



**Compte-rendu du Comité Hygiène et Sécurité, et Condition de Travail (CHS-CT)
6 février 2018**

Bilan 2017 de l'activité des inspecteurs de santé et sécurité au travail "ISST" à Météo-France

Présentation d'ARIANE, un projet d'accompagnement des restructurations

Des contrôles réglementaires de radioprotection se mettent en place pour les radars

Au sujet des risques psychosociaux

Diagnostic sur les conséquences des réorganisations

Points divers et suivi d'actions :

Un point est fait sur la situation particulière à la DRH

Sur l'amiante

DSO

Un groupe de travail « Ergonomie » est mis en place.

Une formation "*premiers secours psychologiques*"

Du CHS-CT de la météopole, remonte le souci du portillon d'entrée du site

La secrétaire médicale à Toulouse n'est remplacée qu'à mi-temps : les représentants syndicaux demandent un temps plein.

Sur 16 présidents de CHS-CT, nombreux sont ceux qui n'ont pas suivi de formation HS-CT (pourtant obligatoire),

Bilan 2017 de l'activité des inspecteurs de santé et sécurité au travail "ISST" à Météo-France

Les inspecteurs de santé et sécurité au travail (ISST) interviennent dans les CHS-CT de Météo-France et font des inspections (d'où leurs noms!).

Ils ont commencé à travailler sur Météo-France en 2017 ; il n'y a eu que deux inspections (DIROI et DIRAG) mais il y a eu des participations aux CHS-CT (CNRM, NE, SE, SO, N). Trois sur quatre des agents vont être renouvelés, notamment en raison de départs en retraite. L'ISST présente au CHS-CT de Météo-France insiste sur la nécessité d'un travail quotidien des assistants de prévention (AP), qui selon elle, devraient être au moins à 50 % dans les « petits services » et à 100 % dans les grands services. Elle rappelle qu'un AP est le conseiller du directeur en matière d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) et qu'il doit être écouté.

La CFDT souligne par ailleurs qu'à l'aviation civile, il existe une profession bien identifiée chez les Ouvriers d'Etat, famille « Ouvrier Hygiène et Sécurité ». Nous demandons à l'administration un état des agents impliqués en tant qu'AP dans les services, avec leur quotité d'implication.

Solidaires réclame que des lignes budgétaires soient aussi identifiées, notamment pour faciliter les missions. DSR/D admet qu'il ne doit pas y avoir de souci financier (mais ajoute que sur le temps de travail, c'est plus compliqué). On « *doit trouver l'argent* ».

Des inquiétudes sont manifestées par le CHS-CT sur la position des ministres (ministre des Comptes Publics et Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique, MM. Darmanin - Dussopt) qui ont écrit qu'ils souhaitent « *Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants, dans une philosophie similaire à celle de la loi Travail* », ce qui fait craindre pour la pérennité des CHS-CT. Selon l'ISST, la DGAFP (Direction Générale de la Fonction Publique) a assuré qu'il n'y avait pas de changement envisagé sur la période 2018/2022.

Les recommandations des rapports des ISST ne sont pas et ne seront pas hiérarchisées mais l'ISST indique que l'ordre du rapport aborde en premier lieu les questions d'organisation de la prévention dans les services, qui est primordiale pour ces sujets HS-CT. Elle souhaite que des « notes d'organisation générale » existent pour chacun des services sur ces thèmes-là.

DSR/D assure que toutes les recommandations sont suivies au niveau local.

Présentation d'ARIANE, un projet d'accompagnement des restructurations

ARIANE concerne actuellement les agents des DIR mais sera étendu à tout agent confronté à une réorganisation.

Il s'agit 1/ d'écouter, analyser, diffuser et répondre.

Il s'agit aussi 2/ de communiquer.

Enfin, il s'agit 3/ de « réaliser ».

1/ Les écoutants sont les directeurs des services mais ce peut aussi une autre personne... à identifier ! L'agent peut donc demander un autre écoutant. DSR/D indique que l'administration dans son ensemble doit se rendre disponible pour une phase d'écoute. Cette écoute se fait sur la base du volontariat (n'importe quel agent peut demande à être écouté).

