



CHS -CONDITIONS DE TRAVAIL DG/Commerce

23 juin 2022

Sommaire

Durant le suivi des actions, un débat a lieu sur le plan d'action DRH.....	1
Présentation des DUERP et des plans d'action de prévention des risques du périmètre DG-D2C.....	1
Les plans d'action sont passés en revue.....	2
Analyse des accidents de service.....	3
L'administration propose un bilan des travaux du CHSCT - DG/Commerce 2021.....	3
La CFDT-Météo a demandé un point sur le télétravail (avec des chiffres).....	3

Durant le suivi des actions, un débat a lieu sur le [plan d'action DRH](#)

Le DRH/D fait à la fois part du défi en cours à affronter plus de 250 actions liées au service DRH et de sa détermination à avancer. Il estime avoir suffisamment de moyens à condition de prioriser (« *pas si simple* »), planifier et de « ne pas en rajouter à chaque réunion ». DRH/D reconnaît qu'une catégorie A ou B ne ferait pas de mal mais le TROED 2022 doit être respecté, sans réduction d'effectifs cette année.

Certaines échéances de ce plan d'action étaient optimistes et il faut les reculer. Le DRH/D promet un point pour septembre, « à tête reposée ».

On peut regretter que le « qui fait quoi » (visant notamment GPC/GIP) ne soit pas résolu depuis l'étude de diagnostic organisationnel de « JLO » qui date de 2018 / 2019. Ce point a été abordé lors du séminaire RH/FP de mars, notamment la relation avec les services d'Outre-Mer.

DRH/D espère des gains d'efficacité avec les outils ESTEVE et PADOA. Certaines des prochaines actions sont « *des changements de processus et de comportement au long cours* » explique-t-il, citant la fusion A3ST-APRP, le renforcement de l'équipe SIEMS.

Il faut aussi noter des chantiers menés à leur terme, et des améliorations : la mise en place du télétravail et d'une indemnité forfaitaire, le « pas à pas » mobilité, la mise en oeuvre des plans d'action après les écoutes et la complétude des DUERP du côté des APRP (ce qui est discuté ce jour !), ainsi que la lettre de communication de la DRH. Une bonne nouvelle est aussi qu'un médecin est en cours de recrutement à St Mandé.

Présentation des DUERP et des plans d'action de prévention des risques du périmètre DG-D2C

A charge des employeurs, il y a une obligation d'évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les agents. Des échanges ont eu lieu entre les Assistants de Prévention (APRP), les agents, les directeurs. Cela a permis de finaliser des documents très complets, soumis à avis en CHS-CT. Ce

sont les DUERP (documents uniques d'évaluation des risques professionnels) [Cf. notre CR précédent](#). Cette évaluation des risques a pour finalité d'élaborer un plan d'action pour les supprimer ou les réduire. Les programmes d'actions de prévention sont sous forme de fichier Excel. Ces documents sont soumis à signature du directeur ou de la directrice concerné(e).

Cette année, on sent une professionnalisation de la démarche, sous l'impulsion des Assistants de Prévention (APRP). Ils ont rencontré les agents, souvent en réunion collective, en essayant d'obtenir une participation d'au moins 50% des effectifs. Le suivi des actions de prévention va s'effectuer lors des séances de CHS-CT.

Au moins un DUERP prévu manque (ex SG/DAP) et, pourtant, il y a des soucis liés à la réorganisation du SG (entre autres, la suppression du département DAP/Travaux peut créer un peu de flou). Les APRP ne manqueront pas de corriger le tir.

Les plans d'action sont passés en revue

Retrouvez ici celui correspondant à votre direction

[D2C](#), [SG/LP/Saint-Mandé](#) et [SG/LP/Toulouse](#), [DRH](#), [Direction de la Stratégie](#), [D2I](#)

Hormis celui de la D2C pour lequel les représentants des personnels craignent des oublis (vote = abstention), ils reçoivent tous des avis positifs de la part des représentants des personnels.

