Compte-rendu du CHSCT-EP du 30 juin 2022

Suivi des actions

Point d'information sur la situation Covid **p 1**

Un rapport sur une tentative de suicide en 2019 à la Météopole **p 1**

La présentation est faite du Plan Handicap 2022-2025 **p 2**

Plan d'action sur l'accompagnement des divisions services **p 3**

Prise en charge et accompagnement des agents opérant un renfort Viabilité hivernale (VH) en région en sortant d'école (18 agents concernés en 2022/2023) **p 3**

Dans le cadre du suivi des actions, il est rappelé que des formations débuteront en 2023 en lien avec le Plan de prévention des addictions, que le plan de prévention du risque routier va être revu, après des formations en cours pour certains collègues, pour prendre en compte des nouveaux moyens de transport comme les trottinettes, et que le plan d'action portant sur la mise en place des CSP administratifs s'approche de la fin. Ce sont les plans d'action visant la réduction des risques professionnels qui prennent la suite (ex. à la DG - D2C).

Point d'information sur la situation Covid

Le Covid est de plus en plus considéré comme une maladie normale, même si lorsqu'on est touché, il n'y a pas toujours d'arrêt maladie formel mais une absence. Après une réunion de la 1ière ministre avec les préfets et ARS le 28 juin, dans un contexte de remontée des cas, la direction communique sur un allégement des mesures, comme cela était convenu en mars.
La CFDT-Météo a demandé une certaine vigilance : attention au message à contre-temps !
La direction explique que les locaux seront moins occupés durant cette période estivale (avec les congés des uns, des autres) et qu'il reste des « recommandations » visant les réunions, la vaccination ou encore le port du masque.
La CFDT-Météo souhaite que les Autorisations Spéciales d'Absence auxquelles ont droit les agents soient un point clair pour tout le monde.
Dans le cadre de ce retour à la normale, le plafond des titres restaurant est de retour à 19 €.

Rapport de la délégation d'enquête sur la tentative de suicide en 2019 à la Météopole

Après six mois de travail intense, la délégation d'enquête sur cette tentative de suicide a produit d'une part une analyse des facteurs de risques professionnels reposant sur 6 points :

- Le changement (un contexte de réorganisation)
- L'accompagnement à la prise de poste

Les exigences liées à l'activité (Contraintes temporelles / Charge de travail)
Les rapports sociaux
L'incertitude face à l'avenir et face à l'examen ITPRO
La reconnaissance

puis d'autre part un ensemble de préconisations portant en partie sur les mêmes thèmes :

L'accompagnement à la prise de poste
Les rapports sociaux
Incertitude face à l'avenir et examen ITPRO
La prévention du geste suicidaire
La gestion des accidents graves ou mortels
La réalisation d'une enquête suite à un accident grave

Elles sont toutes intéressantes et la CFDT-Météo félicite la délégation pour le travail réalisé en quelques mois. Une action attire l'attention de la CFDT-Météo, celle qui consiste à traiter de l'*« incertitude face à l'avenir et examen ITpro »* : il s'agit d'identifier les situations d'échec à l'ITpro pour proposer aux agents concernés un entretien de carrière et/ou un accompagnement ajusté. Nous soulignons que la CFDT-Météo y est très favorable.
L'importance du lien social est un point transversal à de nombreux sujets évoqués. Les directeurs et directrices de service, les encadrants intermédiaires ont fort à faire auprès des équipes, auprès des agents, surtout dans un contexte de transformation. La CFDT-Météo entend insister à chaque fois sur ce point : il faut accompagner tout le monde.
Enfin, parmi les nouveautés, outre 2 fiches réflexes (tentative de suicide, décès sur le lieu de travail), on note que la direction va mettre en place un « Quart d'heure santé/sécurité » dans les services. Nous en avons eu confirmation dans les plans d'action visant la réduction des risques professionnels, présentés dans des CHS-CT de service (ex. à la DG - D2C).

La présentation est faite du Plan Handicap 2022-2025

Un Groupe de Travail a été constitué (3 personnes ont participé pour la CFDT-Météo) et les débats ont été assez consensuels. Le plan dresse **10 actions pour agir concrètement sur le quotidien des agents en situation de handicap au sein de Météo France**. L'avis ne nous a pas été formellement demandé mais nous aurions Pour l'adoption de ce plan. En séance, il est fait un court retour sur le chiffre de 8,55 % d'emplois occupés par des personnes en situation de handicap, mais ce chiffre inclut les « emplois réservés » (anciens militaires) qui ne sont pas dans les faits en situation de handicap, et le taux réel est 3,69 % pour un taux minimal réglementaire de 6 % de l'effectif.

Le plan dresse cinq priorités et sa mise en œuvre débutera en septembre.

Recruter, accueillir et mieux intégrer les agents en situation de handicap,
Sensibiliser et former l'ensemble des agents,
Accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,
Accroître les relations avec les secteurs protégés,
Accompagner les agents aidants familiaux.

La CFDT-Météo est donc satisfaite de ce plan. Nous appelons toutefois à la vigilance sur la confidentialité des dossiers. Une situation de handicap ne doit être connue que si l'agent concerné y est pleinement favorable. Ainsi, nous ne sommes pas favorables à ce que des listes circulent pour proposer des entretiens : les agents concernés doivent savoir qu'ils ont droit, à

ceux de se manifester, et non pas aux agents de la DRH de les pister parce qu'ils seraient sur une liste. La direction partage ce point de vue, ce qui est rassurant.
A suivre en septembre.

Plan d'action sur l'accompagnement des divisions services

La mise en place des divisions services est suivie par deux plans d'actions :

• Le Plan d'action des Divisions Services suite aux CTEP 19/02/21 et 30/03/21 et réunion PREVI/D et DA 28/04/21, et son suivi présenté lors du CTEP le 14 juin 2022.

• Le Plan d'action relatif à l'accompagnement de la mise en oeuvre des divisions services en DIR et son suivi présenté à ce CHSCT : on le trouve sur Amelio. 44 actions sont listées : 16 terminées, 26 en cours, 2 ont un report d'échéance. La présentation est ici en lien.

Les rythmes de travail inquiètent particulièrement nos collègues, toutes les organisations syndicales le rappellent à chaque occasion. Alors la direction met en avant que chaque DIR a simulé les tableaux de service à son niveau et que de nouvelles concertations vont se mettre en place au sein de chaque Division Services.

La DG se veut rassurante sur les vacations en HB (vacations dites portefeuille concernant les météoconseils) : « on en est au stade de la préparation, car leur véritable mise en place se fera au moment de la bascule en organisation cible en 2023 ». On lit dans la présentation page 16 sur 18 qu'il s'agit de « *Coconstruire la transposition locale du « catalogue » des activités portefeuille ; avec un accompagnement RH individuel* ».

Ce plan d'action est particulièrement suivi par la responsable de l'accompagnement au changement, l'ergonome psychologue du travail, tandis que les assistants de prévention vont aussi être impliqués.

Prise en charge et accompagnement des agents opérant un renfort Viabilité hivernale (VH) en région en sortant d'école (18 agents concernés en 2022/2023)

Une réponse écrite a été envoyée aux organisations syndicales ces derniers jours.

L'administration s'engage à prendre en charge le bail relatif au logement des agents sortant de l'école et effectuant le renfort des équipes des « divisions Services » à Strasbourg (9), Bordeaux (6), Lille (1) et Lyon (2) durant un peu plus de 7 mois avant de rejoindre leur affectation définitive. Les élèves sortant d'école seront après cette période de travail en région mutés dans l'intérêt du service.