



Comité Technique DIROP – DSM – DCSC  
du 12 janvier 2018

### **Evolution du CMS - Lannion**

A l'automne dernier, le PDG a missionné Caroline Grégoire (chef du CMS), François Lalaurette (DIROP/D) et Marc Pontaud (CNRM/D) pour faire un état des lieux du contexte actuel et à venir, une revue critique de l'organisation actuelle et des opportunités d'évolution et élaborer plusieurs scénarios d'évolution des activités du CMS, d'ici fin février 2018.

CMS/D organise une concertation en interne (groupes de travail, boîtes à idées, ...) et en externe (nationale et internationale).

L'un des enjeux est le rattachement de la partie R et D à l'UMR CNRM, présentant des avantages (ouverture vers le monde de la recherche) et des inconvénients (lien possiblement moins ancré entre recherche et opérationnel).

Par ailleurs, on observe comme sur d'autres projets un télescopage entre cette mission et AP2022. Ainsi, le PDG doit présenter ses premières conclusions aux tutelles avant la date fixée à CMS/D.

La concertation s'effectue avec les deux hypothèses suivantes : maintien du CMS à Lannion et maintien des missions du CMS. Les agents souhaiteraient une confirmation sur le long terme de ces hypothèses, pour eux d'une part, et d'autre part pour rendre les postes plus attractifs.

L'autre point à signaler est la vacance de plusieurs postes dans l'attente de la nouvelle organisation, ce qui crée des tensions car les tâches continuent à devoir être réalisées. Sans compter que sur les postes de recherche, le processus de recrutement peut prendre beaucoup de temps.

Prochaine étape : réunion de bilan avec tout le personnel du CMS le 06 février.

### **TROED et effectifs réels**

#### **DCSC**

Le TROED est prévu stable, mais l'effectif réel est très supérieur (presque 30%). Reste à voir comment seront gérés ces postes en sureffectif si des diminutions importantes de TROED sont décidées à l'avenir, ou si des personnes en surnombre partent à la retraite. Dans le cadre de la fermeture de centres, des agents ont été rattachés à la DCSC sans modification du TROED.

#### **DSM**

Pour un TROED prévu globalement stable, on peut noter une diminution des surnombres qui passent de 14 à 8.

#### **DIROP**

La direction de la DIROP présente une diminution du TROED 2018 (-4) : -1 à PG/exp, -1 à Mar/exp, -1 à DIROP/dir et -1 au CMS (agent de catégorie C).

Concernant le poste DIROP/dir, le poste ou l'équipe concernés ne sont pas encore identifiés alors que la décision de diminution du TROED est déjà prise.

Pour les postes à PG/exp et MAR/exp (hors chefs prévi/prévi-mar), chaque équipe voit son effectif passer de 21 à 20. Sachant que des assistances sont déjà engagées ou bientôt engagées (MF sport, ...) et que celles-ci pourront présenter 1 ou plus ETP sur l'année, il ne faut pas compter sur plus de 19 agents pour faire tourner 3 postes permanents, ce qui n'est pas possible sans une augmentation significatif des bilans et une baisse du nombre de formations ou d'activités hors tour.

Ces baisses au TROED sont le prélude de ce qui nous attend à l'avenir (cf présentation du PDG du 16 janvier dernier). Certes, une commande a été faite à PG pour savoir comment adapter la production aux baisses des effectifs pour le 30 juin. Mais la mission première de la direction étant de proposer une organisation en cohérence avec les effectifs et leurs compétences, cette baisse du TROED (et de l'effectif réel dès mars 2018 pour PG) est trop rapide.

DIROP/D propose d'étudier la possibilité de missions de renfort des agents en horaire de bureau sur les postes de prévisionniste. Si la CFDT est favorable à ce que les échanges Previs/Bureau soient favorisés, voire renforcés, il semble complètement impossible de faire travailler ponctuellement un agent en horaire de bureau sur un poste de prévisionniste. La prévision est un métier qui s'apprend et est en permanente évolution, tout comme les consignes et les outils.

Seul un prévisionniste récemment muté sur un poste de bureau pourrait assumer ces renforts sur une période limitée à quelques semaines.

