

Intersyndicale CFDT-CGT-FO-SOLIDAIRES Centre-Est  
**Informations sur la réunion du Comité Technique Centre-Est du 10 mars 2022**

**En résumé :**

Lors du comité technique du mois de novembre 2021, les représentants du personnel avaient remonté de nombreux **problèmes d'organisation dans les divisions services et Alpes du Nord** :

- **il y a du mieux** : les problèmes remontés sont sur Amelio (pratique pour un réel suivi), des guides de priorité ont été mis à jour au CMAN (utile si une vacation est surchargée), le cadre légal des horaires a été rappelé (utile pour réclamer un tableau de service sans excès), les postes de travail (écrans) vont être revus

- **il y a des promesses** : meilleure anticipation des charges de travail pour éviter les périodes de surcharge dans les tableaux de service, clarification du cadre du télétravail ponctuel, travail en cours pour limiter le nombre de support d'information différents

- **et il y a des choses qui n'avancent pas** : augmentation des bilans et des contraintes horaires, surcharge de travail pour l'encadrement, postes fusionnés tech/IT avec répartition des tâches pas toujours équitable, difficultés à déconnecter, problèmes liés à la sur-polyvalence, organisation clim peu efficace

Des arrivées sont prévues : 2 MC Alpes du Nord, 1 CPR en 2022 et 1 en 2023, le remplacement d'une des adjointes à la division Services.

**Nous avons demandé un renfort CPR pour cet été et un MC pérenne (et non pour 6 mois) pour l'hiver prochain.**

Concernant les projets nationaux, la direction centre-est rejoint à demi-mot l'analyse des représentants du personnel sur le besoin de pouvoir corriger la future base Alpha en région.

**Une pétition sur les divisions services a été diffusée – merci de la faire remonter d'ici le 29 mars : voir ce lien.**

De nombreux départs sont prévus dans la **division support** en 2023 : nous avons demandé à anticiper les arrivées pour permettre un réel tuilage. **Face au manque de service RH de proximité, la direction invite les collègues à les solliciter pour faciliter les liens avec le pôle RH.**

**La direction indique « ne pas avoir de pression » pour fermer le centre de Montélimar** : d'autres pistes seraient même à l'étude.

La guerre en Ukraine a des conséquences sur les transports avec l'augmentation des prix du pétrole. **Suite aux comités techniques précédents, un premier plan de mobilité DIRCE est en cours de rédaction.** Par ailleurs, il a été rappelé qu'en attendant de disposer de bornes permettant de calculer la consommation, la recharge de véhicules électriques personnels n'est tolérée que pour du dépannage.

**Comité Technique Centre-Est du 10 mars 2022**

**Présents**

Direction : D, DA et Support/D

Syndicats : CFDT, CGT, FO et SOLIDAIRES.

**Mise en œuvre des divisions services et situation au centre des Alpes du Nord (CMAN) : suivi des actions du CTSS (<http://ameliomf.meteo.fr/src/fiche.php?nr=5552>) et suivi de plan d'actions national sur la (<http://ameliomf.meteo.fr/src/fiche.php?nr=5558>)**

- **répartition des tâches/vacations** : avec les postes fusionnés techs/IT, plusieurs collègues nous ont fait part d'un sentiment d'iniquité.  
CGT, Solidaires et FO revendiquent le passage en catégorie A pour tous les techniciens. En attendant, sur les postes à recouvrement, des syndicats demandent des fiches de poste différentes.

> Réponse de la direction :

- gestion informelle : « on se tourne d'abord vers les IT pour des tâches supplémentaires »
- situation à évoquer lors des entretiens individuels puis lors des réunions de service
- au CMAN, la polyvalence VH sera étendue pour qu'il y ait moins de vacation VH par agent

- **planification des formations VH** :

- > la direction propose à ce que les dates de formation soient calées dès le mois de juin et à ce que cette demande soit rappelée lors des réunions de bilan VH
- > une réunion de bilan pour les formateurs sera organisée en septembre

- **guide des priorités** :

- > guide de priorité du CMAN : à relire en CTSS
- > guide de priorité à faire pour tous les postes de MC avant fin 2022
- > les représentants du personnel demandent à ce que les tâches hors-opérationnel soient également priorisées et que ce soit connu des collègues. La direction indique que la priorité est l'opérationnel, que pour la participation à des groupes de travail il s'agit de choix tactiques en fonction des centres d'intérêt de la DIRCE.

- **outil de gestion des tableaux de service** : il n'y a toujours pas d'outil permettant de planifier les charges de travail opérationnel + hors opérationnel. Le fonctionnement actuel est très chronophage. L'estimation des charges de travail pour le hors-opérationnel est problématique.

- > DIRCE/DA va rencontrer les responsables du TdS à Services pour les former avant fin juin.

- **rappel du cadre légal sur les horaires** : à rappeler régulièrement car pas toujours respecté du fait des sous-effectifs, problème également pour déconnecter avec de la fatigue (charge mentale), problème globalement de l'organisation des groupes de travail mêlant horaires de bureau et horaires postés.

