



**Compte-rendu du
Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Météo-France
8 avril 2016**

A Saint Mandé en présence de :

M. Alain SOULAN DSR/D (président de séance), Mme Yve FERRY DELETANG DRH/D,
M Pierre ROUX DRH/DA, M. Richard STEIN inspecteur santé et sécurité au travail, M.
Denis MURAT conseiller de prévention
M. DEHER Jean-Louis (CFDT/titulaire), Mme MATHE Evelyne (CFDT/suppléante), M.
ALTHUSER Lionel (CFDT, expert).

S'agissant d'une 2^{ème} convocation il n'y a pas de quorum à respecter.

1/ Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté, vous trouverez ci-dessous les différents points abordés :
Monsieur DEHER Jean-Louis est désigné comme secrétaire pour la séance du jour.

2/ Désignation du secrétaire du CHSCTEP pour l'année 2016 :

En l'absence des autres organisations syndicales ce jour, la désignation est reportée à un prochain CHSCT.

3/ 4/ Approbation des CR des 10 mars et 7 juillet 2015 :

En l'absence des autres organisations syndicales ce jour, l'approbation est reportée à un prochain CHSCT.

5/ 6/ Approbation des CR des 17 novembre et 11 décembre 2015 :

La séance a été boycottée par les OS. La CFDT s'abstient.

7/ Suivi des actions :

Risques psychosociaux :

Travail piloté par Denis Murat et Sylvia Van der Vossen (psychologue du travail).

Il s'agit d'intégrer les RPS dans le document unique. La direction a choisi de travailler par « métiers » tels qu'ils ont été définis par capital santé (9 métiers en tout). Un groupe de travail sera créé par métier et travaillera sur les risques inhérents à celui-ci. On débute par les métiers les plus « en tension » (réf l'observatoire de la santé à Météo-France) : commerce, prévision, supports hors RH. Des réunions sont prévues le 10 mai pour la prévision, le 2 juin pour le commerce et début septembre pour « supports hors RH ».

A suivre.

Plan de prévention du travail isolé :

Un mode opératoire en complément du guide technique pour la gestion du travail isolé a été envoyé aux présidents de CHSCTSS le 17/12/2015. Il est disponible sur GEDMEF.

Plan de prévention du risque alcool :

Le plan de prévention a été diffusé avec pour consigne de l'adapter localement. Un bilan des actions mises en place a été demandé. Une réunion est à prévoir pour le suivi du plan.

Document unique d'évaluation des risques professionnels :

L'action liée à la nouvelle version de ce document suit son cours.

Amiante :

Des travaux pilotés par l'aviation civile sont prévus à la station de Caen. Il s'agit de retirer des plaques en façade et donc à l'extérieur du bâtiment. A suivre (on sera vigilant). En parallèle nous abordons le cas d'un agent ayant travaillé à Taverny et qui s'est inquiété d'une éventuelle exposition à l'amiante. Une réponse a été faite à l'agent par le conseiller de prévention, nous avons demandé à ce qu'elle nous soit communiquée afin de rassurer, éventuellement, tous les agents ayant travaillé à Taverny, certains ayant sollicité les OS sur le même sujet.

Plan de prévention du risque routier :

Plan diffusé aux présidents de CHSCTSS en décembre 2015. Nous demandons à ce qu'une publicité plus large soit faite notamment auprès des agents de maintenance.

Missions et moyens des assistants de prévention :

Au 1^{er} juillet sera créé un poste d'assistant de prévention avec une mission nationale à 70 %. Cet agent, déjà assistant de prévention à 30 % et formateur pourra intervenir sur l'ensemble des régions afin d'assister l'assistant local. Longue discussion entre la direction et nous sur le temps accordé aux assistants de prévention. Les disparités sont nombreuses entre les différents assistants de prévention, le temps accordé étant laissé au libre arbitre de DIR/D pas toujours pertinents dans leurs décisions.