Celui de la DIRCOM existe mais n'a pas été validé formellement en séance, personne pour le présenter.

Concernant les remarques :

Les DUERP sont bien remplis mais se pose la question de leur mise à jour. En théorie, ils devraient être revus tous les ans mais cela semble compliqué à planifier. Ces documents sont issus de dialogues avec les collègues.

Les représentants des personnels notent l'apparition d'un « *1/4 d'heure de prévention* » dans les tâches administratives de plusieurs plans d'action. Ce sera proposé au format présentiel ou digital au 2ème semestre. DRH/D explique qu'il s'agit d'une expérimentation sur différentes thématiques : sur la sécurité, sur le bruit, sur la prévention en terme de « geste et posture ».

Cela serait à la demande de l'encadrement lors de réunions de service. Une partie passera donc aussi par des supports vidéo en ligne.

DRH : Nous nous sommes posés des questions par rapport à la fusion APRP-A3ST vu la charge déjà importante liée aux DUERP et plans d'action. Le DRH précise qu'une réflexion organisationnelle va débuter dès le 1/7 à l'arrivée de la nouvelle cheffe du pôle A3ST. Il précise qu'il y aura une réunion importante avec les services le 30 novembre 2022, avant le « Carrefour santé » le 1^{er} décembre 2022. La mise en place du nouveau service est prévu au 1^{er} janvier 2023, ou plus tard.

D2C : D2C/D reconnaît un lien avec les problématiques d'organisation qui sont évoquées en CTSS : une attention particulière est à apporter au CRC (Centre de Relation Client), au « qui fait quoi ». Répondant à une question, elle précise qu'il n'y a pas de sujet particulier avec les contractuels. Sur les formations, beaucoup sont externes à l'Etablissement mais DRH/FP propose aussi des formations pour les « non météo ». Elle souligne les nombreuses relations avec la DSR, la DCSC.

D2I/D insiste sur deux points particuliers : le premier sur les nouveaux usages pour les rencontres internationales qui sont de plus en plus menées à distance, et sur les interventions en cellules de crise, pour lesquelles revenir vers nos interlocuteurs est parfois nécessaire pour ré-expliciter les « tenants et aboutissants » de l'intervention des agents de Météo-France et leur rôle. Cela semble bien suivi.

Globalement, le travail des APRP est à saluer.

Analyse des accidents de service

Un accident est survenu sur un lieu de télétravail. Le télétravail s'est développé, on peut malheureusement s'attendre à ce que ce genre de soucis revienne plus souvent, d'autant que les lieux de télétravail peuvent être multiples. Pour mémoire, si ce sont les agents qui effectuent leur demande de lieux de télétravail, les responsables hiérarchiques les valident et un échange est possible sur le sujet. Il est aussi rappelé que les agents peuvent faire appel aux Assistants de Prévention pour avoir un point de vue sur l'ergonomie du lieu de télétravail.

L'administration propose un bilan des travaux du CHSCT - DG/Commerce 2021

[On le trouve ici en lien](#). Un bilan des formations sur le périmètre DG/D2C est souhaité : dans le cadre de la mise en place du Rapport Social Unique, un travail pourra être fait en ce sens.

La CFDT-Météo a demandé un point sur le télétravail (avec des chiffres)

Notamment pour en connaître le nombre de personnes concernées dans les services/divisions DG/D2C, et les quotités avec un point de vue de l'administration sur les difficultés ou les avantages / agréments que cela apporte. Il en ressort que de 2/3 des agents pratiquent le télétravail et nombreux sont ceux qui sont à 3 jours de télétravail. Concernant le bilan quantitatif, le DRH estime qu'il est encore un peu tôt pour le dresser ; ce sera un échange à avoir (en Comité de suivi du Télétravail par exemple, le CTAT).

Le prochain CHSCT aura lieu à Toulouse le 24 novembre,
ce sera l'occasion d'une visite de site.