2/ La communication a eu lieu au travers d'un 2 pages qui s'appelle [Lire, conçue par la DSR](#), et qui porte sur l'organisation en étoile.

3/ Dans la réalisation, sont en cours :

- une clarification des règles de doublement des points en CAP,

- un point sur la généralisation des postes pouvant être tenus à distance (notamment en directions centrales). La possibilité de tenir un poste à distance doit être offerte par défaut.

Nous sommes favorables à l'idée d'identifier des postes, des agents, des référents dans les DIR ainsi que la création d'un groupe de travail pour... accompagner l'accompagnement et l'améliorer (!).

A noter : la [partie « informations d'ARIANE » ici en lien](#) sur intramet regroupe des éléments variés sur le télétravail et le travail à distance, sur les outils que la direction envisage pour « les reconversions » (bilan de compétences, bilan conseil, compte personnel de formation, VAE, changer de corps, concours...) et même hmmm... sur comment « quitter Météo France ».

Des contrôles réglementaires de radioprotection se mettront en place pour les radars

Météo-France dispose d'une autorisation de détention et d'utilisation des sources radioactives (les tubes TR des radars et les neutraliseurs d'aérosols au CNRM). Réglementairement, des contrôles périodiques de ces sources sont nécessaires.

Un guide technique va désormais donner la fréquence et la nature des contrôles de radioprotection sur les sites radar hébergeant des sources radioactives.

29 sites radar (seuls les bandes C et S, pas les bandes X) sont à traiter. Des « radiamètres » vont être achetés (35 k€), une formation des MIR est prévue (à renouveler tous les trois ans). Une demande d'exemption d'un contrôle interne a été soumise à l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN), les bons fonctionnements des radars démontrant que la source radioactive est bien étanche.

DSO/CMR/D sera nommé Personne Compétente en Radiométrie (PCR). L'avis du CHS-CT-EP est positif sur ce point. Les membres du CHS-CT sont favorables à l'amélioration de la prévention des risques dans ce domaine ; avec le guide technique, il y a un progrès. Il est demandé que ce guide technique soit exposé dans les CHS-CT locaux.

Au sujet des risques psychosociaux

Des groupes de travail (GT) plangent sur les risques psychosociaux, après [les enquêtes sur les conditions de travail de Capital Santé](#). Près de la moitié des agents avaient participé à la dernière enquête. Des soucis majeurs étaient apparus dans différents domaines ; d'où les GT :

- un sur le commerce
- un sur les « supports administratifs », qui a bien avancé pour décrire les enjeux en matière d'H, S et CT sur les réorganisations dans ce domaine, le rapport est en relecture à la DSR
- un sur le domaine « prévision », (rapport aussi en relecture à la DSR)
- un sur le travail à distance et le télétravail, qui a moins avancé (!)

Un nouveau groupe est en cours de constitution au CNRM, la nouvelle direction de la recherche.

D'autres chantiers en cours et concernent particulièrement les personnels administratifs dans le cadre des Centres de Services Partagés « CSP » sur les missions, sur la gestion des formations (responsable du groupe de travail D. Landais), sur un guichet de réponses et conseils RH (responsable S. Rolland), sur les achats publics et sur l'ordonnancement, et d'autres réflexions ont été lancées par le secrétaire général (SG) sur la « GED » (Gestion Electronique des Documents), sur les questions juridiques. Bref, ça fourmille !

Ces éléments doivent permettre l'intégration des risques psychosociaux dans les « DU » documents uniques, documents de référence en matière de suivi d'hygiène et sécurité et conditions de travail.

Diagnostic sur les conséquences des réorganisations :

DYNACTION est une société chargée par le CHSCT de Météo-France :

- d'un diagnostic sur les conséquences en matière de santé et sécurité au travail des réorganisations à Météo-France
- de préconisations pour l'accompagnement des futures réorganisations.

