



## Compte-rendu CFDT-Météo du Comité H&S et Conditions de Travail du 20 mars 2019

En surligné jaune, les renvois vers des articles CFDT-Météo

Nous, représentants des personnels, lisons une [déclaration liminaire](#) avec une anaphore assez marquante : on se souvient de celle de l'ex-président « *Moi, président* », celle-là, des organisations syndicales de Météo-France, fondée sur « *Nous accusons* », a vocation à faire réagir.

Ce que n'a pas manqué de faire le directeur général adjoint, DSR/D. Il conteste que la Direction Générale ait la volonté de dégrader les conditions de travail des agents : il explique que « *oui, la direction a des contraintes à gérer, oui, il y a des baisses d'effectifs et des choix sont faits, on garde la recherche, l'école. C'est un procès d'intention que de dire que l'on dégrade volontairement les conditions de travail des agents* ».

Il rappelle qu'une tournée des DIR va être engagée par les directeurs de Toulouse (DSM, DCSC et DirOp) pour recueillir les remarques des agents et qu'il est convenu que celles-ci soient présentées à la prochaine [réunion du GT « temps de travail »](#). Dans ce GT, un des enjeux principaux est d'étudier les modalités de mise en œuvre des astreintes qu'envisage la DG concernant les agents de Météo-France, notamment les météos-conseils.

Le directeur général adjoint indique que l'objectif est de ficeler l'organisation dans son ensemble pour le début de l'été, en faire une présentation au Comité Technique Météo-France (CTEP) de début juillet et que les agents aient tous les éléments pour faire un choix de poste sur la CAP préfigurée d'automne.

### **L'Observatoire des conditions de travail livre ses conclusions**

Cet observatoire aide à définir et mettre en œuvre des actions de prévention en matière de santé et sécurité au travail. Il vise donc à aider à améliorer les conditions de travail, et l'accompagnement au changement. Il s'appuie sur une enquête en ligne, confiée depuis 2012 à une même société : Capital Santé devenue Stimulus, ce qui permet un suivi dans le temps.

Pour mémoire, la présentation de 2016 / 2017 est [ici sur 2 « slides »](#), et une plus détaillée est [ici sur « 67 slides »](#). L'enquête s'est déroulée du 12 novembre à début décembre 2018.

Nous avons droit à une présentation sans document préparatoire.

**L'enquête menée par [la société Stimulus](#) a fait l'objet de 1235 réponses (39 % des personnels).** 13 questions portaient directement sur le processus de changement.

**63 % des répondants sont plutôt satisfaits de leurs conditions de travail (66 % il y a 2 ans).**

**Le nombre d'agents ayant des symptômes liés au stress élevé a augmenté de 4 % en deux ans et atteint près de 26 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne connue par Stimulus.**

Comme en 2016, la fierté d'appartenir à Météo-France diminue mais reste à un niveau relativement élevé (72%) : un certain détachement peut se faire sentir, notamment chez les agents « *âgés et restructurés* » (dixit la représentante de Stimulus).

Les rapports entre les agents semblent se tendre, ce qui peut être **l'effet d'un manque de visibilité sur l'avenir : à plusieurs reprises, Stimulus rapporte que les agents considèrent la communication autour de l'avenir de Météo-France comme déficiente, notamment pour ce qui concerne les dispositifs d'accompagnement**. Ainsi, la moitié des personnes répondant estime être bien informée. Donc l'autre moitié estime ne pas l'être. Les agents confrontés au changement sont plus nombreux que les autres à estimer que les échanges avec la direction sont insatisfaisants. **Sur les 1235 réponses, 541 ont suggéré des améliorations en écrivant quelques lignes !**

Stimulus précise que les agents attendent davantage de concertation, d'écoute et de bienveillance, plébiscite un management plus coopératif tenant compte des émotions.

Stimulus estime que le « top management » devrait travailler de manière plus rapprochée des cadres intermédiaires et que la circulation de l'information ne suffit : il faut mieux communiquer, avec un réseau « sur le terrain » (commentaires CFDT-Météo -> alors que l'on vient de supprimer les divisions ADM dans les DIR). Sans surprise, la « population » des TSM prévisionnistes est la plus inquiète en ce qui concerne l'avenir. De manière étonnante, peu de stress ressort du côté des personnels administratifs.

