



CHS-CT Météo-France du 1 juin 2018

Sommaire :

**Les suites du diagnostic et des préconisations de Dynaction : un point important du CHS-CT**

Comment la direction a-t-elle repris les préconisations de Dynaction ? **P 2**

**Les Centres de services partagés (CSP) : la CFDT-Météo lance les débats** **P4**

Autres points :

Le département DRH/A3ST (Action Sociale, Santé et Sécurité au Travail) se présente

Travail à distance et CHSCT-SS :

Au bilan 2017 des accidents de service, il n'y a pas ni augmentation, ni baisse.

L'intégration des risques psycho-sociaux dans le document de référence des CHSCT (le « DU », document unique) prend du temps

Combien d'assistants de prévention sont nécessaires ?

Un bilan du plan d'action DSO-CMR-IMI débuté en 2015 a été présenté.

Amiante et points divers

\*

**Les suites du diagnostic<sup>1</sup> et des préconisations de Dynaction : un point important du CHS-CT**

L'étude de Dynaction a démarré en octobre 2017 et s'est conclue en février 2018 après l'écoute d'environ 300 agents au sein des directions centrales et sur différents sites, dans le cadre de réunions ouvertes, caractérisées par une grande liberté de parole. Cette étude a coûté plus de 50 000 € à l'Etablissement pour « 80 demi-journées de travail ».

Dynaction, lors de son rendu en avril 2018, avait précisé que :

- *l'objectif consistait à porter un regard sur les réorganisations des dernières années en tenant compte notamment des aspects humains et sociaux, des collectifs de travail, des parcours professionnels et de l'organisation du travail entre les différents métiers*
- *la distinction entre le passé, le présent et l'avenir, n'a pas toujours été très facile*

Dans son constat, Dynaction concluait :

*« Au total : le constat d'un mélange de résignation, de perte de confiance (voire de défiance), de repli sur soi et de souffrance au travail (y compris dans l'encadrement de proximité), de fractures perceptibles au sein du corps social; constat doublé d'une réelle envie de voir l'horizon s'éclaircir et la motivation et l'envie de repartir avec des choix clairs, ambitieux et partagés. »*

*« Une absence de bilan approfondi des nombreux chantiers et projets mis en place ces dernières années, une mise en oeuvre parfois décalée des outils ne permettant pas toujours la sécurisation des processus internes, ainsi que de réelles interrogations sur l'équilibre à trouver demain dans le fonctionnement quotidien entre la centralisation d'un grand nombre de fonctions (opérationnelles et supports) et le service de proximité qui est attendu. »*

---

<sup>1/</sup> diagnostic sur les conséquences en matière de santé et de sécurité au travail des réorganisations à Météo-France et préconisations pour l'accompagnement des futures réorganisations

« Un management (notamment de proximité) en manque de repères et de confiance, avec le sentiment de vivre un enchaînement de transformations sans fin depuis 10 ans, d'en être les spectateurs à la fois résignés et inquiets sur leur propre avenir, et pour une bonne partie d'entre eux, de se sentir au final plus proches de leurs agents que de leur ligne managériale. »

Au CHS-CT-EP du 4 avril, après que le corps médical et les assistantes sociales ont appuyé le constat sévère de Dynaction, comme cela était demandé dans le cahier des charges, Dynaction a présenté des préconisations et proposé des actions.

Les enseignements des réorganisations passées soulignent la nécessité de créer une équipe dédiée (« task force ») chargée de traiter les risques psycho-sociaux, pour être plus actif en la matière.

Sur le cadrage stratégique, Dynaction préconise qu'une vision à 5 / 10 ans soit clairement élaborée. Comme d'autres, par exemple comme le ministère via le CGEDD qui a audité Météo-France fin 2016. A plusieurs reprises, la CFDT-Météo a demandé en Comité Technique Météo-France qu'une vision de l'Etablissement soit présentée, ne serait-ce qu'à trois ans... Une fois, le 14 décembre 2014 (!), nous avons eu présentation d'un plan GPRH (Gestion Prévisionnel des Ressources Humaines).

Depuis, beaucoup de choses ont évolué. La direction tergiverse, tarde à présenter des données précises sur les départs des agents, leurs remplacements. Elle tarde à préciser sa vision de l'organisation – cible. Sur la stratégie de l'Etablissement, Dynaction est ambitieux :

- *Se donner les moyens de mesurer la qualité de service*
- *Construire un projet collectif pour remobiliser l'ensemble des agents*
- *Orienter le métier de prévisionniste vers des prestations à haute valeur ajoutée*

Concernant le fonctionnement, outre la nécessité d'une meilleure efficacité des équipes chargées de la gestion des ressources humaines, Dynaction explique qu'il faut « *Consolider et sécuriser le fonctionnement des équipes à distance* » en visant particulièrement la mise en place des centres de services partagés (CSP), mais aussi les missions des équipes informatiques.

