



COMPTE-RENDU DU CHSCTEP du 10 mars 2015 à Toulouse

En présence de : Mr Jean Marc LACAVE P-Dg et Président du CHSCTEP,
Mme Yve FERRY DELETANG DRH/D, Mme Françoise RUIZ DSO/D,
Mr Richard STEIN Inspecteur Santé et Sécurité au Travail,
Mr Didier DEPIERRE DRH/AS/D et
Mr Denis MURAT Conseiller de Prévention.

Avant de débiter l'étude des points à l'ordre du jour, la CFDT-Météo relève et regrette l'absence du corps Médico-Social.

1 Points « administratifs »

Approbation du règlement intérieur :

Maintien du règlement adopté lors du dernier CHS qui avait été « adapté » du modèle général. Les OS souhaitent reprendre l'article 11 pour prévoir un remplaçant pour le secrétaire du CHSCTEP.

Désignation du secrétaire du CHSCTEP :

Monsieur Armand BENEDIC (CGT) est désigné secrétaire pour l'année 2015.

Le compte rendu de la séance du 23 octobre 2014 est adopté.

2 Suivi des actions :

Etude de l'approche ergonomique du poste de travail : L'étude est terminée, on attend le rapport final.

Risques psychosociaux : Point à l'ordre du jour.

Harcèlement moral : Prochaine réunion prévue le 28 avril 2015.

Guide technique / Plan de prévention du travail isolé : Pas d'actualité le dossier suit son cours.

Plan de prévention du risque alcool V2 : Le plan de prévention a été diffusé avec pour consigne de l'adapter localement. Un bilan des actions mises en place a été demandé. En parallèle un groupe référent avec pour mission de réorienter les actions est en cours de constitution. Une réunion aura lieu le 24 avril pour faire un bilan de ce qui a été fait dans les régions.

Refonte du document unique de MF : On bascule cette année sur la nouvelle formule, on réunit tous les Assistants de Prévention du 8 au 10 avril 2015.

Amiante : Pas d'actualité

Plan de prévention du risque routier : Une relance par mail de Denis Murat aux syndicats participant au groupe de travail a été faite le 20 juin 2014. Une réponse vient d'être transmise récemment. A suivre.

3 Présentation du diagnostic de JLO relatif à DT/DSO/CMR/IMI et actions envisagées sur cette base :

Une intervention a été faite par mesdames Ruiz (DSO/D) et Ferry-Delétang (DRH). Une mission avait été confiée à « JLO » pour étudier les problèmes du service CMR/IMI. JLO s'est appuyé sur le rapport de M. Stein l'ISST, qui n'avait pas été jugé satisfaisant par les organisations syndicales. Un comité de pilotage a été créé, la société JLO a procédé à des rencontres, à une écoute. Un certain nombre de facteurs ont été analysés.

Les constats sont : Inquiétude avec le départ du référent de compétences, Sentiment de surcharge de travail à Trappes et à Toulouse, Sentiment d'insécurité, Confiance limité du management, etc.

La problématique est aussi géographique : plusieurs postes à mono compétence implantés sur deux sites distants. Plusieurs atouts : CMR/IMI est une institution reconnue et d'envergure, les agents du service ont une bonne connaissance.

Plan d'actions envisagé par la direction à l'issue de l'étude :

- 1/ les préconisations de JLO concernent la consolidation des compétences techniques,
- 2/ le renfort du management,
- 3/ le renfort de l'animation d'équipe etc (présentation d'un PPT de Mme Ruiz : consolider les compétences de management, développer les compétences de management des ressources humaines aménager les temps d'échange pour faciliter la circulation des informations...)

Notons que, à ce jour, les agents de CMR/IMI ont eu un retour de l'étude de JLO mais pas du plan d'actions.

4 Charte de vie au travail à l'issue des présentations en CHSCT-SS :

On a reçu la dernière version de la charte et un tableau des retours des régions et des services.

Sur les remarques générales :

Il ressort des CHSCTSS une interrogation sur l'utilité du document. Il ne devrait pas être nécessaire de faire ce genre de document... Côté DG, on estime nécessaire de se doter de ce type d'outil. Cette charte a été fabriquée par un panel large, d'abord des managers volontaires puis lors de réunions dans les différents services de MF pour l'améliorer, la faire évoluer vers un document consensuel. Pour la DRH, c'est un outil intéressant ; c'est un rappel des conduites à tenir sur le lieu de travail. Chacun doit s'approprier ce document et prendre conscience que tel comportement déplacé n'est pas acceptable. Cela est valable pour tous, y compris les managers. Chacun

doit se reconnaître dans cette charte qui sera diffusée prochainement avec une lettre du P-Dg. Celui-ci annonce qu'il y aura des actions à l'encontre de ceux que ne la respectent pas...

