



## **Compte-rendu du CHS-CT de Saint-Mandé, Trappes, Saint-Pierre et Miquelon Réunion du 4 juin**

### **Réorganisation des services administratifs (Centres de Services Partagés, CSP) :**

Le point de suivi d'étape des CSP est annulé. D'autres instances en auront la primeur. Rappelons que le CHS-CT de Saint-Mandé est concerné par les soucis rencontrés dans ces services. Le CT DG-D2C du 18 juin prochain sera peut-être l'occasion d'un point sur leur difficile fonctionnement. Le SG devait alimenter les membres du CT avec des éléments objectifs, y compris en dehors des séances. SG/D n'a rien alimenté, mais est parti à la rencontre des agents en régions.

Le CHS-CT de Saint Mandé reçoit la liste exhaustive des postes et des agents travaillant à distance dans le cadre des CSP. Le travail à distance est un des défis de ces CSP ; la CFDT-Météo déplore qu'il n'y ait pas de nette avancée dans les formations sur cette thématique.

### **Les 2 points principaux abordés sont :**

- **le bilan de l'expérimentation d'appui au COGIC (gestion de crises interministérielles)**
- **un point de suivi de la réorganisation des CRCs (Centres de Relation Clients)**

**Concernant l'appui au COGIC**, la CFDT-Météo souligne que l'impact de cette organisation sur les services qui « fournissent » (services contributeurs) des ressources humaines, agents en services postés est minoré. En effet, une vacation « d'appui » comptée 2 heures oblige un agent qui n'est pas de service à venir sur site pour un temps beaucoup plus long. Quand ces services contributeurs fournissent aussi des agents pour Météo-France Sport, il devient parfois difficile pour eux d'établir les tableaux de services et de fonctionner sereinement.

La médecin s'étonne de ne pas avoir été destinataire de la liste des agents positionnés pour cette phase d'expérimentation. Le système est décrit comme entraînant des fonctionnements à flux tendu. La médecin propose de suivre particulièrement les agents - annuellement - estimant que l'appui délivré est potentiellement générateur de stress.

Ceci étant, globalement, le système semble fonctionner et satisfaire notamment les services de l'État en matière de gestion de crise liée à la météorologie. Le ministère de l'intérieur qui pilote le COGIC bénéficie en outre d'un service rendu « supérieur » selon D2I/MI/D dans cette nouvelle configuration avec astreintes, par rapport au détachement d'un agent sur place (qui ne pouvait évidemment pas assurer une présence 24h/24h et 365 j/ 365j). Une conséquence à la fois réjouissante et appelant une certaine vigilance est que cet appui pourrait être étendu à leurs demandes à d'autres ministères.

Les représentants des personnels sont unanimes quant aux exigences sur le recrutement : il faut être un nombre suffisant pour assurer les tours d'astreintes, notamment en cas de congés maladie ou en cas d'absence prolongée, il faut, pour les services contributeurs, que cette fonction dédiée soit indiquée dans les fiches de postes associées.

**Concernant la réorganisation du CRC**, les représentants de la D2C mettent en avant le travail de formations, de coordination et d'accompagnement du changement (avec le soutien de DRH/A3ST) qui a été mené pour faire fonctionner les équipes en réseau.

Le CRC est piloté depuis Lille et bénéficie du concours de 17 agents repartis sur 12 sites. Si tout n'est pas rose, l'équipe est présentée comme bien soudée et le fonctionnement est désormais rodé.

Tout n'est pas rose du fait que :

- 1/ le nombre d'agents est en voie de contraction avec un passage de 18 à 16 en 2019 et d'ici 2022, les départs de 5 à 7 agents non remplacés. L'effectif cible est en effet à 12.
- 2/ l'activité webmaster (réponses au public, avec des personnes qui invectivent les agents de Météo-France) entraîne du stress et une « gestion des priorités » qui n'est pas simple.

Une difficulté supplémentaire est le travail à distance : toutes les formations n'ont pas eu lieu puisqu'aucune offre n'est apparue. Les protocoles sont signés ou en cours de signature.

Quant aux 6 demandes de télétravail, si elles doivent faire l'objet d'études techniques (pour notamment cacher les numéros personnels des agents du CRC qui répondraient par téléphone aux clients, par ex.), elles sont acceptées par la hiérarchie et devraient avoir des réponses de la direction d'ici quelques semaines.

Un point sur l'accompagnement au changement et l'évaluation des risques est prévu prochainement.

2 questions diverses sont particulièrement débattues :

\* **Des soucis apparaissent de nouveau à la DRH**, de l'ordre des risques psycho-sociaux : sont pointés du doigt : le travail à distance (à l'instar du service ARH, Assistance RH où de nombreux collègues sont sur des sites éloignés), mais aussi le « *qui fait quoi* » et les interactions entre agents et managers. Le CHS-CT sera vigilant quant à l'évolution des différentes situations relevées.

Dans l'attente, la médecin du travail, qui confirme que des agents de la DRH lui ont fait part de problèmes, indique qu'elle va recevoir « en priorité » ceux qu'elle n'a pas encore vus.

\* **Le problème de la chaleur dans les salles de prévision et Médias au 3ième étage côté Nord** tracé dans le registre santé et sécurité au travail, **réapparaît**. Des températures excessives sont constatées hiver comme été. L'hiver, il y a la possibilité d'ouvrir les fenêtres ! L'été c'est plus compliqué. Dès que la température extérieure dépasse 25°, cela devient vite invivable à l'image de la situation du 1er juin : il a fait 30°C à Paris en journée, et il faisait encore 29°C dans ces salles à 22h. Il s'ensuit maux de tête, fatigue...

Le président reconnaît que cette situation perdure depuis des années. Il précise toutefois que la « climatisation » du bâtiment vient tout juste de passer du mode « hiver » à « été », ce qui pourrait améliorer les choses dans les jours à venir.

En l'absence d'amélioration au mois de juillet - rendez-vous est pris fin juillet -, le président donne son accord de principe à la proposition de la CFDT-Météo consistant à demander une étude menée par un expert extérieur à l'Établissement (une sorte d'audit externe) afin d'apporter un œil neuf sur ce problème, et surtout proposer des solutions nouvelles.

Par ailleurs,

\* **14 "arbres des causes"** qui servent à l'analyse des accidents de travail ont été étudiés. Il y a de nombreux soucis sur les trajets domicile / travail, prenez les transports en commun !!!, c'est une des principales conclusions.

\* **les tableaux d'actions sont étudiés** : les actions avancent de manière normale. Le Document Unique ("DU") de Saint-Pierre et Miquelon est présenté ; il permet de tracer l'ensemble des points de vigilance en matière d'Hygiène et Sécurité et de conditions de Travail sur ce site très particulier où les agents sont souvent en situation d'isolement.

\* **en terme de déménagements**, la relocalisation de l'agence comptable au second étage du bâtiment B est officialisée. Le CHSCT est informé qu'il est probable que des agents du CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) viendront s'installer au premier étage du bâtiment A, étant amenés à quitter leurs locaux du Bourget à l'occasion des Jeux Olympiques.