



Compte-Rendu de la réunion
sur les ACTIONS proposées suite au déplacement de la PDG en DIRAG (déc. 2022)
et suite au rapport de l'IGEDD

Cette réunion présidée par le directeur général adjoint (DGa) fait suite à la visite de la PDG en décembre dernier. 35 points sont abordés.

Le futur DIRAG/D, Emmanuel Cloppet (DIROI/D actuel), y assiste. Il arrivera le 1^{er} juillet et assurera l'intérim entre 1^{er} avril et son arrivée. Il se déplacera en DIRAG au second trimestre.

Solidaires-Météo note qu'à l'origine, on devait parler de « l'organisation des nuits » en Guyane et des conséquences sur les services de prévision. La CFDT-Météo appuie ce propos et fait part de ses regrets que le sujet soit noyé dans un grand tout, et que son traitement prenne du retard.

Nous demandons que pour chaque action, il soit précisé ce que l'on en attend : les « livrables ». Un nouveau document sera fourni par la direction, nous le diffuserons. Pour celui-ci c'est sur demande.

A noter : un « CSA » (une concertation) est envisagé d'ici fin-avril avec le futur DIRAG/D.

*

La réunion débute sur les sujets « prévision et organisation » (points « 18 à 21, 15 et 16 »).

18-19-20 : nuits en Guyane, projet d'astreinte

CM973/D rappelle le fonctionnement avec veille nocturne assurée par DIRAG/PREVI. Le projet d'astreinte sur les agents du CM973 ne recueille pas d'opposition des agents des centres de Martinique et Guyane : il s'agit d'améliorer la situation actuelle qui est inconfortable.

La CFDT-Météo a demandé la mise en place d'un GT pour préciser l'organisation des astreintes (modalités, rémunérations, etc.). Des documents de la direction sont attendus. La réflexion se poursuivrait tout au long du second semestre 2023.

La rémunération des nuits des contractuels sera un point bientôt réglé (au « CSA EP » du 15 juin).

21 : TROED : c'est le tableau de répartition des effectifs (cible). On attend le TROED2023.

15-16 ORGANISATION de la PREVI en DIRAG

DIRAG/Prévi/D rappelle qu'il n'est pas possible de mettre en place le PRS pour la saison cyclonique 2023. La charge de travail de ce poste est donc allégée : 1 bulletin pris en charge par service Média, une automatisation de certains bulletins, moins de mises à jour du site internet, investissement de DIRAG/PREVI/D et DA lors d'un épisode cyclonique, des demandes de renfort.

Contrairement à l'année passée, le problème est anticipé.

Selon nous, cette organisation temporaire doit être finalisée avant mai.

A plus long terme, le DGa explique que le projet « DIRAG 2022 » est forcément différé en raison des soucis d'effectifs. Il indique qu'il faudra se questionner : y a-t-il nécessité d'un nouveau projet ou peut-on rester dans le statu quo ?

Les impacts du projet 3P ne sont pas connus : aucune décision n'a été prise concernant l'outre-mer.

Suite à notre insistance, il est convenu d'acter l'organisation « temporaire » au CSA de fin avril.

Sur les suites du rapport du CGEDD (désormais IGEDD) :

1 : la poursuite des ateliers (communication/cohésion) est bien prévue avec l'ensemble des agents. Ces ateliers ont été initiés par la psychologue du travail lors de la « tournée » de la p-dg .

2 : l'appropriation du rapport d'inspection de l'IGEDD doit se poursuivre jusqu'à avril 2023.

3-4: Intramet : la CFDT-Météo indique qu'il faut tenir compte de l'intérêt des pages confluence.

Au sujet du « Collectif/cohésion/communication interne » :

5 : mise en place de réunions métier 1 fois par an (ensemble des agents par métier = par exemple tous les prévis), un calendrier nous sera fourni.

6 : remettre en place les APAG 1 fois par an : c'est prévu pour le 4ème trimestre 2023.

Les échanges entre EC-MPF et PREVI sont importants, la CFDT-Météo note qu'ils sont à développer, qu'ils sont attendus et profitables : des actions de communication seraient bienvenues. ECMPF/D a proposé de renforcer les échanges entre les deux services en participant aux réunions de services du service Prévision.

