



## Compte-rendu de la Formation Spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (FS-EP) du 08 avril 2024

FO-Météo était représentée à cette FSep par Sandrine Czepyga, Valérie Dziak et Sébastien Delecray

Il faut le reconnaître les sujets traités en FSep sont techniques, et pleins d'acronymes! Pour que l'ordre du jour lui-même ne paraisse pas obscur et que les acronymes ne vous fassent pas fuir avant la lecture complète de ce compte-rendu, commençons par quelques petites explications générales ;-).

En matière de santé et sécurité au travail et de prévention, les deux documents suivants sont obligatoires :

- le document unique. Il sert à identifier et à recenser les risques professionnels auxquels sont soumis les agent.es
- lister les risque c'est bien mais ça n'est pas suffisant voire inutile si rien n'est fait pour atténuer ces risques. Le Papripact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de travail) peut être vu comme le plan d'action pour permettre de réduire les risques identifiés dans le document unique.

*Nous pouvons vous transmettre les documents étudiés lors de cette réunion, faites nous un mail.*

### **PAPRIPACT 2024**

Il est axé sur 4 points :

#### **- 1) prévention des RPS (Risques Psychosociaux)**

Suite à 15 ans de réorganisations, il y a effectivement du boulot !

#### **- 2) réglementation** (en l'occurrence en 2024 évaluation du **risque chimique** à la DSO et à la DLP):

- visite de site pour réaliser un inventaire des produits
- élaboration d'un plan action sur chaque site selon les substances identifiées

#### **- 3) Qualité de vie au travail**

Beaucoup d'ergonomie mais aussi un grand oubli : les effectifs !

Pour FO-Météo, la qualité de vie au travail n'aura réellement un sens que lorsque les agent.es ne seront plus surchargés de travail à cause des sous-effectifs, d'un plafond d'emploi trop contraint ou qu'ils ne seront plus fortement incités à reprendre des éléments de langage avec lesquels ils sont en désaccord pour justifier des incohérences dans notre production...

#### **- 4) prévention globale**

- risque routier (formations notamment)
- renforcement du réseau de sauveteurs, secouristes au travail
- formation aux gestes de 1<sup>er</sup> secours

Le plan présenté manquait d'informations concernant **le coût des actions** (colonne non renseignée dans le document transmis aux OS. Or les actions de formations en particulier ont un coût). Suite à la baisse de budget de 11 millions d'euros décidée il y a quelques semaines par le gouvernement sur le programme 159 (Météo-France, IGN, Cerema), FO-Météo s'inquiétait de voir des actions du Papripact déprogrammées faute de budget.

Sur ce point, la PDG nous répond (sauf erreur d'interprétation de notre part) que les 11 millions de crédits annulés n'auront aucun impact car ils seront pris sur les fonds mis en réserve en début d'année budgétaire. Décryptage : une partie du budget voté en loi de finances est mis en réserve chaque année (il est gelé au cas où et n'est mis à disposition qu'en fin d'année si aucun accroc). Comprendre que l'accroc de 11 millions serait donc couvert par les crédits qui avaient été gelés.

En 2023, nous nous étions abstenus, entre autres, en raison du manque d'informations sur le calendrier et pour cause il nous avait été répondu que les actions du Papripact 2023 se feraient certainement en 2024...

Le document nous paraît plus réaliste cette année et mieux cadré même s'il manque des informations ! Il nous a été garanti que toutes les actions inscrites étaient prévues pour 2024.

**VOTE FO-Météo : POUR**

**CFDT : POUR**

**CGT, SOLIDAIRES : ABSTENTION**

### **PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC) = Mutuelle**

Il y a 2 aspects dans la protection sociale complémentaire : la Santé (dépenses de santé non couvertes par la sécu) et la prévoyance (par exemple maintien de salaire lorsque l'on passe à mi-traitement au bout de 3 mois d'arrêt)

Un appel d'offre a été lancé par notre ministère.

L'organisme retenu ainsi que les détails de l'offre ne seront connus qu'au mois de Mai 2024 à l'issue de l'appel d'offre.

- **Sur le volet Santé :**

- **Important : la mutuelle qui sera retenue par le ministère sera obligatoire à partir du 01/01/2025.**

Obligatoire pour les fonctionnaires mais aussi les contractuels en CDI.

