CT spécial de service DIRIC
du mardi 26 novembre 2013

Présents : CGT et CFDT-Météo (Philippe Aubier, Lionel Althuser)

Suivi Effectifs....1
Budget 2013 et 2014....2
Organisation région Centre....2
Fermeture du CDM41 Blois....2
Organisation du CM Tours....3
Organisation des CDM45 et CDM36....3
Organisation du CM d'ORLY....3
Compétences Aéronautiques....5
Organisation du CM Trappes/Toussus....6
Organisation de la Division TTI / 6
Point d'information Médias....7
Question diverse....7

Suivi Effectifs

- 6 à Blois (fermeture du centre), - 1 à TTI, - 2 à Roissy, le TROED 2014 enregistre une baisse de - 9 agents sur 228 par rapport à 2013, soit environ 4%.

Pour Roissy et TTI, l'ajustement des effectifs est lié à la baisse des tâches et missions. CGT et CFDT-Météo s'associent pleinement pour la déclaration intersyndicale suivante :

Les représentants des personnels siégeant au CTSS DIRIC dénonce la fermeture du centre de Blois. Chaque implantation supprimée à Météo-France constitue une perte considérable en terme d'expertise et entraîne, avec la disparition d'un réseau dense de présence humaine des difficultés tant techniques que sociales.

La baisse du nombre d'implantations, la baisse des effectifs, la baisse du budget tendent à tirer notre Etablissement vers le bas : nous le regrettons vivement.

La directrice n'est pas surprise de cette déclaration de la part des organisations syndicales. Elle la comprend comme une réaction à la fermeture d'un centre. Elle précise que pour Blois, les meilleurs efforts ont été faits pour limiter et traiter les difficultés tant techniques que sociales.

Les chiffres prévisibles de départ à la retraite (2013 / 2014) sont présentés. Les arbitrages de la DSR concernant les demandes d'ouverture de postes sont aussi mis en avant. En résumé, en dehors d'Orly et sauf cas particuliers liés aux agents venant de centre fermé, celle-ci n'accepte pas d'ouvrir des postes dans les centres météos. Sauf à Bourges. Et encore. Le CM-Bourges ne verra l'arrivée d'un collègue de Nevers qu'en 2015 mais en attendant, si la tension est trop forte en terme de bilans pour les agents, une hypothèse sera de réduire le temps passé à l'H&S par l'assistant de prévention. Pour les autres : Châteauroux : non demandé (on peut manifestement penser que l'arbitrage aurait été négatif), Tours : en attente d'arrivée d'agents de Blois, Trappes : arbitrage négatif, Orléans : en attente de renfort d'agents travaillant depuis Blois.

En toute transparence, un point est fait sur les valorisations fonctionnelles (primes) de certains postes. Cela permet de préciser que les propositions de la DIRIC n'ont malheureusement pas toutes été acceptées par la DRH. Si les adjoints au chef de centres se voient confirmer l'attribution d'une majoration fonctionnelle (avec rétroactivité 2012 pour ceux affectés depuis longtemps), et si la direction est plutôt optimiste pour un poste Unité/Médias particulièrement exposé, en revanche, à MPF/D, l'espoir est mince - pour ne pas dire nul - d'éviter le retrait d'une prime (auparavant attribuée au titre de la responsabilité concernant la qualité).

Budget 2013 et 2014

Nous précisons qu'une note (accompagnatrice des tableaux de chiffres) serait agréable aux représentants des personnels en document préparatoire pour une meilleure compréhension de la situation.
En résumé, le contexte est tendu, notamment au niveau national (c'est à dire au niveau de l'Etablissement). On note des difficultés à dépenser les crédits. Cela ne serait-il pas lié, pour partie, aux désorganisations des services liés aux réorganisations constantes ? Selon que l'on soit représentant des personnels ou représentant de l'administration, les avis sont partagés. Un sujet reste : comment s'organise-t-on, dans un contexte de baisse d'effectifs, pour assurer au mieux la dépense des crédits ? Ne pas attendre la fin d'année, c'est le message de la direction : il y a sensiblement un souci de maîtrise des calendriers dans ce domaine de dépense des crédits.