Dans ce contexte, une motion intersyndicale a été exprimée :

*« Les représentants des personnels au CTSGS DirOP-DSM-DCSC du 12 janvier 2018 dénoncent les baisses de TROED des services d'exploitation de DirOP/PG et DirOP/Mar qui rendent les TROED insuffisants pour assurer les tâches d'exploitation existantes.*

*Ces baisses de TROED sont porteuses de difficultés de fonctionnement, d'une dégradation des conditions de travail ainsi que d'une hausse des bilans que la direction prétend par ailleurs éviter.*

*D'une manière plus générale, ils dénoncent un TROED « d'affichage », de plus en plus déconnecté de la réalité de terrain et des contraintes des services et qui ouvrent la porte à des fonctionnements dégradés techniquement et socialement.*

*Pour la DCSC, ils demandent que les surnombres soient consolidés dans le TROED (presque 30 % des postes ne sont pas au TROED actuellement). »*

### **Etats des CDD (non compris dans le décompte des postes ETP MF)**

Une quinzaine de contrats en cours prévus sur 2018.

Pas de variation significative de ce nombre comparé aux années précédentes.

### **Evolution de fiche de postes**

Poste DIROP/COMPAS/COM et poste à DIROP/PI

Vote : 5 pour (CGT, FO, Solidaires), 1 abst (CFDT)

### **Télétravail**

Pas de retour particulier, si ce n'est une discussion sur l'impact du télétravail sur le fonctionnement des équipes et sur le management. Cette organisation nécessite une communication importante entre les différents acteurs.

## **Information RH**

RIFSEEP : la direction n'a pas d'information concrète sur l'avancement de sa mise en place (malgré son entrée en vigueur officielle le 01/07/2017) si ce n'est son passage en CTEP du 6 avril. Les OS souhaitent être consultées sur la pesée des postes avant son passage en CTEP, et s'inquiètent également que cette pesée des postes semble pour l'instant gérée à Paris, loin des équipes. En attente de clarification sur les modalités.

AP2022 : discussion libre, sans éléments nouveaux, permettant d'entrevoir les réflexions en cours : système d'astreinte, évolution/standardisation de la production, ...

## **Axe de formation permanente 2018 - 2019**

Un document a été rédigé présentant les grands axes de formation permanente à destination des agents de Météo-France pour les années 2018-2019.

Ce document pourra être revu à l'issue de la démarche AP2022, mais il accorde déjà une place primordiale à la conduite et à la mise en œuvre du changement.

Ses 2 axes principaux sont :

*1. Se préparer aux évolutions de structure et de méthodes, et accompagner le changement.*

Avec notamment :

- Dans le domaine du management, avec une partie sensibilisation aux risques psycho-sociaux et discrimination homme/femme.
- Dans le domaine de la conduite de projet
- Dans l'accompagnement des agents : accompagnement individuel au cas par cas, accompagnement du télé-travail et du management à distance, formation à la prise de poste pour les cadres de direction, accompagnement des agents envisageant un concours ou examen interne (les préparations aux examens seront revues). Accompagnement particulier pour l'amélioration des compétences en anglais.
- Formations 'métiers' : mieux communiquer avec le client (ex : sensibilisation des prévisionnistes aéronautiques aux problèmes de l'aviation légère) ; formation à la relation client pour les prévisionnistes concernés, notamment les prévis de PG et MAR du CNP ; formation de l'ensemble des prévisionnistes à Arome-PI et Arome-PE dans le cadre du projet '3P' ; formation à la nivologie pour les CPR et chefs prévis du CNP ; formation dans le domaine des données satellitaires ; formation dans le domaine des services climatologiques : approche intégrée Clim-Prévi, , dynamique du climat.

*2. Accompagner le déploiement des nouveaux outils*

Métronome pour les prévis, et une formation au CDS (Climate Data Store) et à son portail.

Dans les perceptives, le document évoque les évolutions de la vigilance météo (échelle infra-départementale, extension des échéances, ...) qui nécessiteront des formations.

Au vu de l'évolution des effectifs et des budgets, il faut se poser la question si ces derniers seront suffisants pour permettre de former convenablement tous les agents.

Prochaine réunion du Comité : 30 mars ou 3 avril

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou remarque, ou pour vous proposer comme suppléant !

Votre représentant CFDT : Thomas Bourcy (DSM/Prévi/Aéro)