8/ Bilan d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail :

Monsieur Stein nous fait part de ses différentes visites en région en 2015. Ses rapports ont été transmis au PDG. Monsieur Stein quittera ses fonctions fin 2016 et une nouvelle organisation sera mise en place au travers d'un réseau existant au ministère.

9/ Guide technique fiches « lorsqu'on rencontre une difficulté au travail : quels leviers actionner ? » répertoriant les acteurs et les outils mobilisables par les agents.

Les différentes fiches sont publiées sauf celle du « représentant du personnel » dont la publication attendra la validation de tous les syndicats.

10/ Plan de prévention contre le harcèlement moral et sexuel à Météo-France :

Le plan a été présenté en séance par Denis Murat. Malgré notre opposition (nous demandions à différer la publication pour une prise de connaissance commune en intersyndicale), il sera appliqué par la direction et mis en ligne prochainement.

La direction a cependant accepté qu'il soit révisé à l'avenir si cela s'avérait nécessaire.

Le plan de prévention ressuscite le CA3S : le Comité d'actions et de Suivi des Situations de Souffrance à Météo-France. Pour nous le harcèlement est un problème complexe et particulièrement douloureux qui échappe au rationnel et aux écrits mais on veut bien croire que le plan de prévention aura son utilité.

11/ Etude ergonomique : qualité du travail dans les métiers de la prévision :

Le rapport final de cette étude d'ergonomie (comprendre d'organisation du travail) a été communiqué aux organisations syndicales en document préparatoire et un diaporama est présenté le même jour par monsieur Pierre Falzon du CNAM (Arts et Métiers).

En 2009, une étude d'ergonomie du poste de travail est entreprise par un groupe constitué en interne (membres des organisations syndicales et représentants DRH) afin d'étudier le rapport agent / environnement poste de travail. Un certain nombre de problèmes avait été identifié et répertorié mais le processus avait été bloqué par une problématique de « charge mentale ».

En 2013, une équipe du CNAM est mandatée pour reprendre le sujet en le décalant des conditions physiques. L'étude s'est faite sur la base d'entretiens et de visites de postes (des CPR, des PAR, des PC sur différents sites).

En fait, l'étude se révèle être un audit sur l'organisation actuelle de la prévision.

Elle met en évidence un certain nombre de dysfonctionnements et propose des pistes d'amélioration. En résumé très court, l'organisation actuelle qui tente de scinder Amont et Conseil est un échec et il faut l'améliorer.

Conclusion générale : Chacun devra s'approprier les propositions du CNAM afin de juger de leur pertinence et faire des propositions qui aillent dans l'intérêt de MF et de l'ensemble des agents. DSR/D acte la clôture de cette étude au 8 avril et acte que « ***des pistes ont été proposées, elles vont être étudiées, notamment dans le cadre du COPIL « Chantiers Amont de Production » avant de revenir vers le CHSCT-EP.*** » [cf. Réunion des directeurs](#)

Conclusion CFDT-Météo : Le rendu de cette étude a été l'occasion d'un échange avec DSR/D sur les perspectives autour de l'organisation de la prévision à Météo-France, la CFDT-Météo reviendra sur ce point.

12/ Conditions de travail à Kerguelen :

Un rapport de la DSR avait été envoyé en document préparatoire. Rapport dont la conclusion est « *l'organisation mise en place en 2014 est donc adaptée au fonctionnement de la station de Port-aux-français* ».

On peut se délecter dans le rapport des « avantages » présentés, notamment « la satisfaction professionnelle qui permet à l'agent en place à Kerguelen, d'avoir un cadre d'activité « exceptionnel » au moins une fois dans sa carrière » et « l'apprentissage de l'autonomie puisqu'il est désormais seul représentant de Météo-France » (ceux qui sont restés en métropole travaillant seul quelques mois dans leur station moribonde apprécieront).