Dynaction est peu original lorsqu'il souligne que l'organisation-cible à 5 ans doit « *conjugue[r] harmonieusement centralisation des missions et proximité des clients* ».

Le rôle et l'engagement des managers sont particulièrement visés : il faut remobiliser l'encadrement de proximité au service d'une nouvelle cohésion managériale, renforcer la présence terrain de l'encadrement supérieur, développer les échanges de pratiques, repenser la place du management dans la communication interne... Y'a plus qu'à.

Au global, au-delà des petits déjeuners rencontres que certains ont mis en avant pour caricaturer le travail d'analyse de Dynaction, de nombreuses recommandations vont dans l'intérêt des personnels. Dynaction retient la nécessité de formaliser, clarifier les choses, ce que les organisations syndicales réclament depuis longtemps.

Le courrier du ministre Hulot à Météo-France sur un projet pour 2022 a la même finalité.

Contrairement à ce qui a été écrit par la direction dans sa réponse au ministre, la démarche AP2022 à Météo-France n'a pas été « *participative* ». Le projet a été établi par un nombre très réduit de personnes. Y associer les cadres intermédiaires (loin d'être tous convaincus de la pertinence des décisions de la direction générale – Dynaction évoquant même la « *défiance* ») est un objectif difficile à atteindre, malgré les formations passées dispensées à ces cadres.

### **Comment la direction a-t-elle repris les préconisations de Dynaction ?**

Une équipe (la « task force », le COMSAC COMité de Suivi ACcompagnement) examinera la mise en place de mesures d'accompagnement et de prévention des risques psycho-sociaux dans le cadre des réorganisations, dès la phase projet. Cette équipe devra aussi assurer un suivi post-nouvelle organisation en place.

Ce COMSAC s'appuiera sur le pôle DRH / A3ST (qui signifie Action Sociale, Santé et Sécurité au Travail). Il ne se mettra définitivement en place que si ce service parvient à un peu de stabilité.

Au-delà cette « task force » pour aider au pilotage des dispositifs d'accompagnement et de la prévention des risques psycho-sociaux, comparons les actions prioritaires de court terme listées de Dynaction et celles retenues par la direction (**en jaune les actions reprises, en rouge celles qui ne l'ont pas été au premier abord**) :

- **Formaliser une vision à 5/10 ans** : pour la direction, cette vision, c'est le projet établi dans le cadre d'Action Publique 2022. La direction reconnaît que l'organigramme des DIRs sera déterminant. En séance, la CFDT-Météo demande à quelle date cette organigramme sera connu. Evoquant d'abord l'automne (une fois les feus verts ministériels obtenus), la direction préfère être prudente et indique qu'il faudra associer des tâches à chaque type d'activité avant de constituer un organigramme.
- **Partager cette vision avec l'ensemble des cadres et des agents** : la direction dit qu'elle organisera ce partage en mettant au débat « le service à rendre aux clients, commerciaux comme institutionnels », fin 2018 début 2019. La démarche est curieuse.
- **Renforcer la présence terrain de l'encadrement supérieur** : la direction explique que cette action n'est pas retenue en tant que telle mais qu'elle fera partie du COMSAC : les directions vont devoir expliquer les métiers de demain sur le terrain. La CFDT-Météo demande que cette action reste bien identifiée, et exige des compte-rendus à chaque déplacement des directeurs de Toulouse. La direction générale admet que les réunions entre directeurs et agents au sujet d'Action Publique 2022 gagneraient à faire l'objet de compte-rendus officiels, pour une plus grande clarté et éviter les rumeurs ou déformations de propos.
- **Renforcer et stabiliser la fonction Ressources Humaines** : Dans la future restructuration autour d'AP2022, le rôle à jouer de la DRH nous paraît incontournable. Il faut un meilleur travail entre personnels administratifs et techniques. Il faut former les directeurs à l'écoute par exemple. Il faut que le service DRH soit renforcé. La CFDT-Météo demande que cette action reste bien identifiée.
- **Se doter d'une approche proactive sur la mise en place du système d'alertes** : la direction se tourne vers DRH/A3ST pour ce faire : ce service A3ST doit par exemple mettre en place un système de « sentinelles ».
- **Mettre en place un dispositif d'accompagnement à la fois individuel et collectif** : c'est le travail du COMSAC
- **Consolider et sécuriser le fonctionnement des équipes à distance** : La direction prend au sérieux le sujet du travail à distance. Le CTAT (le Comité qui étudie le Télétravail) se verra attribuer 2 objectifs relatifs au travail à distance, avec 1/ les aspects techniques, par exemple comment se partager les documents, 2/ les aspects humains : comment manager ?
- **Accompagner la mise en place des centres de services partagés (CSP)** : la direction lie cette action à celle du travail à distance
- **Remobiliser l'encadrement de proximité au service d'une nouvelle cohésion managériale** : la direction en a fait 2 actions : un plan de « remotivation » est prévu, fondé sur un rapport de DIRNE/D à paraître en septembre, et une attention particulière sur les reconversions de l'encadrement de proximité.