Les contractuel.les en CDD auraient le choix (choix d'intégrer le dispositif ou non).

Apprenti.es et doctorant.es peuvent également bénéficier du dispositif à titre facultatif.

- Cette offre santé « de base » sera financée à 50 % par Météo-France. *A ce stade il est bon de préciser qu'on ne connaît pas le coût exact restant à charge que cela représentera pour les agent.es puisque l'appel d'offre est en cours.*
- 2 options en plus de la couverture de base devraient être proposées (Météo-France ne participera qu'à hauteur de 5€/mois pour le surcoût de ces options, surcoût que l'on ne connaît pas non plus à ce stade)
- Les agent.es de Mayotte, Wallis ou Saint-Pierre ne seraient pas bénéficiaires du dispositif car non affiliés au régime général de la sécurité sociale. Il serait bienvenu que la direction générale de la fonction publique trouve rapidement des solutions.

- Questions FO-Météo pour les retraités : quid des retraités actuels ? Quid lors d'un départ à la retraite, sera-t-il possible de conserver la mutuelle ? Si oui, les 'nouveaux' seront-ils par défaut radiés de la mutuelle ou leur adhésion maintenue ? **Réponses :** Les retraités de moins de 1an pourraient prétendre à la mutuelle du ministère mais ils auront 6 mois max pour intégrer le dispositif. Ensuite, les futurs retraitables auront le choix, par défaut il semblerait qu'ils resteront adhérents mais cela ne semble pas clair. Nous demandons à la DRH de vérifier cette information.
- **Attention il est précisé en réunion suite à notre question que réglementairement il faudra se manifester vis à vis de votre mutuelle actuelle avant le 31/10/2024 afin de pouvoir résilier pour l'année N+1 (c'est à dire 2025). Les agent.es seront couverts en novembre et décembre 2024. FO-Météo insiste pour que les agent.es soient largement informés et ne se retrouvent pas à payer 2 mutuelles début 2025.**
- **Sur le volet Prévoyance :**
  - Précisons que la prévoyance pourrait tout à fait couvrir le jour de carence lors d'un arrêt maladie. Précisons que le gouvernement s'y oppose dans son appel d'offre au moment même où la réflexion est lancée par l'exécutif pour augmenter ce nombre de jours... La Fédération Générale des Fonctionnaires FO n'a pas signé l'accord PSC en partie pour cette raison.
  - Ce volet sera facultatif et non obligatoire. (vous pourrez garder votre prévoyance actuelle si vous le souhaitez)
  - MF prendre en charge 7€ / mois
  - PA2S/D souligne qu'il y aurait intérêt pour les agent.es à souscrire la prévoyance dans les 6 premiers mois (pas de questionnaire de santé). Sans connaître le résultat de l'appel d'offre nous ne nous risquons à appuyer ce conseil. (ce sera peut-être le cas mais nous attendons de voir)

Enfin, les prélèvements seraient faits automatiquement à la source sur la paie. Hors les options (3 options pour le volet santé + prévoyance facultative), cela fera beaucoup d'actions au cas par cas. Qui plus est, les nouveaux entrants devront être intégrés dans le dispositif.

Comme nos homologues syndicaux ont pu le souligner, nous sommes inquiets de la surcharge de travail pour les agent.es de la DRH. Le DRH semble mentionner une grosse surcharge jusqu'en décembre mais apparaît plus confiant pour la suite. A suivre, mais il n'est pas dit qu'il ne restera pas beaucoup de travail à effectuer sur le sujet mais une fois en routine : les nouveaux entrants devront être intégrés dans le dispositif... (il faudra gérer les sortants également)

## **OBSERVATOIRE SUR LE STRESS PROFESSIONNEL**

- Précisions que le questionnaire avait eu lieu en Février 2023 avant la bascule 3P. Les chiffres alarmants qui vont suivre le seraient donc probablement encore plus si l'exercice était reproduit à l'heure actuelle ! FO-Météo a posé la question de la fréquence de réactualisation de l'étude... ça n'est visiblement pas prévu au programme. On devra se contenter du baromètre social mais les deux exercices seront-ils comparables ?
- Il est précisé d'emblée que les comparaisons ne sont pas réellement possibles avec 2018 car le cabinet n'était pas le même et Eminove argue d'avoir manqué des bases de données passées. C'est fâcheux.
- Environ 1200 réponses complètes au questionnaire. (1408 réponses en comptant les questionnaires incomplets), soit un peu moins de 50 % de l'effectif de Météo-France