Organisation région Centre

Fermeture du CDM41 Blois

Les dates de départ du centre pour chacun des agents sont présentés. 2 iront vers Tours, 1 vers Orléans en tant que brigadiste affecté à Tours, 2 travailleront à titre temporaire pour le centre d'Orléans depuis le CETE (un centre technique du ministère) à Blois.
Il est prévu de préciser l'ensemble des affectations, tâches et reprise d'activité par une décision en date du 29 novembre et en séance du 2 décembre lors d'un groupe de travail portant sur la région Centre. Pour les agents de Blois, des activités de production sont prévues ainsi que des activités de gestion des réseaux d'observation et de climatologie.
La CGT souligne les risques de perte de qualité de la production. La directrice indique qu'il n'y a pas eu de remontées (de la part de clients) lors de la fermeture des centres de Chartres et Melun. La CFDT-Météo considère que la vocalisation de bulletins météos ne représente pas un progrès (c'est une litote) en terme de qualité ; la directrice répond que la vocalisation a pour but essentiel de sécuriser cette production.
Date de fermeture prévue : 30 avril au soir.

Organisation du CM Tours

La direction annonce les perspectives : une observation entièrement automatisée en 2016.
Une réflexion est en cours pour armer un second poste en période hivernale, fin 2014.
La CFDT-Météo souligne la tension sur les effectifs ces derniers mois (avec VMR de Limoges, un adjoint au chef contraint de rester dans le tour, la montée des bilans) : les agents ont dû mouiller la chemise. Il y a eu des périodes difficiles. La direction conteste cette vision négative, mais précise en revanche que la tension a été vive sur le chef de centre.
Elle revient sur les perspectives en soulignant que les activités nocturnes sont suspendues aux assistances qui seront à assurer.
A terme, le passage à un service fonctionnant en SP est envisagé.

Organisation des CDM45 et CDM36

Les cas d'Orléans et Châteauroux sont passés en revue. Les représentants des personnels n'avaient pas contacté les agents de ces centres.
A Orléans, un fonctionnement à 1 + 2 est prévu jusqu'à l'intégration officielle des agents de Blois dans le tableau de service (01/05/2014). Un planning précis est tenu afin de fonctionner avec des ressources diverses, en plus des agents d'Orléans : des brigadistes, des VMR, et les agents de Blois.
La fermeture du centre Châteauroux est maintenue (curieusement, le préfet de région ne s'y oppose pas) : les agents seront 4 en 2014 mais la situation va grandement se compliquer en 2015. Il n'y aura vraisemblablement pas d'ouverture de poste à Châteauroux ; manifestement, la DSR s'y opposerait.
La CFDT-Météo en profite pour dénoncer la promesse non tenue de la DG, à savoir donner les moyens aux centres pour qu'ils fonctionnent convenablement jusqu'à la date fatidique.
La directrice répond que la promesse est, tant bien que mal, tenue pour les CDM41 et 45 : des moyens sont mis en œuvre...
A Châteauroux, l'essentiel sera de tenir la fonction aéronautique.

Organisation du CM d'ORLY

Le Chef de Centre présente une expérimentation (ainsi que ses conclusions) qui a eu lieu à Orly pour tester un passage de 3 agents à 2 en journée. En situation météo « normale », cela paraît possible. En situation météo « difficile », cela n'est pas possible. Il est souligné que cette expérimentation s'est déroulée en ajoutant des activités que le centre n'a pas à faire à l'heure actuelle ; certaines tâches lui seront affectées progressivement jusqu'à 2016.
La direction étudie un passage à 2 en journée : avec « des vacations saisonnières » (sur le modèle de ce qui se fait à Roissy, des vacations à 3 en hiver), et avec un « traitement des bulletins Vol à Voile et du 1215 ». Ce passage à 2 se ferait à l'été 2014.
Il permettrait notamment de résorber en partie les bilans élevés des agents.

