



Compte rendu du CTSGS «METIERS» du 8 avril 2019

Table des matières

Préambule.....	1
Délais de mise à disposition des documents.....	1
-Compétence des comités :.....	1
Traitement des points à l'ordre du jour.....	2
-Règlement intérieur:.....	2
-Approbation des PV précédents:.....	2
-DCSC :.....	2
Retour sur la Tournée des DIR:.....	3
-Réorganisation du pupitrage CMS:.....	3
-Réorganisation de la DSI:.....	4
Outils collaboratifs.....	6
Réorganisation de la DSM:.....	6
Questions diverses.....	7
- Pesée des postes:.....	7
Prochaines dates.....	8
Reconvocation du CTSGS le 17/04/2019.....	8
Prochain CTSGS le 25 juin 2019.....	8

Préambule

Délais de mise à disposition des documents

La mise à disposition des documents est à améliorer : certains sont arrivés très en retard. L'ordre du jour est inexploitable, il est générique pour tous les CTSGS sans préciser ce qui sera effectivement abordé pour chaque direction.

Compétence des comités

En début de réunion, il est indiqué que si un sujet traité est inter-direction, c'est au CTEP de voter. Le CTSGS n'aborde le sujet que « pour information ».

Et finalement un Mel de DRH/D vient préciser en cours de séance que le CTSGS Métiers est compétent même si c'est inter-direction, tant que cela concerne les directions du comité.

DCSC

Ce point est pour information, sans document préparatoire. Il y aura un point d'avancement plus fourni au prochain CTSGS.

Un travail est en cours pour rédiger les fiches des 7 postes créés au TROED 2022. Ils seront ouverts en CAP pré-figurées.

La collaboration DCSC et DSI sera décrite par un document dédié.

La DSI reprend :

- Archivage et désarchivage des données radar et modèle. Les postes seront transférés de MBD à OP/BDO après les départs en retraite des 2 agents en poste.
- Le maintien en conditions opérationnelles des outils CLIM: transfert de 5 agents vers DEV/AM qui resteront dans leurs locaux. Un des 5 agents sera adjoint à DEV/AM/D en charge de l'équipe.
- Évolution de DCSC/POC vers une équipe "appui technique" qui contribue à la MOA ou AMOA des systèmes clim et qui conserve la MOE sur DRIAS et les composants métiers d'OKAPI

Il reste à faire le document d'organisation pour préciser les interactions entre DCSC et DSI.

Retour sur la tournée des DIR

Une tournée des DIR a commencé pour présenter l'organisation future en DIR pour les aspects prévision et climatologie. La direction rapporte que les débats sont de bonne qualité, qu'il y a des questions sur les compétences et le temps de travail.

Le personnel réalise que c'est une réforme lourde, fait part de ses inquiétudes et de ses craintes sur les nouveaux métiers (surtout celui de MétéoConseil – MC) et sur le régime d'astreinte. Il y a notamment une inquiétude au sujet de la baisse du nombre de postes en HB en régions pour les agents qui y sont et ne souhaitent pas passer MC.

Des postes dédiés à la climatologie sont rattachés à la DCSC en travail à distance

Réorganisation du pupitrage CMS

L'armement des postes actuels au CMS est de 2 chefs de salle et 4 pupitreurs.

Au 1^{er} septembre 2019, il y aura 3 chefs de salle responsables des opérations (RDO) en HB avec astreintes les jours non ouvrés. Actuellement le service fonctionne en mode dégradé avec des congés maladies. (2 chefs de salle et 3 pupitreurs.)

Évolution en cours:

1 chef de salle part au 1^{er} septembre.

1 pupitreur part au 1^{er} septembre.

2 pupitreurs ont demandé leur mutation pour la CAP de printemps

1 chef de salle vise de rester sur son poste (responsable des opérations).

1 recrutement BIEP de responsable des opérations fait. Le recrutement du 2^{ème} BIEP a été bloqué...

