



## CHSCT-EP de Météo-France du 25 juin

Les représentants des personnels lisent une [déclaration liminaire](#) qui se conclut par une *demande d'expertise pour risques psychosociaux graves sur les services de prévisions et les CSP* ».

Le président de séance (DSR/D) donne son accord pour cette expertise. Elle durera entre 30 et 45 jours, un cahier des charges doit être défini.

### **Parmi les actions en cours ou ayant abouti :**

**Harcèlement moral et sexuel** (ainsi que les violences et les discriminations) : une plaquette et des fiches réflexe ont été diffusées . Des actions de sensibilisation ont eu lieu sur le site de Saint-Mandé le 17 mai après Toulouse en décembre. Des vidéos sont en ligne sur intramet, illustrant les propos de SG/RH/A3ST/D dans l'article « *Météo-France a fait de la prévention du harcèlement une priorité* ».

**Observatoire des conditions de travail** : le rapport final qui souligne la progression du stress chez les agents a été remis à la DG (puis aux membres du CHSCT), un point est prévu en octobre 2019.

Le **plan de prévention des addictions** n'est pas finalisé, le Conseiller de Prévention demande une mobilisation des organisations syndicales sur ce thème

**La psychologue du travail souhaite la diffusion d'un règlement intérieur** qui rappellerait aux agents la réglementation en matière de comportements (droits et devoirs). Les représentants des personnels sont opposés à une diffusion dans les mois à venir. Le timing n'est pas bon : que penser d'un message de la direction qui viendrait souligner les devoirs des agents alors que la préoccupation majeure se porte sur les réorganisations en cours ?

Si cela devait se faire, la CFDT-Météo souhaite que cette communication ne cible que les managers.

### **Un GT en vue de la création d'un CSP assistants de prévention**

Les représentants des personnels proposent [une motion](#) (adoptée à l'unanimité, 9 voix sur 9). La direction répond que ses propositions ne sont pas connues, donc elle comprend mal cette vive réaction. La fonction d'Assistant de Prévention est assurée dans toutes les régions à hauteur de 20 à 30 % du temps de travail d'un agent. L'idée de l'administration est d'avoir des agents à 100 % mais dans un nombre de régions très limité, s'éloignant du terrain. Cela ne nous paraît pas pertinent.

Quid des services spécifiques et à qui rattacher ces agents à 100 % sont des questions annexes. La DG prévoit la mise en place de la nouvelle organisation au 1er janvier 2020 comme l'a indiqué le p-dg dans son intervention vidéo en ligne. Le calendrier pourrait se détendre et des inflexions pourraient avoir lieu sur le nombre d'agents futurs assistants de prévention.

### **Un bilan des accidents de service est présenté pour l'année 2018**

Ils sont stables d'une année sur l'autre (environ 50) ; la moitié d'entre eux sont des accidents de trajet. La DG souligne que dans les CHSCT locaux, les précautions à prendre concernant les trajets en vélo sont rappelées.

Selon le Conseiller de Prévention, la nouveauté est la reconnaissance en maladie professionnelle du syndrome du canal carpien (2 cas), syndrome lié à la souris informatique. Une journée d'information / sensibilisation sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) est prévue à la Météopole.

**Le bilan des formations en hygiène, santé et sécurité au travail** montre une activité un peu moindre qu'en 2017 mais où les formateurs internes assurent près d'un tiers des jours de formation. Secourisme, habilitations électriques et formation "*membres de CHSCT*" sont les principales formations assurées. Cette formation-ci est assurée en interne.

**La médecin de prévention présente aussi son bilan.** Elle rappelle qu'il y a un large réseau à coordonner et que des recrutements ont eu lieu notamment à la Météopole. En Guadeloupe, le médecin n'a pas pu assister aux présentations "JLO" et n'a pas eu le rapport final sur les RPS locales. Mais de manière générale, les médecins de prévention soulignent leur implication dans de nombreuses instances (CHSCT, CSL notamment).

Une phrase ressort du rapport de la médecin-chef : "*Tous les agents sont en risque (cadres compris), étant donné les projets de restructuration totale de l'établissement*". La médecin estime que les CSP sont un sujet important de préoccupation ; la perte de sens au travail est soulignée.

