



Compte-rendu du CHSCT-EP du 27 octobre 2022

Suivi des actions

- * **Le plan d'action décidé suite à l'accident CMM** (Centre Météo Marine cf. CHSCT-EP d'octobre 2021) a été mis à jour et est mis en œuvre. Comportement au travail, pratiques professionnelles, accompagnement des managers : différentes dispositions sont proposées pour éviter que ce type d'accident - sorte d'agression verbale en visio – ne se reproduise.
- * **Le plan d'action « division services »** est aussi en cours de mise en œuvre. Il est [consultable en ligne sur Amelio](#). Il comporte 44 points.

Le point d'orgue de ce CTEP a été la présentation du « plan de sobriété énergétique »

La CFDT a demandé que l'introduction soit améliorée, notamment afin de savoir si on se situe dans un plan de court terme ou un plan qui va durer... jusqu'à la fin de nos carrières. *
Par exemple en ce qui concerne la chauffe des bureaux.

L'introduction a été revue avant la publication du plan. Elle lie désormais « *la crise énergétique [...] qui oblige à revoir les habitudes et à redoubler d'efforts en matière d'économies d'énergie et la réalité tangible du changement climatique impose également la mise en oeuvre de mesures ambitieuses de réduction des émissions de gaz à effet de serre.* »

Nous avons ainsi répondu à notre question sur la pérennité des mesures : l'objectif fixé est de réduire la consommation énergétique de 10 % d'ici 2024 mais aussi de s'inscrire au plus vite dans des réductions durables. Le lien est fait avec le plan « écoresponsabilité ».

Les 19°C, ça semble ainsi être pour toujours. Nous demandons s'il s'agit d'une moyenne lissée sur 24h (une moyenne sur le jour et la nuit) ou s'il s'agit d'un maximum. Nous n'obtenons pas de réponse claire autre que « tout le monde sera logé à la même enseigne », il semble donc que le chauffage s'arrêtera net à 19°C. La p-dg reconnaît que rester des heures sans bouger devant un écran (et oui, 12h si on est en service Permanent !), à cette température, cela nécessite « un plaid ». Elle indique en avoir un et l'utiliser.

Elle assume aussi pleinement que l'eau chaude soit stoppée dans les sanitaires des bâtiments.

De plus, des mesures sont envisagées d'Ecowatt rouge :

- réduire ponctuellement l'utilisation du calculateur ;
- supprimer les déplacements professionnels non indispensables ou non urgents ;

La CFDT-Météo a demandé s'il était envisagé de mettre des agents en télétravail forcé, comme cela se fait au ministère par exemple pour fermer certains bâtiments, de manière autoritaire. La p-dg nous répond qu'a priori non, car dans de nombreux centres, on travaille H24. Méfiance tout de même, on ne travaille pas partout H24 !

Voir [le plan de sobriété énergétique ici](#).

Voir les informations sur [le plan écoresponsabilité 2021/2025 là](#).

La CFDT-Météo a interrogé la direction sur le recrutement éventuel d'un(e) agent(e) pour ce sujet comme l'envisage le ministère. La p-dg répond que nous n'en avons pas les moyens et que le plan de sobriété est élaboré et suivi par SG/DLP (Direction de la Logistique et du Patrimoine) qui a une vision générale de l'ensemble des aspects principaux.

Le plan d'action sur la prévention du risque suicidaire est passé en revue

La délégation d'enquête a fait un travail complet (cf. [notre CR de CHSCT de juin 2022](#)). Des mesures ont été prévues pour prévenir les risques psychosociaux (analyse des facteurs de risques et actions pour y répondre). La formation d'agents au « traitement de situations de crises aiguës » doit avoir lieu. Des « fiches réflexes » ont été rédigées et sont en ligne pour indiquer [la conduite à tenir en cas de décès](#) ou de tentative de suicide sur le lieu de travail.

Le rapport annuel de l'activité médicale a été présenté, avec des bilans généraux :

Le médecin référent de Météo-France détaille la synthèse des contributions des différents médecins chargés du suivi des agents de Météo-France (certains sont « extérieurs », d'autres DGAC, etc.). Le « logiciel PADOA » se met en place mais ne facilite pas toujours les choses, c'est pourtant l'outil utilisé à la DGAC. On recherche toujours un médecin du travail pour Saint-Mandé... L'infirmière y est heureusement bien présente.

