

Informations CGT sur le CSA-DSR du 5/5/2023

3P : un plan "B" annoncé par la direction

La direction présente un plan « B » pour la bascule de 3P. **C'est chaud dans toutes les régions en effectifs. Mais la direction a encore les moyens de répondre à plusieurs demandes des personnels !** Les infos suite au premier CSA-DSR.

En résumé :

Premier CSA-DSR : la direction générale insiste sur le manque d'effectifs. La DG concède que la bascule vers 3P est fragile en présentant deux plans : un plan "A" avec un report de la bascule en octobre (au lieu de septembre), un plan "B" avec une bascule en décembre et le maintien de PAR la nuit.

Pour le SNM/CGT, les expérimentations 3P montrent que la future chaîne de prévision n'est pas robuste. Les conséquences des manques d'effectifs sont déjà visibles (bilans qui montent, vacances tendues, fatigue, encadrement surchargé...). Quel que soit le plan "A" ou "B", la charge de travail nécessaire à la bascule (formation, doubles, accompagnement, formation des nouvelles recrues) est sous-estimée. Le TROED (document détaillant les effectifs prévus) devrait représenter les effectifs réellement nécessaires, ce n'est pas le cas.

Pour le SNM/CGT, les conditions de travail ne doivent pas servir de variable d'ajustement aux sous-effectifs.

Pour cela, la direction a les moyens de faire d'autres choix et de répondre à plusieurs demandes des personnels. Il est urgent de redonner du sens et de baisser les contraintes sur les horaires. Concernant 3P : revoir les méthodologies de travail et les périmètres d'intervention sur Alpha (des pistes sont évoquées mais pour l'instant pas assumées) et fournir des "éléments de langage" honnêtes. Concernant les horaires et les enchaînements de vacances : maintenir le 1/4h bonifié le matin pour les vacances débutant tôt, mettre fin aux économies de bout de chandelle sur la durée des vacances, mettre fin à l'hyper-polyvalence, répondre aux besoins de renfort avec des alternatives aux astreintes, travailler sur des tableaux de service cohérents.

Il est urgent de rendre les postes attractifs, de donner une perspective aux agents en région et... de recruter !

Vu le peu de temps consacré à ce CSA, nous n'avons pas pu aborder les problématiques des autres services (commerce, support...).

Le SNM-CGT était représenté par François Giroux et Loïs Pourchet.

Ordre du jour

Présentation du règlement intérieur et approbation suite aux propositions de la FS.....	2
Désignation du secrétaire-adjoint du CSA et de la durée de son mandat.....	2
Vérification de l'approbation des PV des derniers CTSS et suivi des actions des CTSS.....	2
Examen du projet de TROED 2023.....	3
Calendrier 3P - plan "A" et plan "B".....	4
Points divers et date du prochain CSA.....	6

Présentation du règlement intérieur et approbation suite aux propositions de la FS

L'approbation du règlement intérieur a été reportée dans l'attente de l'avis du CSA-EP.

Désignation du secrétaire-adjoint du CSA et de la durée de son mandat

Le CSA a convenu que les syndicats assurent tour à tour le rôle de secrétaire-adjoint. Pour ce CSA, Liénor Feuga de Solidaires était la secrétaire-adjointe.

Vérification de l'approbation des PV des derniers CTSS et suivi des actions des CTSS

La direction a communiqué tardivement les PV des derniers CTSS de la DIRN et la DIRSE. L'approbation de ces PV a donc été reportée au prochain CSA.

Examen du projet de TROED 2023

Ce document détaillant la répartition des postes service par service.

Dans son TROED 2023, la direction prévoit, pour les régions :

- la suppression des 35 postes de PAR
- l'ajout des 6 postes feux de forêt
- la fusion d'un poste RCR entre DIRN et DIRIF
- suppression d'un poste à DIRIF/Média en lien avec le contrat Radio France
- l'ajout d'un poste à Briançon
- la suppression d'un poste cat.C à Saint-Pierre et Miquelon

Le plafond d'emploi est de 2558 ETP en 2023, en augmentation de 58 ETP. Mais la direction indique qu'il y aurait actuellement plus d'une centaine de postes vacants. Les postes sont désormais ouverts simultanément en interne ou en externe. Un nombre important de recrutements se fera via la Bourse de l'emploi public ou des contrats de droit privé (dont les ingénieurs "civils" qui sont passés par l'ENM - c'est la priorité pour la direction : 6 l'an passé, une dizaine cette année).

Pour la direction : "l'année 2023 est très difficile en termes d'effectifs. Les recrutements ne sont pas simples. La Fonction Publique est de moins en moins attractive." Elle ajoute : "la direction utilise tous les moyens pour recruter", "on est preneurs de toute bonne idée", vraiment ?

Comme rappelé par Solidaires, l'exemple de Saint-Pierre et Miquelon illustre les conséquences de la politique d'emploi de ces 15 dernières années à Météo-France. Le sous-effectif y est structurel. Les agents doivent en permanence combler les trous. Pour la direction, la solution au manque d'effectif réside dans les VMR. Pour ces cas de figure, la direction s'engage à ne plus faire appel à des prévisionnistes anciennement retraités.

Le SNM/CGT souligne les augmentations de bilans et de CET. Nous avons rappelé aussi les efforts déjà demandés aux agents en terme de saisonnalité (plus d'heures à certaines parties de l'année - sans compensation), de contraintes horaires (avec l'ajout de vacations de bureau), de stress (vacations tendues - y compris en clim dans certaines régions, encadrement surchargé...).