**La dématérialisation des tickets restaurant est en cours :** Il n'y a plus d'envoi de tickets. La plupart des cartes électroniques qui les remplacent ont été activées (740), avec un bug de départ (les WE n'étaient pas autorisés). Des dysfonctionnements sont relevés : impossible de payer chez certains restaurateurs du réseau tandis que pour un même restaurateur, des une carte fonctionne pendant que celle du voisin ne fonctionne pas, etc. La société gestionnaire de ces cartes est présente à ce CHSCT, elle indique qu'elle souhaite recevoir la liste précise des problèmes (cf. Les détails sur [Intramet](#)). Suite à notre question au sujet de l'outre-mer, la mise en oeuvre de la carte au 1er janvier 2020 sera certainement repoussée (voire annulée ?) en raison des difficultés actuelles avec les commerçants. D'autre part, il n'y a pas de collectes de données privées des utilisateurs (mais on connaît les restaurants où la carte est utilisée).

**Un point est fait sur les outils pour le travail à distance :** Les outils collaboratifs vont être choisis cet été, la DSI s'est faite aider par une société extérieure. Il n'y a pas de surprise quant aux fonctionnalités souhaitées, mais leur fiabilité est parfois cruciale, parfois beaucoup moins, cela dépend des services. Les webex disparaissant fin septembre, les licences de ces outils seront achetées avant. La CFDT-Météo estime que Météo-France a un an de retard sur le calendrier idéal.

### **Poursuite des bilans sur les CSP administratifs**

Le SG présente [un bilan \(ici en lien\)](#), avec systématiquement un point sur les effectifs et la "production" de chacun des 6 CSP (achats, dépenses, recettes, missions, formation permanente, Assistance RH). Des représentants du CSP ARH ont pu rencontrer le SG.

Les outils GLPI, GFD ont eu du mal à se mettre en place (souvent, la multiplicité des emails est critiquée, parfois, des agents estiment ne pas en avoir assez pour un suivi précis). Le SG pense que sur le CSP missions, les soucis se résorbent. Peut-être mais de nombreux témoignages indiquent des délais de remboursement de 3 à 4 mois quand ce n'est pas plus tandis que le nombre de missions ont augmenté en volume de 25% en un an. Du coup, cela fait beaucoup de missions qui restent à rembourser. Ce qui n'est pas satisfaisant pour le personnel à l'heure actuelle.

Les protocoles de travail à distance finissent par être tous signés.

Le SG reconnaît que la gestion du changement n'est pas simple, avec des attentes de responsables hiérarchiques qui peuvent avoir évolué, des conditions de travail plus isolées (la plus grande séparation

avec les agents est souvent problématique – ex. pour les missions ou pour les achats –). Le SG est parti en tournée à la rencontre des agents : environ 25 ont sollicité un entretien individuel.

Il a noté que c'est dans les DIR que le sentiment de perte de sens au travail est le plus développé. Plusieurs cas de souffrance sont identifiés par le SG comme par la psychologue du travail. Des "accompagnements individualisés" avec des formations complémentaires sont prévus.

**Les objectifs du SG sont :**

- d'ici la fin de l'été, avoir traité tous les sujets matériels/informatiques, avoir un programme de formation parfois renforcé (ex. formation au travail à distance), et apporter les dernières précisions sur certaines procédures dans un objectif d'harmonisation ;

- au-delà de l'été, de définir des mesures concrètes pour redonner du sens au travail (ex : répondre au souci de distanciation avec les usagers des CSP), de rendre systématique les visites du SG et des directeurs du SG sur le terrain (au moins un déplacement par an sur tous les sites CMIR concernés).

Le médecin de la Métropole souligne que plusieurs agents issus des CSP sont venues la trouver ; elle se félicite que le SG se mobilise pour répondre aux inquiétudes et souffrances exprimées. La CFDT-Météo indique qu'elle regardera de près le nombre d'arrêts maladie en "surplus de la moyenne" dès qu'ils seront disponibles. La CFDT-Météo estime que l'on s'est un peu précipité. Le SG estime lui que décaler la mise en place des CSP n'aurait pas permis d'éviter les difficultés : le travail de préparation a été bien réalisé l'an passé, et ce qui pêche, ce sont essentiellement les différences de compétence et de modalités de travail entre les agents. Par ailleurs, il estime qu'il valait mieux faire cette réorganisation du domaine administratif avant les autres plutôt que de tout cumuler en 2020.

Durant le débat, le SG souligne qu'il juge infondés les parallèles qui sont faits avec ce qu'il s'est passé à France Telecom il y a quelques années. La discussion se focalise sur la mention de la tentative de suicide dans le Sud-Est qui se trouve dans la déclaration liminaire. Il estime "irresponsable" d'avoir fait cette mention sans avoir une connaissance du dossier en cours d'instruction. Il se trouve que de nombreux collègues représentants du CHSCT viennent de la DIRSE.

C'est un clash, une interruption de séance.

Au retour dans la salle, le président de séance DSR/D souhaite témoigner de la préoccupation de la direction sur ce cas précis, mais tous les représentants du personnel quittent la salle.