



# Réunion de suivi du projet social

16/05/2023

## Qu'est-ce-que le projet social ?

Il s'agit d'un document de référence, adossé au Contrat d'Objectif et de Performance de l'Etablissement (COP), qui permet de décliner des objectifs en lien avec le domaine social pour les 4 prochaines années.

Un objectif général est d'agir sur le contenu du travail, les compétences et les parcours, l'égalité professionnelle, le management, la santé au travail pour améliorer la qualité de vie au travail.

Il est organisé autour de 5 orientations ou thématiques :

**# 1 : la GPEEC**

**# 2 : le bien-être au travail**

**# 3 : l'Égalité professionnelle et l'accompagnement du handicap**

**# 4 : le management**

**# 5 : un dialogue social de qualité**

Des réunions de suivi de la mise en œuvre de ce projet social sont organisées.

Toutes les organisations syndicales n'y participent pas ; il s'agit avant tout d'échanger sur la méthode, sur les calendriers et sur les ressources de la DRH qui travaillent sur ce sujet.

Les actions sont nombreuses, la DRH n'a pas suffisamment de moyens pour tout faire, d'où un certain glissement dans le calendrier, mais clairement, la volonté est là, et les sujets avancent, même si ce n'est pas toujours autant que nous l'aurions espéré !

## Passage en revue de certaines actions :

### **Orientation # 1 : la GPEEC et Orientation # 4 : le management**

- exemple d'un objectif : accompagner les parcours de carrière, les transmissions de compétence

-autre exemple : renforcer les actions de soutien et d'accompagnement de l'encadrement.

Au cours de l'année 2022, des « revues des effectifs et des personnels » ont été organisées avec toute les directions de l'établissement : ça « fonctionne bien » juge le DRH. Perspectives de départ, arrivées nécessaires, objectifs opérationnels de la direction (compétences spécifiques, conduite de projets particuliers), tout cela est discuté annuellement. Le sujet des compétences rares avec un zoom particulier sur les métiers informatiques est systématiquement traité.

Dix indicateurs sont actuellement fournis aux chefs et cheffes de service, de manière régulière, afin qu'ils disposent des données objectives sur l'état du service (congés maladie, etc.) : ils ont vocation à être partagés avec les représentants des personnels, précise le DRH après notre interrogation.

Des « ateliers de l'encadrement », soit des échanges entre pairs / ou avec la direction éclairent les managers sur leurs activités (dernier atelier : le recrutement et notamment celui de contractuel).

Des « entretiens de carrière » avec les personnels sont organisés après identification avec les directeurs des besoins ou à la demande des agents : on a dépassé les 75 entretiens et une dizaine de conseillers carrières internes ont été formés.

## **Orientation # 2 : le bien-être au travail**

- exemple d'un objectif : Echanger sur la charge de travail, le sens au travail, la conciliation vie personnelle / vie professionnelle, l'accomplissement personnel, l'accompagnement du changement, et ainsi essayer d'améliorer la qualité de vie au travail (QVT).

Une démarche d'amélioration continue (selon la méthodologie « ANACT ») est mise en œuvre dans le domaine de la qualité de vie au travail avec des nouvelles dispositions sur le télétravail, un accord sur le droit à la déconnexion, l'expérimentation d'une démarche d'ergonomie (poste de travail et écrans) pour les prévisionnistes à la DIRN.

Afin d'améliorer les passations de compétences dans le cadre des prises de poste, environ 100 « tuilages » sont prévus en 2023. Cela signifie que lorsqu'un agent quitte son poste, son remplaçant peut arriver avant sa date de départ, ce qui permet de mieux prendre en main le poste.

Un guide du nouvel arrivant est en cours de conception, la DRH compte l'éditer prochainement.

Également en cours, la charte du « bien travailler ensemble » qui remplacera la charte du « bien vivre ensemble ». Sa mise en application est prévue avant la fin 2023. Elle contient entre autres des points du plan Égalité Professionnelle F/H 2021-2023.

À noter aussi, un plan de prévention des risques PAPRIACT ambitieux présenté et voté lors de la dernière FS – EP du 12 mai 2023, afin d'essayer de mieux travailler sur la prévention et éviter d'avoir à concentrer tous les moyens sur le curatif.

## **Orientation # 3 : l'Égalité professionnelle et l'accompagnement du handicap**

Essayer d'être un établissement exemplaire en matière d'égalité professionnelle et mieux prendre en compte le handicap.

Le réseau interne de référents Égalité Professionnelle a poursuivi la mise en œuvre des 60 actions inscrites dans le plan d'actions « Égalité professionnelle 2021-2023 » : plan de formation (de l'encadrement, d'intervenants spécialisés, etc), organisation d'une grande journée d'information le 8 mars 2022 ont notamment été engagés.

Un dispositif pour la remontée et le traitement des situations de violence, harcèlement et discrimination a été mis en place.

Le plan en faveur des agents en situation de handicap a été adopté en septembre 2022. Il est en cours de mise en œuvre. On peut regretter qu'il ne soit pas en ligne.

## **Orientation # 5 : un dialogue social de qualité**

- exemple d'un objectif : mettre au point un agenda social (CSA et groupes de travail),

- autre exemple : échanger sur les mesures salariales

Les nouvelles instances représentatives du personnel sont en place.

Les interlocuteurs qui sont responsables et pilotes de la mise en œuvre du projet social côté DRH sont identifiées : une méthode claire et transparente, c'est essentiel pour travailler. Ils et elles sont désigné(e)s comme « référent(e)s ».

Le rapport social unique, va proposer aux représentants des personnels des centaines d'indicateurs et une vision prospective, notamment des effectifs. En clair, la direction va devoir partager sa vision des effectifs sur les trois prochaines années. De la transparence, à nouveau.

Le DRH souhaite aussi renforcer certains outils pour rester à l'écoute des agents. L'observatoire des conditions de travail sera rendu public dans une prochaine FS de CSA. Cette étude permet d'évaluer le stress professionnel dans la continuité des observatoires précédents. On mesurera ainsi son évolution depuis plus de dix ans. C'était une demande des organisations syndicales.

Parallèlement, un baromètre social va se mettre en place : il sera présenté à l'automne. Ces deux outils de diagnostic seront partagés entre direction et représentants des personnels.

Un GT a été mis en place sur le sujet de la gestion des personnels sous contrat. En revue du projet social, le DRH précise que le sujet ne pourra se conclure pour juin comme initialement prévu. Ce sera pour septembre. La CFDT-Météo est d'accord avec la raison avancée : il faut associer le plus possible le contrôleur budgétaire de l'Etablissement à ces travaux, cela demande du temps. En effet le système actuel de définition du montant de la rémunération du contractuel engagé par le contrôleur budgétaire (5 % en plus du salaire antérieur) fait perdurer les inégalités salariales liées aux discriminations dont a pu être victime, dans sa vie professionnelle antérieure, le contractuel recruté pour travailler à Météo-France.

Les travaux sur l'avenir des métiers des techniciens supérieurs de la météorologie suite au rapport du ministère en 2021 sont en cours.

Autre gros sujet : celui de la pénibilité des métiers qui avec la possible réforme des retraites devient encore plus essentiel ! Il sera regardé dans le cadre de ce projet social.