ministère. Il évalue les conséquences de l'ensemble des politiques publiques ministérielles en termes de développement durable et d'environnement. Il est chargé, en lien avec le secrétariat général, et en appui aux directions régionales du ministère, de la supervision générale des données sur le logement, l'énergie, les transports et l'environnement.

Le Commissaire préside, en qualité de délégué interministériel au développement durable, le comité des hauts fonctionnaires au développement durable. Il coordonne, au nom du Premier ministre, l'action des administrations de l'État en vue des objectifs de développement durable (ODD). Il est le superviseur des données du ministère et le secrétaire permanent du conseil national de l'information géographique. Il veille à l'élaboration et à la diffusion de l'information statistique dans le respect de l'indépendance professionnelle du service des données et études statistiques (SDES<sup>65</sup>). Le CGDD assure également le support du Haut conseil aux biotechnologies (HCB) et du Haut-commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale (HCESSIS)<sup>66</sup>.

Le Commissaire est responsable de deux programmes (P) budgétaires : le P159 qui regroupe les subventions pour charges de service public de trois opérateurs<sup>67</sup> ; le P190 qui couvre la recherche dans les domaines du développement durable, de l'énergie, des risques, des transports, de la construction et de l'aménagement<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> Le SDES assure, pour le compte du pôle ministériel, les fonctions de service statistique des ministères (SSM).

<sup>66</sup> Source : présentation stratégique du projet annuel de performance (PAP), programme budgétaire 159.

<sup>67</sup> Il s'agit du centre d'études et d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cérema), de l'institut national pour l'information géographique et forestière (IGN) et de Météo-France.

<sup>68</sup> En particulier de la loi du 17/08/2015 de la transition énergétique pour la croissance verte, du plan climat publié le 6/07/2017, de la feuille de route de l'économie circulaire de mai 2018 et du plan de développement de l'intelligence artificielle de mars 2018 ; il œuvre également pour les politiques d'atténuation et d'adaptation du changement climatique (source « bleu budgétaire du PLF 2020).

## 6 Présentation du plan de prévention des risques psychosociaux du CGDD

Présenté en CTS du CGDD le 11/072018, le PPRPS (document de 20 pages, hors annexes), a également été présenté au CHSCT-AC du 18/10/2018. Il appelle plusieurs observations :

- Des observations quant à la forme :
  - Il s'agit d'un plan de 24 actions structurées en trois niveaux de prévention (préventions primaire, secondaire et tertiaire).
  - Un comité de suivi du PPRPS est instauré au sein du CGDD. Il comprend la SDAG, les chefs de bureau AG1 et AG3 au titre de leur rôle de responsable RH et d'AP. C'est aussi ce comité qui est chargé d'actualiser le DUERP, d'élaborer le PPRPS, de suivre sa mise en œuvre et d'évaluer les actions.
  - Une problématique qui est censée associer l'ensemble des acteurs, agents comme entités. La prévention repose ainsi sur les agents, le Commissaire lui-même, dont la responsabilité est rappelée en la matière<sup>69</sup>, le CODIR dans un rôle informatif et évaluatif (suivi régulier des indicateurs RPS et signalements), la sous-direction SDAG et les chefs de bureau AG1 et AG3 - à l'interface des agents et de l'encadrement - l'encadrement à qui il revient de donner le sens, les élus au CTS dans leur rôle de veille et d'alerte.
  - Ce plan présente une originalité qui est de contenir des actions portées par le CGDD et d'autres conduites par le secrétariat général (action 2 « Réfléchir au traitement des commandes », action 12 « Inciter les agents du CGDD à participer à la sensibilisation aux enjeux de SST et de la prévention des RPS », action 19 « Orienter les agents exposés aux situations à risque vers les formations adaptées organisées par le SG », action 23 « Diffuser les fiches réflexes du SG »).
- Des observations quant au fond :
  - « Donner du sens au travail des agents » (action 1),
  - « Organisation efficiente du travail et des échanges » (action 3),
  - « Inciter chaque encadrant aux formations au management » (action 8),
  - « Information et communication à destination des agents du CGDD... » sur le repérage des signaux faibles notamment (action 13),
  - « Assurer un suivi des dépassements des garanties minimales sur le temps de travail et une surveillance des signaux faibles »<sup>70</sup>.
- Des actions sont plus originales :
  - « Développer des méthodes de travail innovantes » (action 4),
  - « Evaluer les encadrants sur les actions qu'ils ont réalisées en faveur du bien-être et de la prévention des RPS » (action 10).