Nous dénonçons le fait que le TROED 2023 ne tient pas compte de la charge de travail nécessaire à une bascule de la chaîne de prévision et à la formation des nouvelles recrues. Dans certaines régions, le nombre de vacations risque d'être différent du nombre prévu vu les retards dans l'automatisation des bulletins.

Nous pointons les "trous" à prévoir dans les services avec les différents départs.

Pour le SNM/CGT, un TROED réaliste devrait indiquer les effectifs nécessaires pour avoir des bilans à l'équilibre, pour basculer sereinement. ce n'est malheureusement pas le cas.

> la direction s'engage :

- à faire une mise à jour des bilans et CET aux prochains CSA
- à faire appel aux sorties d'école ou à des recrutements pour arriver au TROED dans les divisions services

Par ailleurs, SNITM/FO fait remarquer que le SPC MedEst est toujours comptabilisé dans le TROED 2023 : la direction ne sait pas répondre si les agents du SPC ne seront plus comptabilisés ans le TROED.

Calendrier 3P - plan "A" et plan "B"

Ce point a été ajouté à l'ordre du jour à la demande du SNM-CGT et du SNITM-FO.

La direction présente un plan "A" avec un calendrier serré :

- la v2 d'Alpha a "des déficiences" : une v3 doit être déployée cet été.
- l'outil de correction doit être finalisé début septembre
- expérimentations durant presque tout le mois de septembre
- arrivée en région des collègues sorties d'école à partir de fin septembre
- décision de bascule fin septembre : "la bascule ne se fera pas coûte que coûte"
- l'outil de surveillance conseil (métronome) est prévu pour début octobre
- bascule le 17 octobre avec une période de doublon technique

Seul un DIR/D défend réellement le volet technique de 3P : "nous faisons le pari qu'il n'y aura pas significativement plus de problèmes avec Alpha qu'avec Sympo2". DIR/DSR concède lui des aspects encore "à clarifier" dans l'organisation et compte sur le CNP pour aborder les phénomènes locaux...

Les autres DIRs/D restent muets.

Les représentants du personnel font part des critiques suite aux premières expérimentations de la chaîne 3P :

- augmentation charge de travail
- méthodologie et outils pas aboutis
- incohérences constatées entre carte de Vigilance et contenu d'Alpha, même retouché
- interventions à l'échelle locale quasi-impossibles avec la méthodologie actuelle

Le processus d'expérimentation ne semble pas assez robuste : il faudrait tester toute la chaîne sur une longue durée, y compris sur ses aspects techniques. Les contraintes d'effectifs sont très serrés pour la période de bascule elle-même : risque de tableaux de service très chargés en septembre-octobre, de fatigue accumulée.

Le SNM/CGT pointe aussi les dangers lié aux "éléments de langage". Dans les expés, la direction souhaite en effet que l'on ne parle pas de productions "automatiques" vers l'extérieur mais d'expertise de niveau 1" ! ("l'expertise de niveau 2" étant les bulletins expertisés, celle de "niveau 3" étant le contact direct). Dangers car message incompréhensible à court terme, qui démotive les agents à

moyen terme et qui dégrade l'image de l'établissement à long terme. Un peu de déontologie ferait du bien.

> la direction s'engage à étudier l'articulation avec les autres projets dont Vigilance V6, et BPU sur Métronome.

La direction détaille ensuite un plan "B" :

- maintien d'un poste de PAR à minima (vacations de nuit)
- mutualisation des activités de PAR de certaines DIR (elle cite dir N et dir IDF)
- vacations de PAR à distance pour les collègues ayant postulé sur le poste de PAN au CNP
- suppression des vacations portefeuille sur cette période, voire de renforts CPR
- jusqu'en fin d'année 2023

Mais les DIRs/D présents indiquent que ce plan "B" n'est pas opérationnel dans toutes les régions : DIRO et DIRSO notamment.

Ce plan "B" aurait pu être communiqué plus tôt : la direction aurait montré aux agents qu'elle prenait compte des difficultés concrètes et remontées régulièrement. Ceci dit, ce plan "B" pose lui aussi des problèmes de faisabilité, notamment du fait des manques d'effectifs et d'une fin en cours de période de VH...

Pour le SNM/CGT, les conditions de travail ne doivent pas servir de variable d'ajustement aux sous-effectifs.

Nous rappelons les pétitions des dernières années sur 3P et toujours d'actualité : pétition de juin 2019 (<https://cgt-meteo.org/spip.php?article2805>) et celle de mars 2022 (<https://cgt-meteo.org/spip.php?article3163>).

C'est pourquoi nous insistons sur les marges de manoeuvre dont dispose encore la direction pour redonner du sens et baisser les contraintes sur les horaires. Exemples :

- concernant 3P, revoir les méthodologies de travail et les périmètres d'intervention sur Alpha (des pistes sont évoquées mais pour l'instant pas assumées)
- toujours concernant 3P, fournir des "éléments de langage" honnêtes
- revoir le contenu des vacations MC pour éviter le "presse-bouton"
- maintenir le 1/4h bonifié le matin pour les vacations débutant tôt
- mettre fin aux économies de bout de chandelle sur la durée des vacations
- mettre fin à l'hyper-polyvalence
- répondre aux besoins de renfort (deux demandes pour cet été en Corse et en DIRCE) avec des systèmes permettant de connaître à l'avance ses journées et nuit de travail (exemple des vacations transformables ou annulables)
- travailler sur les enchaînements de vacations (dans la semaine, dans le mois, dans les saisons) pour avoir des tableaux de service cohérents

Et surtout, obtenir plus d'effectifs et recruter !

Points divers et date du prochain CSA

Le prochain CSA-DSR aura lieu le lundi 10 juillet.