Compte rendu du CHSCTEP du 12 janvier 2017

Etaient présents :
Pour l'administration : Alain SOULAN (DSR /D), Sylvie MONTEIL (DRH/D), Pierre ROUX (DRH/DA)
Pour les organisations syndicales : Jean-Louis DEHER, Vincent DAVAL, Louis-Philippe JACQUENS (CFDT-Météo) Valérie DZIAK, Jean-Luc CAMILLERI, Florence SCHUTZ (SNITM-FO), Alain POLLONI, Sandrine LAFONT-LINDEN (SNM/CGT), Jean BONHOMME, Jean-Yves HALLANT Sandrine DEVILLE ,Yannick MUR (Solidaires-Météo)

- Experts : Denis MURAT (conseiller de prévention), Sonia PARIS-ZUCCONI (inspecteur santé et sécurité au travail), Isabelle GROSGEORGE (DRH/A3ST), Sylvia VAN DER VOSSEN (psychologue du travail), Gilles VADE , Marie-Cécile BELLEVUE (coordonnatrice du service social aviation civile-météo).

Inspecteur santé et sécurité au travail

La séance débute par la présentation de madame Sonia Paris, remplaçante de monsieur Stein. (ISST de 2012 à 2016). En effet, après le départ à la retraite de ce dernier, une nouvelle organisation a été mise en place. Chaque région dépendra d'un ISST en poste au ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer et madame Paris sera l'ISST référent au niveau national. A ce titre elle participera au CHSCTEP.
Les 8 nouveaux ISST dépendent du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD). Leur champ d'actions est très large, beaucoup de directions régionales, des parcs nationaux, etc. Les CHS locaux inviteront les ISST correspondant à leurs régions.

Etude des évolutions organisationnelles et des risques pour la santé des agents

Le CHSCTEP aborde le futur cahier des charges portant sur « l'étude des évolutions organisationnelles à Météo-France et les risques pour la santé des agents ».
DRH/D Madame Monteil résume les conclusions de la réunion de la veille entre direction et organisations syndicales. L'étude se focalisera notamment sur le travail « en étoile » ainsi que sur la mutualisation des services. Elle devra également traiter du problème des agents en situation de travail isolé. Et à plus ou moins brève échéance, la réorganisation concernera tous les métiers : TTI, MIR peut être CLIM…
L'administration fera une proposition dans les prochains jours et des échanges auront lieu avec les représentants du personnel avant la présentation d'une ébauche de cahier des charges lors de la réunion du CHSCT-EP du 16 février. En principe un comité de sélection avec des membres des organisations syndicales sera créé pour le choix du prestataire.

Bilan de l'activité des CHSCTSS pour l'année 2015

Denis Murat présente les différents bilans des CHS locaux.
A noter qu'en 2015 les CHSCT ont été boycottés par les organisations syndicales. Les CHS se sont tenus mais sans les représentants syndicaux.

Des tableaux présentent un récapitulatif par région des accidents de service et des arbres des causes rédigés, des formations en matière d'hygiène et sécurité, des groupes de travail, etc.

Denis Murat constate l'échec de la mise en place des DATI pour les agents en situation de travail isolé. Les agents n'adhèrent pas : trop contraignant, trop lourd etc.
La DRH va étudier de nouveau le problème.

En 2015 les formations ont concerné 759 stagiaires (pour des formations de secourisme, les habilitations électriques, tms gestes et postures etc). Les formations « membres de CHS » sont jugées insuffisantes, il faudrait également imposer une rubrique sur l'hygiène et la sécurité dans toutes les formations « management » notamment à l'ENM. La formation des cadres est importante car ils sont responsables de la santé et de la sécurité des agents.

Suivi des conditions de travail des agents en travail à distance

Avec la réorganisation territoriale apparaissent de nouveaux problèmes. Par exemple comment gérer l'absence de chef de centre ou des agents dépendant de services différents (en matière d'équipement, de gestion de personnel etc).
Madame Monteil propose que chaque direction régionale fasse une cartographie des personnes en situation de travail isolé et de quels services elles dépendent pour pouvoir identifier les référents et établir des règles.