DSR/D indique que la direction générale a été frappée par la communication estimée déficiente. Le réseau de prévention [A3ST](#) (département de la DRH / action sociale, de la santé et sécurité au travail) ne semble pas connu. Ceci étant, il concède que tout n'est pas connu : « *on est en train de consolider la cible. Il y a et il y aura une période transition, dans une transformation qui, en effet n'est pas complètement éclaircie. La CAP préfigurée doit permettre aux agents de trouver une place dans la nouvelle organisation* ».

**La CFDT-Météo réagit** à chaud à la présentation (malgré la difficulté d'une réaction à chaud...) :

- on note une bonne participation des agents, malgré un léger recul : nous sommes donc nombreux à nous préoccuper de la qualité de vie au travail ;
- des éléments corroborent l'étude de Dynaction, notamment sur les cadres intermédiaires : peut-on envisager des Assises avec ces cadres, souvent entre le marteau et l'enclume ?
- les administratifs ne ressortent pas comme spécifiquement stressés : le questionnaire s'est déroulé au moment où ils se positionnaient sur les postes, après une Web-Ex d'explication tenue par le SG. En outre, le questionnaire a été soumis avant la « bascule » en « CSP » ;
- sur l'aspect manque de concertation / bienveillance : comment s'organiser ? La CFDT-Météo rappelle qu'elle demande depuis plusieurs années la négociation d'un « protocole social » à l'instar du [processus quadriannuel à la DGAC](#) ;
- sur l'aspect organisationnel et concernant les populations particulièrement exposées, chacun doit être conscient que la CAP préfigurée ne suffira pas (les surnombres seront insuffisants).

Enfin, la CFDT-Météo indique attendre les réponses de la DG :

- \* sur les possibilités « d'un réseau de soutien sur le terrain » (la direction répond en séance que le département « Mission Carrière » de la DRH ira en région)
- \* sur la mobilisation de la direction autour des [dispositifs d'accompagnement \(ex. l'Indemnité de Départ Volontaire\)](#) modifiée il y a peu, lien vers le site CFDT du ministère)

Il est convenu que la présentation de Stimulus et son futur rapport seront communiqués avant la prochaine réunion du CHSCT-EP du 21 juin.

La DG fera part de son plan d'actions.

## **Il est dressé un bilan des actions 2018, et le plan d'action 2019 est présenté**

Pour les actions les plus importantes de 2018, il est rappelé que les diagnostics organisationnels DRH et DIRAG ont été produits et que le plan de prévention du harcèlement moral et sexuel est finalisé.

Une psychologue clinicienne a été recrutée à Toulouse (le nombre de vacations va être porté de 4 à 6 jours par mois), deux médecins de prévention ont été remplacés (Toulouse et Saint-Mandé).

Le poste de secrétaire médicale à Toulouse a été ouvert aux TSM : là, on va un peu loin, non ?

Le recrutement d'une assistance de service social est ok, le fonctionnement du pôle médico-social à Toulouse est rétabli. En revanche, l'achat du logiciel de « santé au travail » prend un peu de retard. La rubrique Intramet relative au CHS-CT aussi (et ne sera sans doute pas prioritaire en 2019).

Le carrefour annuel du réseau médico-social s'est déroulé sous l'égide du p-dg. Un souci d'accès et de partage des informations internes à Météo-France se fait jour pour les représentants des services médico-sociaux présents : un extranet ou es accès par FTP sont envisagés.

En 2019, les actions de 2018, se poursuivent mais on peut noter en plus la création d'un CSP (!) pour les assistants de prévention (cf. ci-dessous), la rédaction du plan pluriannuel de prévention des risques professionnels de Météo-France, la volonté de former les agents aux premiers secours, et l'effort porté sur l'égalité hommes – femmes et son corollaire : la prévention et de traitement des situations de violence, de discrimination ou de harcèlement à Météo-France (cf. infra).

## **Le plan de prévention et de traitement des situations de violence, de discrimination ou de harcèlement à Météo-France est prêt**

Ce plan d'un peu plus d'une quinzaine de pages est accompagné de fiches réflexe. Celles-ci expliquent, notamment aux chefs de service, ce qu'il convient de faire en cas de :

- harcèlement moral ou sexuel,
- agression physique, verbale ou autre subie par un agent dans l'exercice de ses fonctions
- et discrimination.