En séance du CHSCT-EP du 4 avril, la direction avait fourni un plan d'actions assez léger au regard des préconisations de Dynaction, expliquant qu'il s'agissait « d'une ébauche car le plan d'actions doit être adapté aux évolutions de Météo-France à l'horizon 2022. Or ces évolutions sont en cours de consolidation avec le ministère. » Ce plan a été rapidement enrichi pour être présenté à ce CHSCT-EP du 1<sup>er</sup> juin. Il reprend donc la plupart des préconisations de Dynaction (cf. ci-dessus).

Citons quelques actions reformulées par la direction : il y a bien sûr une action « GPEC » (Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences), liée aux actions « *Les métiers de demain* » (en 2022 et au-delà) pour formaliser la vision à 5/10 ans, et « *Organisation* » qui consiste à traduire ces

métiers de demain en tâches de travail et en compétences, et à décrire l'articulation du fonctionnement central / proximité.

Tous les personnels attendent plus de détails sur ces actions, et attendent leurs résultats concrets, notamment avec les organigrammes-cible.

\*

### **Les Centres de services partagés (CSP) : la CFDT-Météo lance les débats**

Le SG a rappelé son objectif d'une organisation plus « efficiente » dans les domaines administratifs, pour accompagner la réduction des effectifs. Les divisions administratives seront rattachées au SG, y compris la DCT toulousaine, les outils vont évoluer (SITERH, SIREPA, gestion électronique).

Les CSP vont assurer les tâches administratives pour tout Météo-France. Toutefois, il restera quelques agents chargés de tâches de proximité dans les DIR. La CFDT-Météo demande si la cible est 3 ou 2. Le SG réaffirme que c'est 3, mais... parfois 2.

Les agents des CSP travailleront à distance, au moins dans un premier temps. C'est un vrai défi et ce sera un laboratoire pour les services techniques qui appliqueront ensuite ce modèle.

Le SG explique d'ailleurs qu'il part à la rencontre des agents des DIR pour mieux expliquer la démarche. La CFDT-Météo demande que [sa présentation \(ici en lien\) soit diffusée à tous](#). Même si elle est évolutive, elle ne doit pas restée « cachée ». Selon nous, les agents seront plus à même de préparer leurs questions avec ce document que sans ce document.

La CFDT-Météo demande que des organigrammes-cibles et les nouvelles fiches de postes soient communiqués ou qu'un retroplanning précis soit établi. Le SG répond qu'il entend les fournir en septembre, aux CTSS puis au CTEP le 27 septembre 2018.

Nous demandons si les changements d'affectation y compris ceux qui seraient uniquement fonctionnels, seront étudiés dans des structures de type CAP. DRH/D a d'abord répondu que seules les « demandes complexes » (ex. déménagement) seront étudiées en CAP. Puis, devant notre insistance, il propose d'élargir le processus d'ARIANE afin qu'une réunion entre direction et représentants des personnels permette d'étudier les cas d'agents qui seraient hésitants à prendre des fonctions dans un CSP.

La CFDT-Météo a aussi mis en avant que les primes associées aux responsabilités fonctionnelles à la DGAC sont souvent différentes selon que l'agent occupe un emploi dans l'administration centrale ou en région. Un CSP est assimilable à un service d'administration centrale. Aussi, nous demandons que les niveaux de primes soient revus dès que la nouvelle organisation sera connue.

\*

### **Le département DRH/A3ST (Action Sociale, Santé et Sécurité au Travail) se présente :**

DSR/D indique qu'A3ST porte la politique de Météo-France en matière de prévention des risques et de qualité de vie au travail.

Il s'agira de mettre à plat les dispositifs existants et évaluer leur efficacité (SST, handicap, AS, égalité H/F ,dispositifs, procédures, outils, coordination, communication...).

Un plan de prévention visera à réduire les risques (RPS, handicap) à l'aide d'indicateurs et d'un « tableau de bord », tableau évaluant les coûts directs et indirects des risques s'ils s'avéraient. C'est ambitieux ! La prévention primaire sera au coeur de la démarche d'A3ST. Il s'agit de conseiller la direction sur le thème de la prévention des risques dès l'amont dans les projets de changements organisationnels. Il s'agit de communiquer, et de former au plan national.

Concrètement, l'utilisation d'un numéro vert sera promue. Une psychologue clinicienne a pris ses fonctions, elle peut être contactée les mardis. Des infirmiers de prévention (avec diplôme de prévention) pourraient mener des entretiens préalables à celui avec un médecin.