Les astreintes seront assurées par les 3 responsables des opérations + 3 chefs/chefs adjoints (PROD/D, PROD/DA et LOG/D).

Au mois de juin, il est prévu des sessions de formation des pupitreurs de Toulouse pour reprise des tâches pupitrage du CMS. La transition débutera le 27/06 jusqu'au 2/09/2019.

Au niveau du pupitrage DSI, la mise en place des sondes Shinken a mis plus de temps que prévu mais fonctionne.

Il y a de plus en plus de tâches transmises vers DSI/SPV, sans regarder la charge et l'impact sur l'équipe «pôle amont». Il n'y a pas eu d'information générale vers les pupitreurs pour savoir ce qu'ils vont récupérer.

Les pupitreurs DSI prévoient de faire grève de ces formations. Est visée une négociation avec la DG dans le cadre de la requalification des postes. La proposition de la DG de requalifier 2 postes sur 5 est insuffisante.

CMS: Le poste qui manque doit être ouvert en interne avant de l'ouvrir en BIEP. La direction répond qu'il est ouvert à cette CAP, mais il risque de pas y avoir de candidat.

Cela va faire un poste sur 4 en astreinte au CMS. Le déclenchement de l'astreinte est décidé par le permanencier DSI. Si il y a intervention sur site, le permanencier technique prévient le permanencier de direction.

La situation sociale au CMS est toujours très tendue (pétition massivement signée). La psychologue est venue, le médecin n'est pas disponible. Une inspection «santé au travail» est prévue au mois de mai.

Une motion intersyndicale demande la prise en compte de la souffrance des agents sur place, la dégradation de la situation et dénonçant l'absence de discussion au CMS.

Vote formel des OS : contre cette réorganisation.

Réorganisation de la DSI

Le document présenté a peu évolué par rapport à sa version de décembre 2018 en CTSGS DSI-DSO. Une partie des évolutions décrites sont considérées comme déjà « validées ».

Les instructions avec DIROP/MAR, la DCSC et la DSO étant encore en cours, le document présenté n'est pas finalisé. Quelques points sont toutefois abordés :

> Transfert des activités, reprise de ce qui se fait :

- PG/DEV (synopsis IHM prod et désarchivage, extranet de crise). Les agents doivent rendre compte de ce qu'ils font. En pratique il reste beaucoup d'inconnus : le partage des tâches n'est pas défini entre ceux qui vont à DEV (2) et celui qui reste à PG.
- Transfert de VDS: il s'agit d'un transfert d'ETP sans tâche, les activités étant reprises par le reste de l'équipe VDS. Une 2e vague suivra pour le transfert d'activités vers IEM

Pour PG/DEV, le LABO reprend 1/3 ETP d'activités de PG/DEV. Il y a urgence à préciser ce qui est transféré à DEV, d'autant que le poste est ouvert en CAP.

> Transfert des actions de MOP vers DSI/SPV:

4 des 6 ex-agents de MOP resteront en surnombre à DSI/SPV.

Les formations sont dans 2 semaines, ne sont pas obligatoires car il y aura un double tutorat (au pire) ex-MOP vers et depuis SPV. Certaines tâches de MOP seront reprises par les prévus de PG et par COMPAS.

> BSA:

Les 3 chefs de groupe sont dans le tour: 6 agents postés en semaine, 2-3 le week-end.

Les agents préfèrent avoir des services postés. Le choix de l'heure de début des vacances reste à définir, ainsi que leur durée. Les fiches de poste sont rédigées de manière à laisser plusieurs choix possibles.

3 votes séparés :

- Transfert à VDS: **abstention pour la CFDT**
- Transfert MOP vers SPV: **contre**
- Transfert DEV/IEM vers PFDP/ICP: **abstention**

Il y aura un point réorganisation DSI lors de la 1/2 journée de communication de la DSI.

Outils collaboratifs

Malgré une inquiétude sur les outils collaboratifs à distance (les choix ne sont pas faits).

A partir de mai est prévue la mise en fonctionnement du premier prévisionniste à distance à PCGC. Il prend contrôle sur le PC à distance avec BMC.