Un groupe de travail avait validé ces fiches et ce plan avant le CHSCT, qui donne un avis favorable à leur mise en œuvre. A suivre bientôt sur vos écrans !

## **Connaissez-vous le radon ? Une enquête sur le sujet va être menée à Météo-France.**

[Le radon est un gaz radioactif](#) issu de la désintégration de l'uranium et du radium présents naturellement dans le sol et les roches. En se désintégrant, il peut se déposer le long des voies respiratoires, ce qui est cancérogène : le radon serait la seconde cause de cancer du poumon, après le tabac et devant l'amiante.

L'inventaire des sites de Météo-France *potentiellement* exposés au radon a été communiqué et le CHSCT se prononce en faveur de mesures à effectuer d'ici quelques mois. En cas d'exposition, il s'agira d'améliorer « l'étanchéité » des bâtiments contre le radon.

Parallèlement, le conseiller de prévention dresse l'inventaire des DTA des locaux de Météo-France (diagnostic technique Amiante).

## **Questions diverses**

**La question de la compétence des CHSCTSS et des assistants de prévention, selon les services et les sites, est posée (par CGT) :**

Et le p-dg y répond en constituant un groupe de travail devant préparer la création d'un CSP « assistants de prévention » incluant l'Outre-Mer. DSR/D et SG/D expliquent qu'il paraît préférable d'éviter d'avoir des agents à temps partiel sur cette fonction. Les conclusions du GT sont attendues pour le 1er juin au plus tard.

### **Premiers constats et retours sur les CSP (question de FO)**

Le SG intervient et fait part de quelques remontées dont il a eu écho tout en précisant que le point est à l'ordre du jour du CHS-CT Saint-Mandé/Trappes du 26 mars. Il explique que les difficultés relèvent de trois thématiques :

- le changement lui-même,
- les systèmes d'information,
- l'environnement des agents (travail à distance, isolement, ...).

Si les ADM/D ont été maintenus, c'est en partie pour surveiller la bonne mise en route des CSP mais ils ne sont plus l'interlocuteur hiérarchique des agents et ceux-ci peuvent ne pas savoir à qui s'adresser en cas de souci. Le SG précise que les ADM/D jouent bien leur rôle.

Nous précisons que certains agents manquent de formation.

Solidaires avance qu'il faut que le SG protège les agents des CSP en communiquant sur les dysfonctionnements et en les exemptant de toute part de responsabilité : la CFDT-Météo reprend cette idée au Comité Technique DG-D2C du 22 mars. Le SG s'engage à communiquer.

La CFDT-Météo demande aussi une réunion d'ensemble et collégiale pour faire un point commun, en Web-Ex, à l'instar de la présentation générale qui avait eu lieu sur les CSP à l'automne.

Nos demandes ont été soulignées dans [notre déclaration liminaire du CT DG-D2C du 22 mars](#).

### **Un point est fait sur la dématérialisation des tickets restaurant (question de FO)**

Une carte va remplacer le papier. La DRH regarde actuellement le taux de couverture de ces dispositifs électroniques (notamment en Outre-Mer) : les cartes seront paramétrées pour donner la possibilité de déjeuner le WE (cas du dimanche), sur décision individuelle.

La « bascule » est prévue pour le 1ier mai.

### **Demande d'informations sur la mutuelle référencée au ministère (question de FO)**

Le ministère a choisi la MGEN comme prestataire de mutuelle pour les agents : le ministère, à hauteur de 900 k€ et les Etablissements Publics (dont Météo-France) à hauteur de 366 k€, financent une partie des « transferts de solidarité » que doit organiser la MGEN. Il faudra expliquer cette notion de transferts de solidarité.

Les agents auront des informations par Météo-France / DRH sur les caractéristiques des contrats : l'offre apparaît souvent « chère » car les agents sont contraints d'y coupler la prévoyance – et c'est cette partie-ci qui est onéreuse, plus que la partie mutuelle –. L'obligation de coupler avec la prévoyance était soutenue par les organisations syndicales du ministère qui ont participé à la rédaction du cahier des charges à respecter par la mutuelle référencée.

Pour des informations tout de suite, [suivre ce lien \(vers CFDT-ministère\)](#). On y trouve la présentation des contrats possibles, les tarifs et les garanties.