De nombreux prestataires vont soutenir Météo-France. Pour ceux qui connaissent JLO : JLO sera remplacé par Dynaction.

Un plan de prévention des addictions est en cours de rédaction ; une politique du handicap se met en place. L'acquisition d'un logiciel de santé au travail est en cours, les membres des CHSCT, les RH Locaux, les Assistants de Prévention seront formés à divers aspects de la prévention de risques.

Les pages intranet sur le sujet vont être revues (pour être plus visibles et plus ergonomiques).

28 actions sont listées.

Les représentants des personnels sont les bienvenus pour participer à leur mise en œuvre.

### **Travail à distance et CHSCT-SS :**

De plus en plus d'agents travaillent à distance sur des sites éloignés de leur service d'affectation. Dans la prochaine décision sur les CHSCT-SS, il sera précisé que :

- l'environnement de travail des agents en télétravail ou en travail à distance dépendra du CHSCT-SS du site sur lequel ils travaillent ;
- les questions relatives aux activités des agents relèveront du CHSCT-SS dont dépend leur service d'affectation.

La dématérialisation des registres Santé Sécurité au Travail va aider aux remontées d'informations.

### **Au bilan 2017 des accidents de service, il n'y a pas ni augmentation, ni baisse.**

Mais il y a un fait marquant : 4 accidents sont répertoriés au titre des risques psycho-sociaux avec trois agressions verbales. Ils ont entraîné 416 jours d'arrêt de travail (!, sur 910) et un « accident » lié au RPS a entraîné 61 jours d'arrêt.

Cela doit nous alerter. Il faut être vigilant du côté des directions : elles doivent maintenir la sérénité dans les services, malgré le contexte de changements profonds.

**L'intégration des risques psycho-sociaux dans le document de référence des CHSCT (le « DU », document unique) prend du temps**, 3 groupes de travail avancent sans toutefois que l'on en voit les conclusions : - logistique, - commerce, - recherche.

Comme en séance du 6 février, DSR/D reconnaît un certain retard côté du côté de sa direction : des préconisations lui ont été présentées, mais la déclinaison des conclusions dans chacune des directions reste à être finalisée par la DSR. Un groupe de travail « fonction support » a aussi terminé ses travaux et a envoyé son rapport à la DSR.

### **Combien d'assistants de prévention sont nécessaires ?**

Une estimation a été faite par les Inspecteurs de Sécurité et Santé au Travail (ISST) : il faudrait des personnes à 50% en région. En DIRNE, cela fait près d'un an qu'il n'y a personne, idem au CMM de Brest, plus personne. A la DIRSE, l'assistant de prévention est absent depuis longtemps.

Les représentants des personnels estiment qu'il faut « plus de tête ». DSR/D rappelle que les contraintes d'effectifs obligent à des restrictions : le choix a été fait de s'appuyer sur un renfort national.

Il souligne qu'un second poste d'assistant sera ouvert à Toulouse pour la météopole : un TSM, un Ouvrier d'Etat ou un agent administratif pourra prendre le poste.

### **Un bilan du plan d'action DSO-CMR-IMI débuté en 2015 a été présenté.**

Le pôle de maintenance de Trappes dépend d'un chef technicien en interface avec CMR/IMI/D et CMR/IMI/DA qui se trouvent eux à Toulouse ; il participe à une réunion hebdomadaire de département, en « visio-conférence ».

A Trappes, les agents sont passés de 4 à 3. « *Après un an de fonctionnement, il y a eu confirmation que c'est jouable* » indique DSO/D. Les installations de nouveaux radars se font à deux sans le chef d'équipe. Parfois, des agents se retrouvent en situation de travailleur isolé ; ils sont désormais équipés en DATI.

Pas de remarque des représentants des personnels.

**Amiante :** Les locaux ayant contenu de l'amiante ont été identifiés. Un agent ayant été dans un des bâtiments concernés pourra trouver cette information dans son dossier. Le recensement de ces bâtiments devrait être communiqué au CHSCT-EP.

### **Divers :**

- Une réunion du réseau de médecins, en présence du médecin-chef, doit permettre d'identifier les endroits où il y a des besoins. Mais... le médecin chef n'est toujours pas remplacé ; il devrait l'être début octobre.
- Le cas de Kerguelen est évoqué : la situation isolée de l'agent sur place fait l'objet de débats depuis des années, et depuis des années, les représentants des personnels dénoncent le passage de 3 à 1 sur ce site. Le rapport du dernier agent sur place est attendu.
- Des formations (« écoutants », prévention des RPS) sont prévues. Reste à trouver des volontaires. Des dates possibles seraient les 21/22 juin à Saint Mandé, et 25/26 à Toulouse.