Réorganisation de la DSM

Selon les équipes, il y a des surnombres qui sont identifiés nominativement par des agents qui ont l'intention de partir à la retraite. Ces agents sont sur des fonctions non pérennes.

Une partie des agents EC en DIR rejoint DCSC/DEC (service climatique).

Les agents DSM/EC et FDP vont devoir postuler sur leurs postes en CAP, ils sont prioritaires.

Les agents en DIR/EC sont prioritaires par rapport aux autres agents (non DSM et non DIR/EC). La gestion des sureffectifs se fera au cas par cas ; il s'agit surtout d'IT qui vont venir des régions. A priori, les responsables d'équipes restent à Toulouse, hormis 1 ex-EC/D qui sera sur un poste de coordination à distance, et l'adjoint de St Mandé.

On ne sait pas encore qui fera la relation client au niveau des DIR. Cela pourrait être le DIR/SERVICE/D (équipe des Météo Conseils).

C'est l'équipe GOA (ex-MPFO) qui devrait arbitrer les demandes de PROD et d'études. Dans la réorganisation l'équipe gagne 1 ETP (hors surnombre migration métronome), ceci semble faible au regard du nombre de demandes qu'il faudrait traiter.

A priori, 8 agents seront en surnombre à PFDP+GOA

- 1 chargé de mission pilotage portage métronome
- 3 Portage des tâches locales sous SOPRANO (VDP)
- 4 Portage des tâches sous métronome et MCO menhir (ICP)

Les groupes RIFSEEP des différents postes ne sont pas connus ; les discussions sont en cours avec la DRH.

Point d'attention particulier pour l'équipe ICP : une très grosse partie de l'équipe sera en travail à distance, y compris l'encadrement. Des réunions à Toulouse sont nécessaires.

DSM/D va faire remonter la question du doublement des points avec cette réorganisation. Un recensement des productions en DIR est prévu pour septembre, mais la migration ne sera pas finalisée d'ici là.

Questions diverses

Pesée des postes

Le document fourni au CTSGS n'est pas identique à celui transmis aux représentants en CAP IT la semaine précédente. Seule la liste des postes CUT est transmise, pas le document détaillé avec la cotation de l'ensemble des postes IT.

A ce stade, les groupes RIFSEEP ne sont pas indiqués dans les tableaux.

On augmente le nombre de fonctions CUT, sans pouvoir en payer plus que le quota actuel (110). Pour éviter des listes d'attente, il faudra « dé-cuter » les agents passant hors classe.

Le poste de coordinateur aéro est absent des propositions 2019 d'arbitrage. Il avait été validé en 2018 mais n'apparaît pas non plus sur le PV des nominations (en 2018 il n'existait pas).

Pour les postes de chef d'équipe DSI/DEV et OP, le sentiment est que le profil des personnes sur les postes influence la cotation du poste, souvent au détriment des agents (cotation à la baisse, et jamais cotation à la hausse sur un poste).

Pour OP, il y a eu des négociations mais cela n'a pas été arbitré favorablement. La CFDT-Météo regrette qu'il n'y ait aucune valorisation des chefs de projet.

Une nouvelle notion est apparue sur les fiches de poste : "junior et "senior"; il y aura des différenciations sur la pesée du poste (autonomie, management, expertise).

Prochaines dates

Reconvocation du CTSGS le 17/04/2019

Pour voter à nouveau sur les points :

- transfert du pupitrage CMS à la DSI
- transfert des activités de DIROP/MOP vers la DSI et les autres équipes de la DIROP

Prochain CTSGS le 25 juin 2019

Points à l'ordre du jour du CTSGS du 25 juin:

- Postes à ouvrir en CAP d'automne: suite du chantier 4 DCSC, DIROP/PG et DSO
- Réorganisation de DSM/AERO
- Point projet réorganisation de la prévision et conseil en DIR
- Bilan annuel du télétravail et travailleurs à distance