



CTSS de la DIRAG du 5 septembre 2019

Une déclaration liminaire intersyndicale a été lue. Nous nous interrogeons sur le management de la DIRAG et le manque de projet de service, générateurs de RPS.

1. Adoption des PV

Un certain retard a été rattrapé par l'Administration dans les PV des CTSS précédents mais ceux de 2018 ne sont toujours pas validés.

Le règlement du CTSS a été mis à jour et adopté. Différence avec celui du CTEP : les CTSS de la DIRAG sont fixés à 2 minimum au lieu de 3 par an.

2. Bilan sur l'astreinte inter-régionale TTI

Mise en place fin juin 2019 (cf. [CR du CTSS du 21/05/19](#)), on note à ce jour 4 interventions sous astreinte pour SPM (Saint-Pierre et Miquelon) : 2 de jour et 2 de nuit.

Les remarques des RP sont identiques à celles du 21 mai et notamment : quid des COPA non logés devant intervenir ?

A ce sujet, la CFDT-Météo revendique historiquement depuis 10 ans à la DIRAG la suppression du statut NAS / COPA au profit d'astreintes rémunérées, un système moins discriminant pour les agents au vu des logements proposés.

Nous notons avec satisfaction qu'aujourd'hui, en 2019, les 2 autres organisations syndicales rejoignent notre avis.

3. Bilan du support TTI par OBS au CM973

Après 1 an de fonctionnement, aucune intervention de l'OBS n'a été nécessaire pour suppléer la suppression du 2^e poste à TTI (cf. point 6 du [CR du CTSS du 28/06/18](#)).

Cependant, une mise à niveau est nécessaire pour OBS par des formations (visio-conférence, autocom...) ou tutorat sur place.

4. Plan de formation

Les demandes des entretiens professionnels de l'année N-1 puis de l'année N sont intégrés au plan de formation, ainsi que celles de l'entretien d'accueil d'un agent muté. Bien que le budget présente un déficit de plus de 5000 euros, cela n'est pas inquiétant selon la direction, dans la mesure où toutes les demandes de formation ne sont pas exécutées.

Certains RP ont protesté du refus de certaines formations. DIRAG/D ne comprend pas les reproches et assure vouloir mettre plus de transparence dans l'arbitrage. Il reste donc du travail à faire.

5. Information AP 2022

Suite à notre déclaration liminaire, DIRAG/D nous explique vouloir mettre en place un projet de service pour la DIRAG avec les principaux points suivants :

- Regroupement des sites en Martinique
- Réflexion sur les familles métier, notamment qualité, commerce, observation : le RCR pourrait être supprimé de même que le poste RQ. Un arbitrage doit être fait par DQAI, DIRCOM, D2C et DSO.
- Mutualisation et transversalité d'activités (exemple OBS/TTI en Guyane)
- Suppression de 3 ETP à DIRAG/PREVI
- Intégration des agents ADM aux CSP

La CFDT-Météo s'interroge sur la remise en cause incessante du commerce à la DIRAG qui avait été renforcée depuis 2012 dans une organisation censée être pérenne. C'est typiquement le genre de décisions génératrices de RPS.

En outre, le poste CC/Web du CM971 ne sera sans doute pas remplacé si l'agent actuel est muté. Nous avons donc raison de voter pour l'intégration de cet agent à la prévision au CTSS du 28/06/18 (point 4) en dépit de la farouche opposition de certains RP, figés dans une position dogmatique, contraire à l'intérêt de l'agent et du service.

DIRAG/D aimerait impliquer les organisations syndicales en 2020 dans une réflexion sur l'avenir. Il dit préférer s'organiser en amont plutôt que de subir les suppressions de postes au fil de l'eau.

Nous partageons ce constat mais les faits depuis plusieurs années montrent le contraire : les postes sont supprimés et on se débrouille après. De plus c'est une vraie vision à long terme (10 ans) dont on a besoin, pas seulement à moyen terme (2022). A voir donc...

Au sujet des CSP, ADM/D informe qu'il ne se passera rien pour la DIRAG au 1^{er} janvier 2020 mais plutôt en 2021. Des réflexions sont en cours avec le SG. De plus, le GT ADM de la DIRAG est toujours actif et avance sur la liste des tâches et la mise en place des fiches de poste adéquates. Il dit que les agents sont plutôt favorables à la verticalisation (comprendre mutualisation des compétences dans un schéma plus clair).

DIRAG/D informe que la division TTI de la DIRAG comprendra 1+7 agents en 2022.

Au niveau de la prévision, DIRAG/D envisage ne pas se focaliser sur la suppression des 3 ETP en Martinique mais dans une réflexion plus large (comprendre là aussi une verticalisation, une technique très à la mode...).

6. Bilans horaires des équipes de prévision

La direction nous informe que les bilans sont en augmentation et positifs en Guadeloupe (+74h en août 2019) et Guyane (+140h), et en légère amélioration à DIRAG/PREVI. Toutefois, ils sont très disparates, allant de -400 pour certains à +500 pour d'autres.



En Guyane, un appel à VMR pour OBS s'est conclu par un bricolage interne consistant à « piquer » un prévi avec son accord pour pallier le sous-effectif temporaire de la maintenance. Ou comment rajouter du sous-effectif à du sous-effectif...Totalemment absurde !

7. Problème de management à ECMPF

Rétablissons ici un point bizarrement oublié du CR indigent de la direction, paru en septembre.

Les nuages noirs s'amoncellent autour de ce service avec l'émergence ces derniers mois d'un nouveau conflit interne, se rajoutant à ceux du passé, que la direction semble vouloir ignorer avec une volonté féroce. Nous posons ainsi la question du problème de management et de l'organisation du travail à ECMPF.

Il n'est jamais bon de faire l'autruche, ou même pire, de prendre parti sans avoir le recul nécessaire sur ce problème. *Ce n'était pas faute d'avoir déjà alerté en juin 2018.* Logiquement, la situation a donc empiré entre les agents concernés et avec DIRAG/D. Le cas individuel de souffrance au travail a été traité en CSL le 08/10/19. Et le sujet a de nouveau été abordé en CHSCTSS du même jour (CR à suivre prochainement).

On constate depuis plusieurs mois une nette dégradation de l'ambiance de travail à la DIRAG et pas seulement à ECMPF, mais aussi au sein de l'encadrement intermédiaire. Un constat partagé par tous les RP.

DIRAG/D est bien conscient des tensions mais il considère que certaines pratiques de cadres méritent d'évoluer. A méditer...

Ce qui nous intéresse, nous RP, c'est de savoir comment améliorer la situation, pas de savoir qui a raison. L'intervention de la psychologue de travail semble indispensable, une venue promise suite aux ateliers JLO et sans cesse repoussée, voire annulée... D'autres pistes sont à explorer, nous y reviendrons.

8. Production du bulletin sargasses

De nombreuses plaintes nous ont été remontées concernant la mise en place de ce bulletin au 1^{er} semestre et les conditions de sa mise en œuvre, sans aucune formation scientifique.

La direction explique qu'il fallait répondre rapidement à cette nouvelle demande des tutelles formulée en début d'année pour une mise en place en mars 2019.

Nous regrettons que cette production soit traitée sous un angle commercial et non SPB. La direction partage le constat. Selon elle, c'est une question de ressources.

Sur le manque de formation, la direction répond par la venue prochaine d'une équipe de PREVI/MAR pour une formation sur les dérives (MOTHY).

Tout cela paraît toutefois bien insuffisant. De nombreux points restent à améliorer et le produit actuel n'est pas satisfaisant pour les agents concernés. Mais on n'est plus à un RPS près !