Un comité de pilotage s'est tenu le 24 janvier 2018 (SNM-CGT, CFDT-Météo et SNITM-FO font partie de ce COPIL). [cf. notre communiqué ici](#). La dernière réunion avec DYNACTION est prévue le 14 février. Un CHSCT-EP spécial sur ce sujet aura lieu le 4 avril 2018. Ca va chauffer !

Points divers et suivi d'actions :

Un point est fait sur la situation particulière à la DRH

DRH/D rappelle qu'un diagnostic organisationnel a été commandé à une société extérieure qui rendra ses conclusions le 12 mars. Des entretiens collectifs se sont « transformés » en groupes de

travail. Il rappelle que le p-dg a donné son accord pour le recrutement d'un DRH/DA. Sur le « qui fait quoi », trois réunions de travail ont eu lieu avec les cadres intermédiaires : on devrait disposer d'un document précis au mois de mars.

Sur l'amiante

La médecin explique que certaines archives ont été rapatriées de locaux qui étaient amiantés et qui nécessiteraient une analyse. De manière plus générale, elle explique qu'il faut repérer les endroits qui contenaient de l'amiante.

Les représentants des personnels suivront de près ce sujet qui semble parfois délaissé. DSR/D s'engage à faire un état d'avancement aux prochains CHSCT et concède qu'un inventaire des zones amiantées serait nécessaire. L'assistant de prévention explique que reprendre les dossiers des agents un par un. Serait très lourd A minima, le DTA (Dossier Technique Amiante) de l'Alma doit faire l'objet d'investigation. Après que l'on ait insisté, « *on va s'adresser aux services* », conclut DSR/D.

DSO/D sera invitée à venir au prochain CHS-CT pour exposer le plan d'action mis en oeuvre dans son service l'année passée.

Un **groupe de travail « Ergonomie »** est mis en place.

L'objectif du groupe de travail est de fournir au CHSCT-EP un guide technique proposant des recommandations pour les aménagements d'espaces, de situations et d'outils de travail, ainsi que de définir les acteurs chargés de les mettre en oeuvre.

La psychologue du travail (Mme Conflant) a recherché et trouvé **une formation "premiers secours psychologiques"** à proposer aux agents qui siègent en CHS-CT, mais aussi aux services médicaux, aux agents de DRH/A3ST, dès cette année 2018.

Elle sera complémentaire à d'autres formations ("*risques psychosociaux*" etc.).

Du CHS-CT de la métropole, remonte **le souci du portillon d'entrée du site**. Des agents ont eu des contusions du fait d'une fermeture trop rapide, trop violente. DCT/D semble estimer que les enjeux de sûreté priment sur l'ergonomie du portillon. Il faudrait pourtant songer à changer ce système.

La secrétaire médicale à Toulouse n'est remplacée qu'à mi-temps : les représentants syndicaux demandent un temps plein.

DRH/D explique qu'il faut faire des choix dans un contexte de ressources contraintes et que les tâches du secrétariat médical peuvent être partagées. Le docteur Zerbib explique que le besoin est bien d'un temps plein sur un site où les effectifs sont croissants. Elle précise que les données manipulées dans le cadre de ce poste sont sensibles car confidentielles.

Une motion est votée est l'unanimité : « *Le CHS-CT-EP exige le recrutement d'une personne à temps plein pour le poste de secrétaire médical à Toulouse* ».

DSR/D indique qu'il ne peut donner de réponse ce jour.

Sur 16 présidents de CHS-CT, **nombreux sont ceux qui n'ont pas suivi de formation HS-CT** (pourtant obligatoire), et très nombreux sont ceux qui n'ont pas suivi de formation récente. Or, l'ensemble du CHS-CT, y compris le directeur adjoint de Météo-France, DSR/D, rappelle que « cela fait partie du job ». Il indique qu'il veillera à fixer cet objectif et à intégrer cette formation lors des entretiens professionnels qu'il aura avec les directeurs de région.