

Analyse de la prise en compte des RPS

Centre de Grenoble

1 Démarche et conformité

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA DEMARCHE EVRPS

- ✓ Le CEA Grenoble déploie tous les 4 ans une démarche d'évaluation des risques psychosociaux de l'ensemble des unités du site, conformément à l'accord QVT du CEA.
- ✓ Elle met en évidence les facteurs de risques psychosociaux et de protection prioritaires de façon objective, afin de mettre en œuvre un plan d'actions adapté, réaliste et efficace.
- ✓ Les résultats de cette évaluation et les plans d'actions associés seront retranscrits dans le DUERP et permettront d'orienter les actions du plan QVCT.
- ✓ Cette démarche s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et pérennise le dispositif de prévention
- ✓ Elle participe à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés puisqu'elle favorise leur expression et leur contribution aux évolutions de l'organisation.



La démarche déployée par le CEA confirme la position des Représentants du Personnel :

Le CEA ne se conforme pas au Code du Travail sur l'obligation de sécurité :

Articles L4121 et suivants, et en particulier :

- **L4121-3-1 (DUERP, PAPRI Pact)**
- **R4121-2 (mise à jour)**

1.1 Éléments détaillés

- La fréquence d'actualisation doit être a minima **annuelle** et des mises à jour doivent être réalisées à chaque évolution notable de la situation (par exemple suite à un accident du travail, une réorganisation, etc.),
- Le DUERP est un document **UNIQUE**, qui doit regrouper l'inventaire des risques. Or, le CEA sépare volontairement la gestion des risques « physiques » des risques « Psychosociaux » à tous les niveaux : responsabilité, mode d'évaluation, unités de travail, etc. La séparation RPS des autres risques implique qu'il n'y a pas véritablement de DOCUMENT UNIQUE DUERP,
- Le PAPRI Pact est « absent ». La stratégie de prévention est partie intégrante du PAPRI Pact, Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail. Ce PAPRI Pact doit être présenté aux élus du CSE qui rendent un avis et peuvent proposer des « priorités » différentes. **Le plan QVCT n'a pas valeur de PAPRI Pact**, en particulier quand il est présenté indépendamment des programmes annuels de prévention.

2 Absence concrète d'évaluation des RPS

Comme le précise la page 4 du document : « les réponses au questionnaire correspondent à la perception des collaboratrices et renvoient aux représentations de leur vécu professionnel à un instant T. »

PERCEPTION, REPRESENTATIONS, INSTANT T : **cela ne peut pas correspondre à l'évaluation des risques** que l'employeur doit réaliser sur chaque unité de travail, en considérant que l'unité de travail ne peut être un

TAUX DE PARTICIPATION



PRÉAMBULE

Notons que les réponses au questionnaire correspondent à la perception des collaborateurs-trices, et renvoient aux représentations de leur vécu professionnel à un instant T.

RAPPEL DU DÉROULEMENT

- L'enquête par questionnaire a été lancée le 9 avril 2025 auprès de **5386** personnes.
- La fin du recueil a eu lieu le 2 mai 2025 (soit 4 semaines de recueil).

PARTICIPATION

- **3495** personnes ont répondu à l'intégralité du questionnaire soit un total de **65 %**

Le taux de participation final est très satisfaisant pour mener des analyses fiables et représentatives sur le plan statistique.

Pour garantir la représentativité statistique des données recueillies, une **marge d'erreur** (ou intervalle de confiance) a été calculée et elle est **+ 5%** (en moyenne 2% à 5% dans nos diagnostics en 2022-2025).

département ou un institut, mais plutôt un ensemble de salariés qui font le même type de travail dans le même type de conditions.

Le taux de participation est bon.

Il permet d'avoir un bon niveau de représentativité sur la perception des salariés.

3 Les statistiques peuvent être lues dans les 2 sens

Charge de travail



68,2 % des salariés sont satisfaits de leur charge de travail

Et c'est vrai.

La direction présente ce chiffre, qui peut être également lu dans un sens opposé :

31,8 % des salariés ne sont pas satisfaits de leur charge de travail

Et c'est tout l'enjeu du débat sur les RPS.

Par exemple, le CEA met toujours en exergue :

- L'équilibre vie pro – vie perso avec le télétravail
- Les horaires collectifs de travail, qui donnent satisfaction à 83%
- La qualité de vie au CEA (équipements de recherche, ...)
- L'intérêt du métier

Et minimise la quantité, le rythme et la répartition des tâches, les interruptions, ainsi que la charge mentale associée

Le rapport TECHNOLOGIA suite à l'expertise Risque Grave RPS sur l'ensemble du CEA, en 2021, avait pointé une urgence à gérer la situation d'environ 12 % des salariés du CEA en grande souffrance et de 3 % au bord du gouffre.

Depuis, malheureusement, nous constatons encore des suicides, malaises mortels, etc.

Et ces 12 % de salariés en grande souffrance n'ont pas été « identifiés ». Du moins, les Représentants du Personnel n'ont aucun moyen, avec les données dont ils disposent, de localiser des unités de travail en difficulté.

Nota : si vous souhaitez obtenir des éléments plus détaillés et sur l'ensemble des critères et indicateurs utilisés dans la restitution faite par le cabinet « Empreinte Humaine », rapprochez-vous de votre secrétaire pour organiser une réunion de présentation détaillée des résultats.