- > pour les mails, la direction indique qu'un guide de bonnes pratiques repris de la DSM sera diffusé (boîte mail fermée pendant les vacances, horaires décents pour envoyer mails...).

- > elle dit noter le besoin d'un guide de bonnes pratiques pour l'organisation des groupes de travail mêlant horaires de bureau et horaires postés.

- **télétravail dans les divisions Services et CMAN** :

- > le cadre du forfait 20j et les tâches télétravaillables seront rappelés en réunion de service

- **clim** :

Sur les productions clim, la direction considère qu'il n'y a pas de problème si ce n'est des besoins en formation supplémentaire.

Sur le contrôle clim amont, la direction reconnaît qu'il y a des remarques sur la qualité de la base clim. La DCSC ne faisant pas remonter de problème spécifique, elle considère que cela relève en partie du « passéisme ». Toutefois, pour améliorer la situation (comme quoi, ce n'est pas si rose),

elle compte créer des référents départementaux (pour chaque département, 1 MC serait désigné « référent Clim Amont »).

Les représentants du personnel citent le cas où un problème de contrôle a été remonté... par un client. Malgré les formations, procédures, supports, il reste difficile d'acquérir l'expertise de climatologue (capacité à se représenter les mesures, recherches au-delà des contrôles automatiques...). La qualité de la base s'est belle et bien dégradée, au moins à J+1.

Au vu de l'énergie dépensée, du sentiment de ne pas être rapide, les représentants du personnel rappellent la revendication de postes clim dédiés.

> la direction souligne qu'il est nécessaire de maintenir un support. Elle indique que la polyvalence clim sera, à terme, limitée et que des vacations clim complémentaires pourront être déployées.

- **charge de travail encadrement** : la charge de travail réelle est sous-estimée par la DG, les retours terrains ont du mal à être pris en compte (exemple entendu en groupe de travail suite à un retour terrain : « vous êtes trop négatif »).

DIRCE/D reconnaît que la charge de travail de l'encadrement reste élevée et ne voit pas de perspective d'amélioration avant la fin de la phase dite de « transition ». Il indique qu'il y a moins de présence auprès des acteurs institutionnels que souhaité.

> la direction dit rester en soutien de l'encadrement pour prioriser et pour reprendre certaines tâches si besoin. Elle invite l'encadrement à continuer à exprimer franchement les difficultés rencontrées en REVEX météo.

#### - **suites de l'étude de l'ergonome**

> une expérimentation sur l'ergonomie du poste de travail va se tenir à Lille (configuration des écrans et limitation du nombre de claviers et de souris).

> en revanche, pas d'avancée sur l'analyse de la charge de travail.

Les représentants du personnel font remonter le problème d'un trop grand nombre de supports d'informations avec trop d'informations différentes à suivre.

> La direction fait savoir que :

- une newsletter récapitule l'information chaque semaine
- les consignes de fond sont déposées sur le wiki
- elle se renseigne auprès de l'ergonome

- **point sur les bilans horaires et les effectifs des services opérationnels** (VH en cours et prochaine VH) (point demandé par les représentants du personnel)

La direction reconnaît une hausse générale des bilans sur 2021, que l'augmentation des CET est en partie liée aux hausses de bilans et que les effectifs sont tendus.

La direction indique que les tensions sur les effectifs concernent toutes les divisions services en France. A plusieurs reprises, la direction fait part de ses doutes concernant la date réelle de bascule dans la nouvelle organisation prévi.

Pour les Alpes du Nord, elle se dit inquiète devant la vague de départs en 2023-2024-2025 et reconnaît qu'il y aura à nouveau des besoins de formation pour remplacer les collègues.

De fait, plusieurs collègues ont le sentiment d'avoir des tableaux de service plus contraints, d'être plus sollicités pour des remplacements, d'être plus fatigués. L'augmentation des bilans et du nombre de jours sur les CET masque un sous-effectif chronique. L'organisation est jugée fragile.

Les représentants du personnel revendiquent de recréer des postes clim dédiés (gâchis de compétence et de temps actuellement).

> **Pour combler les départs, la direction a ouvert 2 postes de MC dans les AdN (1 à Chamonix et 1 à Bourg St-Maurice), un poste d'adjoint à Bron pour la division Services, 1 poste de MC**

« **provisoire** » (= sortie d'école pour 6 mois de VH) en se disant « pas fan » de ce dispositif, un poste CPR en 2022, un autre en 2023. Elle indique que cela permettra au poste de CPR de tourner à 9,5 ETP l'hiver prochain contre 7,7 cet hiver.

> **Nous demandons l'ouverture d'un poste de MC « en dur » dès le printemps 2022 et d'1 VMR chez les CPR pour l'été 2022.**

Face aux sous-effectifs, la direction indique :

> qu'elle rappellera lors des remplacements de dernière minute que le « non est parfaitement entendable et possible »

> que dans les Alpes du Nord, pour les techs, la possibilité d'un niveau moindre de polyvalence est proposé (polyvalence sur 2 départements pour la nivologie)

> que la stratégie commerciale est pour l'instant d'éviter au maximum de charger les tableaux de bord des MCs

### **- Point d'information sur la future base automatique Alpha et outil de correction**

La présentation sur 3P sera mise en ligne prochainement. DIRCE/D estime qu'Alpha et l'outil de supervision de la base Alpha sont en nets progrès mais que la méthode de travail reste à construire. Il indique que la participation de la DIR dans les groupes de travail d'Omega et dans les différentes expérimentations sera une priorité.