On note 780 visites périodiques, 109 aménagements de poste demandés par les médecins en faveur des agents, 165 visites médicales ayant eu lieu à la demande, 748 téléconsultations, et on compte 27 urgences.

Les risques psychosociaux sont plus compliqués à gérer avec le travail à distance et / ou le télétravail. La mise en place du télétravail a clairement créé une très forte charge de travail vers les agents responsables de la gestion et des envois de matériels (DSI et LP/LSR) durant la crise Covid et après (1200 télétravailleurs à fournir en matériels, et à aider ensuite).

Point sur les accidents de travail :

42 accidents de service dont 26 sur le trajet « domicile – travail ». En tout, 779 journées de travail perdues. Les chiffres sont relativement stables.

Point sur les formations en santé et sécurité au travail :

- 284 agents ont bénéficié de formations techniques (habilitations, recyclages,...)
- 11 de formations spécifiques liées à leurs activités (Infirmières, assistants, de prévention)
- 515 de formations hygiène et sécurité (Incendie, gestes qui sauvent, membres CHSCT...)

Une rencontre de l'ensemble des acteurs médicaux-sociaux est prévue le 01 décembre.

Point sur le plan Égalité professionnelle femmes-hommes :

Météo-France est fermement engagé dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une stratégie et un plan d'actions 2021/2023.

Ce plan est structuré autour de 6 grands axes qui regroupent une soixantaine d'actions : l'ensemble est maîtrisé. L'action 59 consiste justement en un suivi et une évaluation de l'efficacité de ce plan avec des bilans réguliers issus d'Amelio, présentés en CHSCT et CTEP.

Des formations à l'égalité professionnelle visant notamment les managers, les nouveaux arrivants, sont prévues et le lien est fait avec le sujet qui suit : la procédure contre les violences sexuelles et sexistes.

Le projet de procédure sur les violences sexuelles et sexistes est détaillé :

La présentation qui est faite [est ici en lien](#). Il s'agira de mettre en place un accès à un formulaire sur chaque poste de travail pour permettre des signalements. Avec une prise en charge rapide et la possibilité d'une enquête si la victime le souhaite.

Il s'agit in fine de constituer un réseau d'écoutes formés à des enquêtes, avec un Comité de Veille National. La CFDT-Météo demande quel sera le « pool d'agents » chargé d'être écoutants ? La décision n'est pas encore définitive, les assistantes sociales ne souhaitant par exemple pas jouer le rôle d'enquêtrices.

La procédure va être finalisée et sera présentée au CTEP de décembre.

La CFDT-Météo a demandé que les procédures de signalement pour d'autres harcèlements (que celles liées aux violences sexuelles et sexistes), des signalements concernant la discrimination (relative à la diversité) soient traités dans le même temps.

Il s'agit d'être plus efficace qu'avec [les fiches existantes](#).

Un point est fait sur la situation concernant les cas de Covid-19 au 30 septembre :

– cas cumulés depuis le début du décompte (1/9/20) : 1119

– septembre 2022 : 37 cas, loin des 262 cas de janvier, alors que les mesures sont allégées

Cela ne préjuge en rien de l'évolution ultérieure de l'épidémie :

– conditions hivernales à venir

– possible apparition de nouveaux variants

« Mais cela n'incite pas à prendre de nouvelles mesures à ce stade. »

En fin de réunion,

- le SG rassure les représentants des personnels quant à l'action sociale commune avec la DGAC.
- le DRH évoque les IDV en précisant que si la date de fin des demandes est bien le 31 décembre, en revanche, des phases préalables sont nécessaires et un formulaire initial est à remplir avant le 5 décembre pour une réponse de principe de la DRH avant le 19 décembre. La demande de démission peut ensuite avoir lieu avant le 31/12.

Ce fut le dernier CHSCT-EP ; une page se tourne.

Solidaires-Météo fait une déclaration pour souligner le manque que va créer la disparition de cette instance début 2023.

Les sujets d'Hygiène, de Sécurité, de Condition de Travail seront à l'avenir traités en CSA (Comité Social d'Administration) qui comporteront, pour les services avec de nombreux agents, une commission spécifique : la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.

Pour les services avec un petit nombre d'agents, notamment les DIR-Outre-Mer, ces sujets seront traités directement en CSA.