Les débats sont ouverts.

La CFDT-Météo plante le décor.
Nous soulignons que le contexte général se prête mal à une réduction d'effectifs : l'augmentation inexorable des charges de travail tant en ce qui concerne le nombre de sites à superviser qu'en ce qui concerne le contenu de cette supervision (en terme de sites, Orly (va) supervise(r) Lille, Rouen, Le Havre, s'ajoutera Le Touquet et en terme de contenu, d'abord il s'agissait de vérifier la présence de Metar auto, mais on s'oriente vers la concordance entre

TAF et METAR). On ne s'y retrouve plus clairement, et il semble qu'il y a des écarts entre les attendus de la DIRN et les tâches assurées en DIRIC.
Le chef de centre, le correspondant aéro n'en disconviennent pas. L'expérimentation a d'ailleurs confirmé qu'une clarification des activités (quelles tâches, pour quel terrain, quels destinataires, à quelles heures) doit être opérée pour faciliter le travail des agents d'Orly.

Nous soulignons que l'expérimentation, l'évaluation forment un processus légitime : il est toujours bon d'évaluer un système avant sa mise en œuvre. Néanmoins, l'expérimentation s'est déroulée sans phénomènes glissants. Or, de tels phénomènes ajouteraient des difficultés. La direction souligne qu'en hiver (a minima pour de la période dite de Viabilité Hivernale, VH), les effectifs resteraient à 3 agents.

Le chef de centre insiste sur les deux produits atypiques qui sont chronophages (Vol à Voile, le 1215). Le correspondant aéro souligne que le produit Vol à Voile ne fait (même) pas l'objet d'une subvention aéronautique. La directrice indique qu'en conséquence, diverses pistes vont être étudiées : une nouvelle demande à la direction générale pour un cadrage sur ce produit (étudier sa suppression en période hivernale, le déporter ailleurs qu'à Orly, autre…). Idem pour le 1215 : est-ce nécessaire et incontournable de faire ce produit à Orly ?
Sur ces deux produits, une instruction doit s'ouvrir. Car l'objectif est bien 2016 selon la directrice, « *il n'y a pas de pression à mettre sur les agents d'Orly* ».
La CGT pointe qu'à Bâle / Mulhouse, après le passage à deux, la situation et les conditions de travail se sont nettement détériorées pour les agents.

Nous revenons sur un aspect jusque-là peu discuté : la gestion des priorités, en soulignant les difficultés qu'elle peut entraîner. Qui prend la décision ? Y a-t-il un circuit de validation pour assurer que l'agent a fait de bons choix ? Pour certains agents, cette gestion est source de RPS (Risque Psycho-Sociaux), à tout le moins, source d'un malaise : ils peuvent culpabiliser de laisser de côté une tâche, ou bien, décider de vouloir tout faire avec le risque que cela comporte de bâcler le travail, voire de commettre des erreurs ou fautes.
Par ailleurs, laisser sonner le 12 15… La CFDT rappelle l'évidence : un téléphone qui n'arrête pas de sonner, c'est aussi source de stress, quand bien même la sonnerie basculerait vers un autre poste après quelques dizaines de secondes de dring dring.
La direction convient que les agents doivent pouvoir bénéficier d'une aide, en cas de situation délicate. Pour ce faire, il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur le chef de centre. Par ailleurs, elle indique que le permanencier se rendra disponible pour les agents (les permanenciers seront donc formés à la bonne appréhension / compréhension des sujets aéro) dans les cas difficiles et lorsque le tableau de bord ne peut être suivi de manière nominale. La direction rappelle que ces cas devraient être rares car la fermeture du 3ème poste ne couvrira que certaines périodes de l'année.