En séance nous nous sommes inscrits en faux. Nous avons argumenté sur la charge de travail et sur le stress engendrés par l'isolement psychologique et technique. Nous apprenons par exemple que les VSC (volontaires service civil) n'assurent que le lâcher et les quelques minutes qui suivent le lâcher. Quid du suivi jusqu'à l'éclatement alors que le météo est censé avoir terminé sa journée ? Déontologiquement l'agent en poste se créera forcément une forme d'astreinte afin que le radiosondage dont il est, in fine, responsable soit transmis sans erreur à la Réunion. Rappelons que le lâcher est quotidien...

La fonction prévision est plus complexe, l'agent n'est pas expressément tenu de faire des prévisions mais comment refuser les sollicitations et la nécessité d'un bulletin car « l'aspect sécurité des personnes et des biens prend tout son sens à Kerguelen ». On ne parle pas des 50ièmes hurlants par hasard...

De plus comment peut-on seul appréhender sereinement l'isolement physique au travail (la station se trouve éloignée de la base), la logistique, les outils informatiques, la maintenance des capteurs, le travail des VSC etc. Autre souci : la relève météo se fait en décalé par rapport à la relève des autres hivernants et l'intégration au groupe est plus difficile.

Très occupé le météo peut difficilement partager les tâches collectives et, en conséquence, se retrouve marginalisé.

L'administration envisage de rétablir le poste de Kerguelen en affectation (au lieu d'être une mission de plusieurs mois), la relève se ferait ainsi en même temps que les autres hivernants. On pourrait aussi loger le météorologiste dans les locaux du CNES pour qu'il soit moins isolé... Pour nous, ce ne sont que des billevesées, l'affectation de deux techniciens reste la seule solution possible pour que le code du travail soit respecté.

13/ Questions diverses (posées par la CFDT-Météo) :

- Problématique Briançon :

Deux agents du centre météorologique de Briançon ont récemment interpellé, l'un les organisations syndicales, l'autre les acteurs de la nivologie sur les conditions de travail observées dans l'exercice de leurs missions notamment sur le poste nivologie.

Nous avons sollicité par mail en date du 14 mars le président du CHSCTEP et attendions un retour sur les actions engagées depuis cette date.

En séance DSR/D nous informe d'un rapport de la nouvelle cheffe de Briançon. Le rapport liste des dysfonctionnements constatés et des actions déjà engagées ou futures pour améliorer les choses. DSR/D reconnaît quelques manquements, certains acteurs n'ayant, semble-t-il, pas joué leurs rôles. Nous n'avons pas pu obtenir une version papier de ce rapport.

Devant l'ensemble des soucis, DSR/D admet que l'ouverture d'un poste est opportune.

Post-réunion (11 avril), nous constatons en liste additive des **emplois à pourvoir au 1er semestre 2016 pour les Techniciens Supérieurs de la Météorologie**, qu'un **poste de Prévisionniste Conseil brigadiste ouvert à Briançon**.

Tous ces engagements ne régleront pas tous les problèmes avant la prochaine saison mais on va dans la bonne direction. Toutefois nous resterons vigilants et veillerons à que ces engagements soient respectés.

- Problématique DSO/CMR/IMI :

En 2013 les organisations syndicales avaient signalé des cas de souffrance au travail dans le service DSO/CMR/IMI. Le PDG avait alors mandaté début 2014 la société JLO-conseils pour l'élaboration d'un diagnostic pouvant servir d'appui à un plan d'actions

Le plan d'actions avait été communiqué aux membres du CHSCTEP du 10 mars 2015 et nous voulions savoir quelles actions avaient été engagées à ce jour.

Nous n'avons pas obtenu de réponse mais le sujet sera impérativement abordé au prochain CHSCTSS de la DT prévu le 2 mai prochain.

Là aussi nous sommes vigilants et exigerons des réponses claires à toutes les questions en attente.

- Dossier pénibilité au travail :

DRH/D nous a assuré, une fois de plus, que notre dossier avait bien été transmis et réceptionné au ministère. On a cru comprendre que la problématique pénibilité dans la fonction publique n'est pas la priorité de notre gouvernement...

Fin de la séance vers 17 heures.

Prochain CHSCT-EP prévu le 23 juin à Toulouse.