7 : nouveaux arrivants : afin de mieux faire connaître les différentes tâches des divisions de la DIRAG et afin de faciliter l'accueil, un livret est en projet. Nous rappelons que des livrets existent dans les autres DIR et que l'on peut s'inspirer par exemple de celui de la DIRCE.

Des facilités de déplacement sont à mettre en place : ainsi, le DGa recommande que le prochain arrivant à DIRAG/PREVI (mai 2023) puisse venir en Guyane.

8 : assistants de prévention : réunion prévue en avril 2023 au niveau national.

9 : circulation de l'information en interne

Nous demandons une diffusion rapide des CR de réunion. Pour les « CR RIL », une amélioration est notée. Une attention particulière sera à porter sur les futurs PV des CSA. Des communiqués de la direction en lien avec ces CSA pourront être édités.

10-11-12-13-14 : intervention de la psychologue du travail Aurélie Bioche

Elle souligne qu'en situation de crise, on peut se référer à des fiches conseils spécial OM.

Un cadre préventif est à mettre en place. Parmi les actions au niveau national, elle explique qu'une charte du « *bien travailler ensemble* » doit voir le jour, en remplacement de la charte du vivre ensemble. Des bilans d'actions doivent être présentés en CSA.

22-23: déploiement de l'outil « espaces de discussion »

La CFDT-Météo souligne que les espaces de discussion peuvent être intéressants. Mais ce que nous demandons, c'est qu'ils aient une certaine efficacité et qu'un suivi des actions soit assuré.

On revient sur l'organisation

24 : organisation des services administratifs : une réflexion est à mener d'ici fin 2023, d'autant que de nombreux départs à la retraite sont prévus (au Lamentin en premier lieu)

D'après ADM/D, une question se pose sur la double hiérarchie au sein de la DIRAG : le personnel administratif est rattaché soit à ADM, soit au chef de centres. Faut-il « verticaliser » ? Nous faisons remarquer que les GT pour la mise en place des CSP n'ont pas été poursuivis alors qu'ils auraient justement permis cette réflexion.

En ce qui concerne les locaux

25-26-27-28 : locaux du Lamentin

Nous passons un long moment sur l'amélioration nécessaire des conditions de travail au Lamentin. C'est d'ailleurs une revendication importante pour la CFDT-Météo.

Une visite d'un représentant du SG a eu lieu fin janvier au CM972 et les arbitrages sont en cours.

Des travaux urgents ont été demandés, la CFDT-Météo demande des retours. Il faut réaliser ces travaux avant la saison cyclonique. Le DGa évoque les sommes en jeu (devis de 140 000€ avec 2 mois de travaux). Mais ils pourraient être réalisés avant la saison cyclonique...

Une mise au point concernant la prestation nettoyage au Lamentin est nécessaire. Une réunion a eu lieu début mars. Mais il faut sans doute « reboucler », les agents de nettoyage n'ayant pas le droit de toucher aux matériels notamment informatiques de Météo-France (ne serait-ce qu'un fil).

Sur les sujets de recrutement et d'attractivité :

32-33 : recrutement

2 postes seront pourvus en Martinique : TTI/D et PREVI. Il y a une prise de poste au 1^{er} avril à CM973/ CLIM. Des entretiens sont en cours pour recruter un TTI en Martinique (l'issue devrait être favorable, il y a plusieurs candidats). Des entretiens sont aussi en cours pour CM971/CLIM.

En revanche, il n'y a pas de candidat pour PREVI/D.

Concernant l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les violences

29-30-31 : égalité femmes / hommes

Afin de partager les informations et les compétences au mieux, Météo-France s'est rapproché du ministère. Localement, Marine Bresteaux (CM973) a été désignée référente égalité.

Deux points divers sont abordés

34 : Facebook

On n'a « pas encore complètement compris le problème ». Cependant, la DIROI a rencontré des soucis similaires dans le passé. L'idée d'un compte professionnel MF ou par Prévi est émise.

35 : prime de recouvrement pour les TSM

Selon le DGa, il ne doit pas y avoir de souci. Ce point sera vérifié auprès du service paye.

Côté CFDT-Météo, nous poursuivons les investigations pour savoir si des rémunérations manquent à l'appel, notamment en faveur d'agents TSM occupant des postes ITM. Les concernés doivent toucher cette prime depuis début 2022 (montant de 800 euros / an, bientôt porté à 1600 euros / an).