La direction ira expliquer le processus en cours aux agents à Orly et confirmera sans doute le calendrier prévu : pas d'urgence mais une échéance, 2P à l'été 2014.
Le sujet reviendra au CTSS.

Elle ajoute un point sans lien direct avec ce sujet mais d'information : deux modes opératoires décrivent désormais les liens que doivent avoir la DIRIC et le CNP lors de situations météorologiques difficiles. L'un concerne les téléconférences régionales. L'autre décrit la concertation CNP – CVM – CMIR – Prévis Aéro pour parvenir à un discours unique, rédigé par le CPR et diffusé en interne, notamment vers le permanencier DG.

Puis la CFDT-Météo aborde la problématique du « système d'appel aux bonnes volontés » qui aurait été semble-t-il évoqué en cas de fermeture définitive du 3ème poste.
A DIRIC/Prévi, pour le CPR, comme à Tours, ont été mis en place des systèmes d'appels aux bonnes volontés pour demander aux agents d'assurer des vacations exceptionnelles. Ces vacations sont fondées sur le volontariat, d'où notre dénomination « appels aux bonnes volontés ». Ces vacations s'inscrivent dans le cadre de l'ARTT, art 10.2.3 :

« Lorsqu'un agent est amené à travailler à la demande de son chef de service avec un préavis inférieur à 48 heures une vacation qui n'était pas prévue au tableau de service, cette vacation est bonifiée à hauteur de 50%, qui s'ajoute aux autres bonifications. Ces bonifications sont obligatoirement prises sous forme de récupérations horaires.
En dehors des situations dérogatoires exceptionnelles, le recours à ces vacations ne sauraient conduire à sortir du cadre dérogatoire prévu pour le service posté. Les services doivent donc prévoir a priori une organisation robuste aux aléas de dernière minute. »

On notera que dans le projet de nouvelle ARTT, le sujet est traité plus succinctement :

« Les vacations exceptionnelles qui n'ont pas été programmées 48 heures à l'avance bénéficient d'une bonification complémentaire de 50% »

La CFDT-Météo estime que cela est un système d'astreinte déguisé, et qu'il conviendrait (conviendra) dans le cadre des négociations sur la nouvelle ARTT, soit de parler véritablement d'astreinte, soit d'obtenir que ces temps de vacations exceptionnelles puissent être bonifiés et indemnisés.
Ces systèmes d'appel aux bonnes volontés sont en train de se généraliser, pas seulement à la DIRIC. La direction fait valoir que le système fonctionne bien à DIRIC/Prévi et à Tours. Nous répondons que cela fonctionne bien car les agents font preuve d'une solidarité irréprochable : ils considèrent comme leur devoir d'aider leurs collègues.
La position de la CFDT-Météo est : Météo-France bénéficie de cet esprit de solidarité mais l'Etablissement ne reconnaît pas à sa juste valeur l'impact que cela peut avoir sur les agents. Une modification d'un tableau de service en dernière minute entraîne d'une part l'élimination des projets planifiés dans le cadre privé, et d'autre part une surcharge potentielle de travail sur une semaine planifiée à l'avance dans le cadre professionnel. En outre, cette vacation imprévue peut amener (les circonstances météorologiques étant exceptionnelles) à anticiper la prise de poste matinale, avec une nuit dans le centre.
Nous pointons de plus le risque que les volontaires soient « toujours les mêmes », parce qu'ils habitent au plus près du lieu de travail par exemple.
Pour revenir au cas d'Orly, la question des critères d'appel aux bonnes volontés (ou de recours à l'astreinte) est une difficulté supplémentaire est complexe. Qu'est-ce qu'une situation difficile sur un aéroport ? Il n'est pas certain qu'il y ait des critères limpides…

Cet échange fut l'occasion de traiter d'un sujet qui fait l'objet d'une réflexion au niveau national entre la DRH et les organisations syndicales dans le cadre de la révision de l'ARTT.