- Le prestataire (Eminove) précise qu'avec un taux de cet ordre de grandeur, souvent les extrêmes sont sous-représentés (« les agent.es allant très bien et très mal »).
- Il est également précisé que les Prévisionnistes, les TSM et les chercheurs sont sous représenté.es dans cette étude au regard du % de répondants / au % d'agent.es du corps ou de la famille métier. Nous ne nous pouvons empêcher de faire le lien entre ce constat et la mise en garde précédente...
- Nous n'avons pas pu noter mot par mot la phrase suivante de l'intervenant mais en revanche l'idée générale mérite d'être retranscrite : dans un monde libéral (mot utilisé par l'intervenant), les cabinets comme Eminove ne s'attendent pas à voir un % important de travailleurs non stressés (en général ça ne dépasse pas 5%). A méditer !

Quelques chiffres qui traduisent le mal-être au sein de notre établissement

- Ecart qualité / qualité réalisé : 53 % à MF : c'est supérieur à la moyenne nationale (et c'était avant Alpha !)
- Fierté appartenance : « 67 % c'est assez faible pour une entreprise qui a eu une sorte de monopole et qui est reconnue comme une référence ». L'intervenant ajoute, dans le cas d'un établissement comme Météo-France, on devrait être à 80-90 %.
- « Il n'est pas normal que des agent.es expérimenté.es soient plus stressés que des néo arrivants » (D'après l'intervenant même s'il y a des réorganisations, si quelqu'un reste sur un poste pendant longtemps c'est qu'il y trouve « des éléments positifs et de confort ». Cela signifie que « que certains agents n'ont été correctement 'embarqués' »
- Adaptation permanente : 87 % : « c'est beaucoup », c'est rare d'avoir ce genre de chiffres
- Un manque de management individuel est pointé par l'intervenant qui juge que c'est probablement par manque de temps.
- Formations adaptées : seuls 42 % des répondants

Quelques points (un peu) plus positifs (nous ne parlerons pas de la communication qui est la seule très bonne note dans cette étude...):

- un peu plus de confiance dans l'avenir de Météo-France
- part de stress élevé + très élevé (très haute) mais un peu moindre qu'en 2018 (rappel, on reste tout de même sur une étude avant la bascule 3P)
- conflit de valeurs en recul
- participations aux prises de décisions légèrement en hausse : nous mentionnons ce point pour faire un rappel ou une information à nos nouveaux/nouvelles collègues de ce que nous avons pu connaître comme management de 2015 à 2019. En effet, il manquait deux composantes essentielles à cette époque au dialogue social : le dialogue et des mesures sociales !

La conclusion de l'intervenant : **«La situation s'est légèrement améliorée par rapport à 2018 mais on reste sur des niveaux de stress très élevés »**

Conclusion FO-Météo : nous sommes inquiets de ces chiffres d'autant plus qu'ils étaient pré-bascule 3P. Nous pouvons comprendre certains chiffres moins mauvais qu'en 2018 après deux années de non baisse des effectifs (et même de légère augmentation). Ceci-dit, le cabinet a effectué des comparaisons avec 2018 alors qu'il signale lui-même qu'elles ne sont pas vraiment comparables (comparaisons à prendre avec des pincettes donc)

**COSSIC (comités de suivi des situations individuelles et collectives)**

Les COSSIC, qui ont vocation à étudier de situations particulières ou collectives de souffrance au travail, ils viennent en remplacement des CSL.

Il y aura un COSSIC par direction et un COSSIC-EP.

Les COSSIC seront composés de membres de la direction, du monde médico social, d'un représentant du personnel, du supérieur hiérarchique de l'agent.e et de l'assistant de prévention.

Un.e agent.e concerné.e sera systématiquement informé qu'un COSSIC se tient par rapport à sa situation de travail délicate par un courrier. Nous demandons à ce que des tournures de l'exemple de courrier présenté soit revues car nous les trouvons froides, très administratives et nous craignons que les agent.es se sentent de surcroît coupables de la situation qu'ils traversent. Le DRH indique être d'accord pour retravailler certaines phrases.

### **SUIVI DE LA BASCULE 3P**

Rien de très nouveau lors de cette FSep.