Le P-Dg est donc très satisfait du travail fait. Toutes les opinions doivent être respectées. On n'est pas loin de l'aboutissement de la démarche. On aura une référence forte pour rappeler aux agents et à l'encadrement les lignes à ne pas dépasser. On verra dans le temps comment cette Charte vit, comment elle est utilisée, quelle est son efficacité. Elle fait partie des matériaux de la formation management.

5 Présentations des résultats de l'observatoire 2014 des conditions de travail :

La synthèse du contenu de cet observatoire sera prochainement mise en ligne sur Intramet.

L'administration a rappelé, au regard de ces résultats, les actions menées et les actions prévues, avec notamment la formation managériale qui va commencer en mai prochain, et la charte du vivre ensemble au travail, qui sera diffusée dans les prochains jours.

Des débats seront tenus lors du prochain CHSCTEP du 7 Juillet 2015. A suivre...

6 Rapport d'activité de l'ISST pour l'année 2014 :

3 types d'actions :

- Les inspections : DIRAG (installation de la Guyane) et DIRNE (difficultés liées à l'attractivité)
- Les missions particulières : DSO (le lieu de rencontre avec les agents n'était pas judicieux : bureau à côté du directeur) et DIRSO (implantation du radar de Bordeaux)
- Assister à des CHSCTSS : DIRO (avec réunion de travail avec les OS) , DIRSO (dans le cadre des études sur le radar), DIRIC et en 2015 DIRSE.

7 Questions diverses

A/ Application à Météo-France d'un contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres des CHSCT

Une réunion est prévue début Avril avec les OS pour les droits syndicaux. La DRH propose de traiter ce point à cette occasion. Il est prévu une note sur le sujet. La DRH a regardé les contingents annuels de jours : dans le cas général 10 jours et dans le cadre dérogatoire 18 jours pour les représentants au CHSCTEP, cela peut représenter 1000 jours, soit 5 ETP : la DRH compte faire en sorte que l'arrêté tienne compte des contraintes de Météo-France.

B/ Saisie du CNAM de la problématique des postes aéronautiques

Le conseiller de prévention s'interroge sur les types d'intervention : universitaires du CNAM ou ergonomes d'une société professionnelle.

C/ Lettre des collègues de la DSO sur l'hébergement lors des missions, dans le cadre dérogatoire du contrat Havas

Les agents de CMR/IMI relève un problème de manque de souplesse du dispositif. Le P-Dg constate qu'il faut améliorer le régime dérogatoire mais on ne peut pas faire mieux au niveau système. Pour le P-Dg le marché Havas est quasiment parfait...

D/ Point concernant le poste "psychologue du travail" à Météo France et éventuelle embauche d'un second psychologue

La psychologue du travail est souffrante et absente jusqu'en Octobre prochain. La DRH a envoyé une fiche de poste pour recruter un autre psychologue du travail. Déjà 3 candidatures, on prévoit un CDD pour pallier à l'absence et pour recouvrir le retour de la psychologue. Pour le CDD, pas d'échéance prévue, aussi vite que possible... avril...mai ... à suivre....

Il n'est pas par contre prévu de recruter de psychologue clinicien mais on peut faire appel à un psychologue clinicien de la DGAC.

E/ Moyens et missions des assistants de prévention

Il existe des disparités suivant les régions entre les assistants de prévention (ASP) pour assurer leurs missions correctement. Certains n'ont pas assez de temps à consacrer à leur mission et la charge de travail augmente, par exemple avec la mise en place d'une refonte du Document Unique en 2015. Certains rencontrent des problèmes de moyens, par exemple un manque de bureau personnel pour le traitement de dossiers de façon confidentielle et pour assister aux réunions mensuelles des ASP. Les OS souhaitent donc que des directives soient données aux chefs de région et de service.

A travers ses inspections et participation aux CHS locaux, l'ISST soulève que, pour les directeurs de région, l'apport des ASP est une chance et qu'il faut valoriser leur rôle. Il signale que, dans certaines régions, les ASP n'ont pas de bureau seul ce qui pose effectivement des problèmes de confidentialité.

Le P-Dg demande qu'une « piqure de rappel » soit faite aux directeurs et chefs de service...

F/ Charge de travail des Prévi/Aéro en Nouvelle-Calédonie

Les agents Prévi/Aéro de la DIRNC font remonter que le repos de 3 heures pour les nuits n'est pas possible à cause de la surcharge de travail. Le P-Dg va demander que la question soit portée à l'ordre du jour d'un CHSCTSS/NC.

Prochain CHSCTEP à Saint-Mandé le Mardi 7 Juillet 2015.

Vos représentants en CHSCTEP : Jean-Louis DEHER (DIRCE) et Vincent DAVAL (DIRSE).