Compétences Aéronautiques

Les agents d'Orly, Roissy, Tours, Châteauroux, Trappes-Toussus (et un de Blois arrivant à Tours) sont concernés. Le chef de centre d'Orly estime que sur le fond, c'est plutôt bénéfique. Des listes de compétences sont décrites. Des « portefeuilles » de compétences sont dressés pour les agents, selon les postes qu'ils tiennent. L'évaluation des compétences se fait par année, sur un cycle de 3 ans. Elle consiste à vérifier que le portefeuille est bien rempli.
Des activités réalisées pendant l'année (ou les 2 années précédentes) peuvent permettre le remplissage. Des QCM – non notés – permettent aussi de remplir le portefeuille : une plateforme « moodle » de l'ENM est spécialement mise en place pour ce faire.

Organisation du CM Trappes/Toussus

La directrice plante le décor.
Le RS est manuel. 15 fermetures à Toussus depuis octobre 2012. De nombreux soucis H&S dans le centre. Un bilan proche de 1000 heures. Elle ajoute que l'automatisation du RS n'aura pas lieu avant 2015 : elle a un coût et n'est pas, à ce stade, prioritaire.
La cible affichée, est, à terme, un fonctionnement avec 1SP. Au printemps 2014, il n'y aura que 11 agents. Comme pour Châteauroux, il y a un refus ferme d'ouvrir des postes à Trappes. Des pistes sont à trouver pour alléger la charge sur les agents. La piste la plus évoquée (parmi les personnels et relayée par leurs représentants) est une fermeture anticipée de la station de Toussus. La directrice ne dément pas que cela soit une piste. Elle précise qu'elle ira à la rencontre des agents le 6 décembre pour présenter.

Nous partageons le constat de la direction : les bilans sont en hausse depuis 3 ans. Nous avons un chiffre de +1260h. L'ensemble des agents a, là aussi, mouillé la chemise (pour reprendre l'expression que nous avions employée pour Tours) avec un rythme de travail nettement accru, d'autant que des certains agents sont exemptés de nuits et/ou de vacations sur Toussus.
En revanche, la CFDT-Météo conteste le diagnostic, ce n'est pas la suppression d'activités qui réjouira les agents mais plutôt des effectifs en nombre suffisant.
Ceci étant posé et une fois acté que ni sortie d'école, ni ouverture de poste ne sont envisageables, il faut de la visibilité pour les années et même les mois à venir pour les agents.
Nous soulignons que l'ensemble des agents souhaiterait conserver le plus longtemps possible le poste à Toussus, qui contient les activités les plus intéressantes. Si les effectifs ne le permettent pas, il faudra se résoudre à une fermeture : nous posons la question de fermeture partielle à des jours fixes de la semaine en concertation avec les correspondants aéronautiques sur place. Nous ajoutons que les journées avec le plus de trafic sont le vendredi et le samedi.
Mais nous ajoutons aussi savoir que les agents sont d'un avis partagé sur cette possibilité d'ouverture partielle et qu'il convient effectivement de se concerter avec eux.

Organisation de la Division TTI

La direction rappelle le contexte dans lequel se trouvent les équipes TTI des DIR : des activités en décroissance, et des TROED réajustés. Un IT en moins à la DIRIC (mais (information CFDT : l'organisation de référence est 1 IT + 9 TSM, avec + 1 TSM pour un poste d'administrateur lorsque le CMIR est centre d'intégration). Elle mentionne cependant des tâches actuelles spécifiques à chaque équipe : Synopsis pour AS, Zimbra pour MT, supervision nocturne (et son extension) pour EX.
Il est précisé que la DSI souhaite développer les pôles de compétence, à condition que ces pôles ne reposent pas sur une seule personne mais sur une équipe. La stratégie de la DSI est de proposer une répartition des activités informatiques entre DIR et DSI.
Des pistes sont envisagées pour la DIRIC : gestion de parc i-phone, gestion de passage en IP.

