



Mise en œuvre des divisions services en DIR (CHSCT du 16 et CTEP du 19 février)

Point essentiel : La direction a accepté de décaler les instances de dialogue social ; cela nous permet de mieux consulter les personnels, pendant encore quelques semaines. Ainsi, de nouveaux échanges « en central » auront lieu avec d'une part un « CHSCT-EP » où une étude d'impact sera alors présentée, et d'autre part un vote au CTEP du 30 mars.

Le projet de nouvelle organisation des divisions services (prévision/climatologie) est discuté dans les 7 directions inter-régionales, ce qui est un point positif.

Les postes seraient publiés la semaine du 10 mai pour des affectations le 4 octobre 2021.

La p-dg a insisté sur la progressivité de la mise en place de cette nouvelle organisation :

- la fonction de Prévisionniste Amont (c'est la fonction, peut-être pas tous les postes ?) sera maintenue jusqu'après la VH 2021/2022 ; pour la VH 2022/2023, on ne se sait pas encore. Une fiche de poste spécifique est donc créée, « *destinée aux PAR [qui] continueront à tenir leur fonction de PAR tant que l'alimentation de Symposium ne sera pas supprimée.* »
- des fiches de poste « dérogatoires » sont prévues pour certains agents, pour une certaine durée

L'importante concertation dans chaque DIR montre en effet des sensibilités différentes sur la manière de tenir les fonctions CPR, MC.

- Côté CPR et renfort CPR : on a soit une organisation saisonnière avec doublement des postes une partie de l'année (donc des nuits), soit une organisation non-saisonnière avec des astreintes.
- De la même manière, la concertation dans chaque DIR doit mener à des fiches de poste spécifiques pour la fonction « météoconseil » : H12, H24, avec astreinte, sans astreinte. La p-dg met en avant que l'expertise menée à la demande du CHSCT a appelé l'attention sur les âges des agents ; cette mesure de diversification répond à cette recommandation.

Néanmoins, ces dispositions font l'objet d'une mécanique d'affectation particulière : ces dérogations ne seront accessibles qu'aux agents disposant de « droit à option » suite à l'[Instance de Concertation Préfigurée de début 2020](#), et pour une durée limitée – sans limite précisément prédéfinie (2025 ?) –.

- Les météoconseils pour la Montagne-nivologie auront une fiche de poste particulière et ne seront pas dans divisions Services
- Les sorties d'écoles dont les IT-pros, et les candidats retenus lors des futurs cycles de mobilité se verront affecter [sur une fiche de poste Météoconseil dite pérenne](#) par DIR (Mode de travail : P, SP, activités en HB, et susceptible d'être soumis à astreinte y compris la nuit). Cela peut impliquer un changement de rythme de travail pour les agents reçus à l'IT-pro ; DSR/D évoque toutefois la possibilité de travail à distance (pas d'obligation de changement de lieu de travail).

Des fiches de tâches ont été établies pour chacune des fonctions assurées : renfort CPR, prévision / production conseil, vacations en horaires de bureau : « portefeuille » ou climatologie (au moins une vacation tous les jours de semaine dans le service). La CFDT-Météo suppose que tous les intéressés ont pu recevoir ces fiches de tâches. Nous le dire si ce n'est pas le cas.

Ces éléments sont connus des personnels concernés. La présentation de la direction a été [mise en ligne](#).

Lors de l'instance du 19 février, de nombreux échanges ont porté sur la climatologie et de son rapprochement avec la fonction prévision. Direction et représentants des personnels reconnaissent l'intérêt d'une interaction Prévision / Climatologie « sans couture ». Il apparaît en effet clairement que lors d'un événement particulier, il est précieux de pouvoir le qualifier, le situer quasi instantanément parmi les événements du même type dans le passé.

Il est nécessaire de disposer d'outils et des compétences pour les utiliser. La direction s'engage à assurer le maintien de compétences en DIR, ainsi qu'un soutien pérenne par la DCSC (direction de la Climatologie). DCSC/D évoque même une montée en compétences des futurs météoconseils.

Cependant il ne faut pas amalgamer l'apport de la climatologie pour les postes de prévision, et les vacations de production climatologique régionale. Sur ce point, la CFDT-Météo a demandé qu'à l'instar des vacations en HB dites « portefeuille », il y ait une certaine spécialisation des agents. Les formations en climatologie (denses) pourront-elles ne concerner qu'une part des météoconseils ?

La qualité de l'automatisation n'est pas encore au rendez-vous, chacun le reconnaît aussi. Cela fait craindre une charge de travail accrue sur les météoconseils. DSM/D assure que « Prométhée » doit répondre aux défauts d'« Agat », pour ceux qui connaissent ces logiciels. Surtout, il assure qu'« *on ne part pas sur une automatisation à 100 %* ». DirOp/D assure lui que l'automatisation entraîne des dégradations visibles, mais que c'est justement parce qu'elles sont visibles qu'on en identifie facilement les pistes de progrès.

Pour la CFDT-Météo, la charge de travail demeure dans l'ensemble peu connue, et cela est inquiétant. Une bonne réponse est certainement la progressivité de la mise en place de l'organisation, mais ne sera-t-il pas trop tard ? Une fois installés, on ne pourra plus revenir en arrière, c'est certain.

Pour ce qui concerne l'activation de l'astreinte lorsqu'il y en a : elle est déclenchée la veille à midi pour le lendemain, parfois 48h à l'avance, mais aussi parfois au dernier moment si les choses n'ont pas été correctement anticipées. La CFDT-Météo n'est pas contre le principe de l'astreinte mais ce dispositif étant contraignant, nous veillons autant que faire se peut à ce qu'il soit bien compensé. Par ex, le temps de déplacement sera compté dans le temps de travail (c'est une demande CFDT-Météo).

L'indemnisation de l'astreinte doit faire l'objet d'ultimes discussions ce 23 février.

Nous appelons l'attention de la direction sur le fait qu'il faut être nombreux pour tenir des astreintes en même temps que l'on tient un service Permanent, en prenant l'exemple des projets de la DIRN (à 6 pour tenir une astreinte, cela paraît tendu). Il faut prévenir les cas de déclenchements d'astreinte qui obèrent ensuite la possibilité de travailler pour un agent.

Pour ce qui concerne les nuits : moins il y en a à assurer, meilleure est la santé, mais puisqu'il y en a obligatoirement, il faut les rémunérer correctement. Aussi, leur revalorisation est une demande forte de la CFDT-Météo. L'effort de la direction est noté, même si des effets de seuil sont possibles, des forfaits étant prévus : de 1 à 4 nuits dans l'année = + 300 €, à partir de 5 nuits = + 1 000 €.

Toutes ces décisions concerneront l'ensemble des salariés assurant des nuits ou des astreintes.

De manière générale au sujet des horaires, les représentants des personnels attendent l'avis médical que la direction s'est engagée à fournir.

Cette réorganisation reste liée à une baisse d'effectifs imposée que nous avons réprouvée.

La progressivité est une bonne chose mais elle ne pourra être mise en œuvre que si l'Etablissement n'est pas soumis à la même forte pression que ces 5 années 2018 à 2022 à - 95 emplois. Sans une stabilisation des effectifs dès 2022 (il faut y croire) ou en 2023, cette organisation risque ou de dégrader le service fourni par trop d'automatisations non mûres, ou de créer une surcharge de travail sur les agents. Les ajustements avec des sorties d'école n'y suffiront pas... C'est un risque assez critique qui demande une analyse détaillée des propositions de l'administration et de l'avis des collègues.