Au total, 19 actions sont portées par le CGDD, 5 par le secrétariat général.

---

<sup>69</sup> Décret 82-453 du 38/05/1982, art. 2-1 et art. L. 4121-1 du code du travail.

<sup>70</sup> Action 15.

## 7 Liste des contrôles réglementaires et observations des organismes vérificateurs

- Un avis de non-conformité concernant l'entretien et le fonctionnement de l'éclairage de sécurité concernant l'installation électrique<sup>71</sup>. Les blocs autonomes d'éclairage de sécurité (BAES) défectueux ont depuis été remplacés (mail AG3 du 30/11/2020 à l'inspection).
- Concernant les ascenseurs<sup>72</sup> (1 ascenseur et 1 monte-charge), un certain nombre de points n'ont pu être contrôlés, faute d'accompagnement. Par mail du 30/11/ il a été précisé que de « nombreuses évolutions » sont intervenues depuis. L'inspection rappelle l'importance d'accompagner le vérificateur pour qu'il soit réalisé un contrôle exhaustif. Les 2 réserves consécutives à la vérification du 8/12/2020 du bureau Véritas ne sont pas en lien avec la sécurité des usagers<sup>73</sup>. Une levée des réserves est attendue (demande faite au prestataire le 9/12/2020<sup>74</sup>).
- S'agissant du chauffage, la vérification périodique <sup>75</sup> demande de traiter la corrosion des canalisations et de repeindre celles-ci, d'une part, et de remédier aux fuites (vannes situées dans le coffret de comptage GDF et vanne de coupure générale GDF), d'autre part.
- L'inspection du système de climatisation <sup>76</sup> propose des recommandations d'amélioration du système (mise en place d'une variation de vitesse sur les pompes de distribution), de remplacement (voyant de fluide vétuste), sur le livret de climatisation (création d'un livret de climatisation).
- Le contrôle de la porte du parking ainsi que celle du garage<sup>77</sup> a donné lieu à un rapport avec l'observation « satisfaisant ».
- Le rapport de vérification des extincteurs <sup>78</sup> n'appelle pas d'observation particulière. Celui-ci a porté sur 26 unités, deux extincteurs ayant été remplacés (soit un parc de 28 extincteurs), deux extincteurs mis en service en 2011 devant à nouveau être réformés en 2021.
- Un défibrillateur est présent dans le service. La maintenance de cet appareil est réalisée en interne. Au vu du tableau de maintenance adressé à l'inspection, l'entretien de cet appareil a été réalisé le 23/10/2020 (remplacement des piles et des électrodes).
- Présence sur le site d'Orléans de 2 cabines de douche. Le contrôle <sup>79</sup> des températures ainsi qu'une analyse de l'eau seront réalisés lors du renouvellement du contrat de maintenance des équipements.

---

<sup>71</sup> Bureau Véritas, intervention du 4/08/2020.

<sup>72</sup> Bureau Véritas, intervention du 19/12/2019.

<sup>73</sup> Eclairage des parties techniques non satisfaisant, en l'état, notamment.

<sup>74</sup> Mail du CGDD/AG3 au prestataire fourni à l'inspection.

<sup>75</sup> Bureau Qualiconsult, intervention du 8/12/2020.

<sup>76</sup> Bureau Véritas, intervention du 17/08/2020.

<sup>77</sup> Bureau Véritas, intervention du 10/07/2020.

<sup>78</sup> « Moreau Incendie », intervention d'octobre 2020.

<sup>79</sup> A ce jour, aucun contrôle n'a pu avoir lieu (première fermeture des douches pour rénovation lors de l'installation de l'ADEME en 2019 et nouvelle fermeture, depuis mars 2020, suite au confinement et à la situation de télétravail généralisé).

## 7 Glossaire des sigles et acronymes

<b>Acronyme</b>	<b>Signification</b>
CEREMA	Centre d'études et d'expertises sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CT	Code du travail
CTS	Comité technique spécial
DRH	Direction des ressources humaines
DUERP	Document d'évaluation des risques professionnels
EPI	Equipement de protection individuel
ERP	Etablissement recevant du public
ERT	Etablissement recevant des travailleurs
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
H24	Vingt-quatre heure sur vingt-quatre
IGH	Immeuble de grande hauteur
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
INRS	Institut national de la recherche sur la santé
SST	Santé et sécurité au travail
PISCL	Pôle interrégional de production des statistiques du logement et de la construction
RPS	Risques psychosociaux
SG	Secrétariat général
TMS	Troubles musculo-squelettiques

[Site internet du CGEDD : « Les derniers rapports »](#)