



Compte rendu du CTSGS du 25 Juin 2019

Réorganisation DSM

Face à la lenteur de la mise en place du RISEEP et afin de maintenir la rémunération des agents concernés par les CAP TSM et ITM du 28 JUIN, il est demandé par les représentants du personnel que les directeurs présents au CTSGS appuient la demande de la mention « informatique » et « ITS » sur les fiches de postes. Réception d'une réponse par mail en séance de la DRH qui confirme le maintien des rémunérations lorsque les mutations se font dans **l'intérêt du service**.

Evolution de la DSO

Actuellement, il existe les services CMR (radar), DOA (altitude), DOS (surface), CMM (marine), LM (labo météo) et MSO (activités transverses) + les activités observation en DIR.

L'objectif est de rattacher les activités DIR à la DSO le 1er janvier 2020, avec 7 zones et 150 agents en région comme actuellement, puis d'évoluer d'ici 2022 vers 6 zones. Pour cela, il y a la création d'un département DOT (Département de l'Observation Territoriale) avec 3 postes IT :

- DOT/D (éligible au travail à distance),
- DOT/DA (à Toulouse)
- et MSO/CRP (éligible au travail à distance).

Sur la question du pourquoi DOT/D est éligible au travail à distance, la direction répond que cet agent doit être au plus près des équipes territoriales tandis que DOT/DA reste à Toulouse pour faire le lien avec les futurs CSP.

Avec cette configuration d'un DOT/D et d'un DA, forcément, des tâches d'encadrement vont se reporter sur certains TSI en région même si la direction avance que « normalement non ». Ils feront fonction de « référent ou d'interlocuteur privilégié ». Ce référent pourrait être proposé comme un poste requalifié par DSO/D dans les centres où la maintenance se trouve seule (à l'étude).

Vote sur les fiches de postes : la CFDT-Météo s'abstient.

Evolution de DSM/AERO

L'objectif de la direction est de rattacher l'activité aéronautique faite en région à la DSM, au 4 mai 2020. Pour l'atteindre, il y aura des fermetures de CRA d'ici 2022 : Marseille et Brest (2020), Biarritz et Montpellier (2021 au plus tard).

Il restera donc :

- Roissy, Orly, Lyon St Exupéry, Nice qui sont des CRA sur Aéroports à fort enjeux avec 2 postes permanents.
- jusqu'à maintenant, il y avait aussi Bâle Mulhouse mais qui en sort en 2022, à la demande de MF. *À priori, la DGAC a donné son accord.*
- des CRA classiques, avec 1 poste permanent : Blagnac, Bâle, Bordeaux, Lille, Rennes, Nantes, Bastia.

La CFDT fait part du regret des agents en région face à la perte de compétences que va induire la redistribution des tâches.

Nous demandons par ailleurs comment se fera le travail dédié aux tâches annexes si le poste n'est pourvu qu'à 7 agents ? La direction répond que certaines tâches pourront être traitées en dehors du CRA (exemple, tâches BEA).

Par ailleurs, problème avec Orly : en effet, il est prévu l'été un seul agent la nuit, au lieu de 2. Les agents de Orly ont signé une pétition pour protester contre cette décision.

La direction invoque le fait que Orly se trouve dans une situation de CRA « classique » dans la mesure où il ne s'occupe que de très peu d'aéroports régionaux.

La DIRSO arrête le GAFOR au 01/07/2019 ; « c'est un produit du passé qui n'a plus d'utilisateurs depuis un certain nombre d'années », dicit la direction.

On apprend aussi que le PDG a demandé une étude sur d'autres typologies d'horaires d'ici 2020 ainsi que sur les postes aéro d'outre-mer .

La CFDT-Météo vote contre cette réorganisation notamment à cause de la suppression du poste d'Orly.

Mise en œuvre de la réorganisation des développements : DCSC et DIROP

- 5 postes (sur 7 initialement) de TSM DCSP/POC vont être transférés à DSI/DEV
- 2 postes de DCSC/MBD transférés à DSI/OP/BDO.
- 2 postes DIROP/PG transférés à DSI/DEV/AM (TSM et ITM)
- 2 postes DIROP/MAR transférés à DSI/DEV/AM (ITM)

Pour ces transferts, la transition se fera de manière progressive sur une période de 3 ans. (prise en compte départs en retraite...). Les agents ne changeront pas de bureau et resteront dans leur service initial. On s'inquiète pour les **services métiers** qui se retrouvent dépouillés de leurs développeurs.

La CFDT-Météo vote contre cette mise en œuvre.

Evolution des textes d'organisation DIROP suite à la mise en œuvre des évolutions du pupitrage CMS et PG/MOP.

- 1 agent chef de salle bascule au poste RDO.
- 1 agent recruté BIEP (en attente date d'arrivée)
- 1 agent à recruter (relance BIEP)

Face au sous-effectif, la direction met en place des stratégies en fonction de la date d'arrivée de l'agent recruté : fonctionnement avec 2 RDO pendant un temps « raisonnable » ou/et « retenir un pupitre pour faire fonction ».

De plus, la reprise des tâches de pupitrage par DSI/SPV tarde suite à un mouvement de grève des formations des agents demandant la requalification de leurs postes.

Evolution de la prévision/climat/services au printemps 2021.

On parle ici du futur poste de Météo Conseil en région (MC).

Présentation est faite du projet AP22 par la direction et d'une compilation des réactions lors de la tournée de MC de mars à Avril 2019. cf. les [CR sur le sujet, par ex. la réunion du 18 juin 2019.](#)