A demi-mot, on comprend que la direction rejoint l'analyse des représentants du personnel. Telle qu'ils sont imaginés actuellement, l'outil de correction de la base Alpha et la répartition du travail DIR-CNP sont inadaptés. Les risques d'incohérences sont trop nombreux. Pour rappel, la correction ne pourrait se faire :

- qu'au CNP (d'après les collègues du CNP, le niveau de détail ne pourrait correspondre au mieux qu'à un ou deux départements)

- seulement pendant les mises à jour d'Alpha (4 fois par jour : la réactivité sera faible)

- seulement pour J/J1 (et pas J2/J3)

- seulement comme un « filet de sécurité » pour la Vigilance (et donc pas pour les échelles spatiales ou temporelles d'autres types de productions) conçu pour limiter avant tout les non-détections (et moins les fausses alarmes)

- sans possibilité d'exploiter la prévision d'ensemble

Pour le service rendu et pour éviter de détériorer les conditions de travail, les représentants du personnel revendiquent la possibilité de corriger la base en région.

### **- Point d'information sur les autres projets nationaux**

Le déploiement de Métronome a été reporté d'un mois.

Le déploiement de la Vigilance V6 est toujours prévu en septembre 2022.

Le déploiement du bulletin 4 saisons (nouvelle production montagne orientée massifs complété par un chapeau sur le département) devrait commencer début novembre. Le découpage par massif pourrait être revu à la demande des nivologues mais aussi pour mieux répartir la charge de travail. Le CMAN reprendrait au moins 1 massif (le Dévoluy) au CMAS. Ce redécoupage est toutefois plus complexe que prévu.

> globalement, les représentants du personnel soulignent le fait que la participation aux groupes de travail nationaux génère fatigue (difficultés à faire prendre en compte les retours terrain) et, chez certains, démotivation.

## **Point sur le fonctionnement de la division support**

La direction souligne que l'acquisition du système informatique de Météo-France demande une formation particulièrement longue. La centralisation devrait permettre de diminuer une partie de la charge de travail.

Les départs dans la division support devraient être nombreux en 2023. Les représentants du personnel demandent à ce qu'il y ait du tuilage et du tutorat, surtout pour la partie informatique. Nous insistons également sur le faible nombre de postes en région.

> à la demande des représentants du personnel, une présentation de la division support sera organisée en réunion de service CMAN et Services.

Les représentants du personnel soulignent le besoin d'un service RH de proximité (l'organisation actuelle est chronophage, les collègues ne sont pas toujours au courant de leurs droits...).

> la direction invite les collègues à solliciter pour faciliter le lien avec le pôle RH.

**Plan d'action DIRCE 2022** ([http://oplana.meteo.fr/src/liste\\_action\\_direction.php?affichage=1&ChoixService=12&annee=2022&valide=Chercher](http://oplana.meteo.fr/src/liste_action_direction.php?affichage=1&ChoixService=12&annee=2022&valide=Chercher))

Premiers retours des référents territoriaux. A noter que les liens entre Météo-France et les préfectures et autres services de l'État se sont distendus en particulier là où les CDM ont fermé il y a très longtemps.

> les représentants du personnel demandent à ce que les retours des usagers institutionnels soient communiqués aux collègues

## **Avenir des centres de Mâcon et Montélimar :**

> le site de Mâcon fermera en 2023. La direction recherche des locaux, à priori au CD71, pour reloger les 2 agents restants.

> pour Montélimar, une solution sera recherchée en 2023. DIRCE/D fait savoir que le centre a été approché par d'autres services. Il se dit prêt à porter ce type de projet et dit ne pas avoir de pression particulière actuellement pour fermer le site.

## **Politique de Météo-France relative à la recharge des véhicules électriques :**

Les centres équipés sont : Bron, Clermont, Grenoble et Montélimar. Les bornes sont actuellement non utilisables pour les véhicules personnels des agents pour des raisons fiscales : une recharge serait considérée comme un avantage en nature. Des prises permettant de mesurer la charge font l'objet d'un marché au niveau national et seront déployées en 2023.

> en 2022, dans le cadre de la politique d'éco-responsabilité de Météo-France, la recharge d'un véhicule personnel est tolérée seulement pour des dépannages

> la direction fera remonter le besoin d'une communication.

La guerre en Ukraine a des conséquences sur les transports avec l'augmentation des prix du pétrole.

> suites aux derniers CTSS, un premier plan de mobilité DIRCE est en cours de rédaction : (aménagement piétons, parcours pour les vélos...). Un groupe de volontaires sera sollicité.

**Prochain CTSS d'une demie-journée le 16 juin.**