Observatoire des conditions de travail

Le questionnaire est resté en ligne jusqu'au 15 décembre. 1440 agents ont répondu soit un peu moins de 50 %. Résultat en nette amélioration par rapport aux chiffres précédents (30 %).
Les résultats de cette enquête (par Capital Santé) seront fournis à la direction fin janvier.

L'intégration des rps dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

Des groupes de travail composés de volontaires ont été formés par domaines d'activité (pour l'instant prévision, commerce, d'autres suivront).
La méthodologie est la suivante : on part de l'observatoire des conditions de travail (cf. enquête ci-dessus) et des « stresseurs » identifiés dans le questionnaire mais difficilement cotables. Il s'agit alors de déterminer les situations de travail qui amènent à des réponses révélatrices d'un stress dans le questionnaire. Il convient ensuite de coter la probabilité, la fréquence et la gravité de ces situations pour guider les managers dans le choix des actions. Un plan d'actions national sera à retravailler en local par les CHSCTSS en fonction des spécificités des directions régionales ou thématiques. Une sensibilisation sur le sujet aura lieu lors d'une prochaine réunion entre directeurs (« DIR/DSR ») et une présentation sera faite lors du CHSCT-EP de juin 2017.

Un groupe de travail supplémentaire sur la problématique « postes isolés » va être également créé (hors secteur d'activité).

Réflexion sur l'opportunité du recrutement d'un deuxième psychologue du travail :

Pour Sylvia Van Der Vossen le périmètre correct de travail pour un psychologue du travail est de 1700 agents sur un seul site mais le chiffre est modulable en fonction de ce que veut la direction et du nombre de prestataires annexes travaillant avec le ou la psychologue du travail.
Il faut avant tout définir un protocole précisant les attentes et les rôles dévolus à chacun des acteurs en matière de sécurité et santé au travail.
Pour DRH /DA, la psychologue doit être dans un rôle de pilotage que dans l'intervention au cas par cas.

Questions diverses

1/ Calendrier prévisionnel des réunions pour 2017 :

- Le 16 février à Toulouse date de repli le 23 février.
- Le 22 juin à St Mandé date de repli le 29 juin.
- Le 26 octobre à St Mandé date de repli le 14 novembre.

2/ Formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail :

Un décret (d'octobre 2016) prévoit deux jours de formation par membre par l'organisme de son choix. Une procédure est en cours d'écriture à la DRH ainsi qu'un formulaire de demande (pour les détails et les conditions attendre la publication de la procédure).
L'ISST précise que ces deux jours doivent être adaptés à la Fonction publique d'Etat.
En parallèle le CHSCTEP rappelle la nécessité de former l'ensemble des membres des CHSCT (représentants de la direction inclus) à chaque mandat mais également de faire des sensibilisations à tous les agents et en particulier aux chefs de service.

3/ Kerguelen :

L'agent en poste à Kerguelen assure seul la responsabilité du fonctionnement de la station de Port aux français. Son séjour dure environ 9 mois. Depuis plusieurs mois les organisations syndicales alertent la direction sur sa charge de travail, sur son isolement psychologique et géographique et sur le stress qui en découle. Cette situation d'isolement aboutira forcément un jour à un mal être profond aux conséquences catastrophiques. Espérons que ce jour là nos décideurs assumeront leurs responsabilités.

De la part de la direction toujours la même litanie technocratique sur une éventuelle amélioration de l'organisation du travail. Il est vrai que nous avons compris depuis longtemps que pour nos directeurs la santé des techniciens passe après le matériel et le budget.

Nous persisterons à demander l'affectation de deux agents.

4/ Médecin pour la région Centre-Est :
Une question a également été posée sur le remplacement du médecin de prévention des centres d'Aurillac et de Clermont Ferrand. A ce jour aucune solution coté aviation civile, on s'oriente vers un centre médical interentreprises.