Un nouveau document d'organisation a été fourni en document préparatoire. Le CT SS n'a pu être consulté pour avis (vote) du fait que la répartition des effectifs n'y est pas totalement éclaircie (pour TTI/AS, c'est entre 5 et 8 agents). La direction indique qu'en tout état de cause, le chiffre global sera celui qui figure au TROED : 24 agents.

Le point majeur à discuter est le management prévu pour l'équipe.

DIRIC/D rappelle qu'elle a pris une décision pour qu'un interim soit assuré sur les postes TTI/ D et DA. DIRIC/D souhaite que cette décision devienne pérenne, donc y compris après les CAP. Cela signifierait ne pas ouvrir le poste d'adjoint aux ITM.
La CFDT-Météo a indiqué qu'elle comprenait le pragmatisme de cette idée, et que les agents n'y semblent pas - tous - opposés. Si nous sommes satisfaits que le poste reste inscrit en tant qu'ITM au TROED, nous notons qu'une conséquence est qu'il devrait être ouvert en CAP ITM. Dans certaines circonstances, un agent TSM pourrait être en situation délicate. La CFDT-Météo demande notamment comment se déroulent les entretiens professionnels : un TTI/DA TSM serait-il amené à faire passer des entretiens ? La directrice répond que réglementairement, seul le supérieur hiérarchique direct fait passer les entretiens. Nous ajoutons que d'autres situations délicates pourraient advenir, par exemple en réunions avec d'autres directions.
La CGT exprime des réserves sur la pérennité d'une situation qui n'est pas conforme à l'objectif visé : 2 ITM. La CFDT-Météo exprime aussi des réserves, en lien avec les responsabilités qui peuvent peser sur l'adjoint au chef de la division TTI, en tout état de cause, la CFDT-Météo exige une prime fonctionnelle associée au poste d'adjoint.
La direction indique qu'il n'est à ce stade pas prévu d'ouvrir le poste à une prochaine CAP ITM sous la forme classique avec candidatures extérieures. La solution envisagée serait une ouverture en CAP sans apport extérieur. Tel qu'est rédigé le document d'organisation, cette ouverture est possible en ITM ou à défaut TSM.

Point d'information Médias

La perte du contrat le plus connu avec France Télévisions (celui qui concerne les chaînes nationales) va faire l'objet d'un « Retex » (retour d'expérience) soumis à la DG. Les personnels étant en première ligne, il a fallu mettre en place deux réunions pour les rencontrer, à la suite de ce traumatisme pour nombre d'agents à Météo-France.
La suite en 2014…

Question diverse

La CGT porte à la connaissance du CTSS des difficultés et des appréhensions sur la GMAO2 (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur). Hormis quelques soucis liés à l'ergonomie et à la complexité des cycles de tracés des informations, est particulièrement crainte la mise en place des « points focaux ». Des agents désignés points focaux devront valider la pertinence des déclarations d'incident.
En effet, la GMAO2 permet à des agents qui sont loin des lieux où des anomalies potentielles peuvent arriver de faire des déclarations d'incident. Or, ces agents ne connaissent pas (ou a priori moins biens) l'instrumentation sur les lieux en question. Il faut valider leur déclaration.
OBS/D précise qu'à ce stade, les points focaux au CMIR ne devraient pas voir leurs activités modifiées, l'analyse du fonctionnement du réseau d'observation, faite au matin, devant permettre cette activité de point focal. A l'initialisation, les points focaux ont été paramétrés avec les adresses mél des CM et/ou CDM. La DSO a précisé qu'il n'est pas choquant de conserver ces valeurs pour une période transitoire (2 semaines environ) en attendant une actualisation par les administrateurs locaux.
La directrice souligne que l'organisation a été mise en place sur la base des expériences précédentes, mais que cette organisation est sans doute à analyser après quelques mois de fonctionnement.