



## CR CFDT-Météo du CSA action régionale 10 juillet 2023

*En préambule, et malgré une volonté manifeste d'écoute et d'échanges de la part de la Direction, la CDFT-Météo regrette que l'ensemble des sujets n'ait pas pu être traité et approfondi dans le temps imparti. C'est une conséquence de la mise en place de ce CSA au périmètre très vaste qui ne permet pas d'aborder de manière satisfaisante les problématiques de chaque DIR.*

### 1. Réorganisation des Divisions Services

C'est le gros sujet du jour...

Concernant **la souffrance au travail**, la CFDT-Météo est convaincue que la Direction sous-estime le malaise profond qui touche de nombreux agents et qui s'accroît à l'approche de la bascule : perte de sens au travail, stress, perte de confiance envers la stratégie de Météo-France, démotivation sur des postes de moins en moins attractifs, inquiétude quant à l'impact social et familial.

La médecin de prévention Mme Galin intervient en séance. Elle livre les témoignages d'agents de plusieurs DIRs, illustrant incontestablement un mal-être profond en lien avec la réorganisation en cours. Mme Galin souligne que la multiplicité des rythmes de travail (permanent, bureau, astreintes) aura un impact certain sur la vie sociale et familiale des agents. Elle signale également un risque de surcharge de travail et une intensification des horaires, et demande à ce que les futures exigences de travail soient clarifiées.

À la vue de ce rapport alarmant, les représentants du personnel obtiennent l'avancement de la prochaine Formation Spécialisée du CSA action régionale bien avant la bascule (probablement fin août) : le sujet sera approfondi.

Concernant **les effectifs**, les représentants du personnel soulignent qu'ils sont en nombre insuffisant pour gérer la bascule dans de bonnes conditions, ou pour assurer le « plan B » (cf. plus bas).

La Direction le reconnaît : les effectifs sont « tendus » et sans aucune marge. Les arbitrages ont été très serrés pour les postes à pourvoir par les sorties d'école. L'appel aux VMR reste possible, cela fonctionne plutôt bien mais sans garantie.

Concernant **le calendrier**, la bascule est prévue pour le 17 octobre, avec une prise de décision GO / NO GO une semaine avant. La Direction qualifie le calendrier de « réaliste mais très contraint », conditionné notamment par le développement de l'outil de correction qui a pris du retard.

Les représentants du personnel précisent que la réalisation de deux tableaux de service parallèles prévue dans certaines régions implique de nombreuses contraintes supplémentaires pour les agents. Cela sans compensation. Nous demandons à ce que des vacances exceptionnelles soient mises en place en cas de mobilisation sur des doubles tableaux.

La Direction se dit consciente des difficultés. Il faudra « gérer les priorités » pendant cette période : la bascule des bulletins BPU sur Métronome sera repoussée, et les évolutions de la V6 davantage échelonnées.

Concernant « **le plan B** », la Direction nous présente un projet « en cours de consolidation », sous forme de propositions très succinctes et manquant de clarté.

« *Les DIRs assurent au moins une expertise la nuit. PG – 3 prévisionnistes avec expérience PAR – est en soutien si nécessaire pour assurer cette expertise si la DIR n'a pas pu l'assurer (concerne potentiellement une DIR et de façon très ponctuelle 3 autres DIR [...])* ». La CFDT-Météo alerte sur le fait que cela signifie que des agents vont exclusivement travailler de nuit pendant plusieurs semaines (mois ?). De plus, 3 agents en soutien ne semblent pas suffisants pour combler les manques d'effectif de 4 DIR !

« *En journée, les DIR assurent au moins la reprise de la base expertisée en fin de nuit pour ne pas l'écraser par les nouveaux cadrages (et réactualisation de J pour mise en cohérence avec la vigilance lorsque cela est possible)* ». La CFDT-Météo demande qui fera cette réactualisation en situation de crise et en l'absence de PAR : la Direction n'apporte pas de réponse sur ce point.

Les représentants du personnel rappellent que ce seront les agents qui vont être en première ligne face aux clients en cas de faillite de la nouvelle chaîne de prévision. La Direction répond vouloir « protéger les agents » : « *jamais un agent ne sera mis en cause* » s'engage M le DG-adj.

Par ailleurs, les représentants du personnel regrettent une communication trop positive sur 3P, au risque de se couper des réalités vécues par les agents (au fil des expérimentations par exemple).

Concernant **les horaires et rythmes de travail**, la CFDT-Météo juge que la réorganisation et la mise en place des astreintes dans un régime permanent ou semi-permanent conduit nécessairement à une hausse de la sujétion du poste et à davantage de pénibilité : horaires incertains, effet de saisonnalité accentué, addition de contraintes. Les représentants du personnel demandent qu'un bilan de fonctionnement sur les horaires et le contenu des vacations soit réalisé après la réorganisation (acté par la Direction, par le biais des réunions de service et dans les FS).

Des simulations de tableaux de service ont été fournis pour certaines DIR. Les représentants du personnel font remarquer que ces simulations ne sont pas réalistes en terme de congés estivaux simultanés par exemple. Elles démontrent néanmoins une diminution drastique du nombre de jours libres et des tableaux extrêmement contraints pour certaines DIR. C'est une conséquence de la mise en place des astreintes et de la nécessité de multiplier les jours de bureau (au-delà des besoins ?) pour maintenir les bilans. La solution serait d'ajouter une compensation horaire à l'astreinte, justifiée du fait que les agents vont à minima se tenir régulièrement au courant de la situation météo. La direction s'y refuse pour le moment, arguant notamment que cela conduirait à une hausse des ETP nécessaires (ce que nous contestons à la vue de la fragilité des bilans dans la nouvelle organisation). « C'est une réflexion pour la suite » concède néanmoins M le DG-adj.

Quant au report du début des vacations MC à 06h plutôt que 05h45 (et la perte du quart d'heure bonifié), les représentants du personnel soulignent que les agents ne gagnent rien en terme de santé mais qu'ils y perdent très nettement en bonifications horaires (environ 80h par an ce qui représente 1000 à 1500 euros, d'après les calculs CFDT-Météo sur la DIRSE en 2022 par ex.). Ce type de mesure ne va pas dans le sens de la reconnaissance des efforts demandés aux agents.

Concernant **le contenu des postes**, les représentants du personnel alertent une nouvelle fois sur l'ultra polyvalence qui est demandée en terme d'activités portefeuilles. La CFDT-Météo n'est pas contre la diversification des tâches (cela peut être enrichissant), mais dans une certaine proportion seulement et s'il est possible de maintenir les compétences acquises. M le DG-adj répond que s'il souhaite que l'ensemble des MC tournent sur les tâches climatologiques, les autres activités « portefeuilles » se feront « à l'appétence ». Nous verrons si cela est respecté. Les représentants du personnel demandent également qu'un outil de planification des tâches HB type OTRS soit développé. C'est un sujet à instruire.

Par ailleurs la CFDT-Météo souligne que les MC n'ont toujours pas été formés aux tâches de renfort dans certaines DIR (DIRIF par exemple), et que cela peut-être une source de stress. Pas de réponse de la Direction sur ce sujet.

## 2. Organisation pour l'assistance feux

La Direction présente le document d'organisation sur l'appui opérationnel au sein des centres opérationnels de la DGSCGC.

Le document présenté en séance décrit la nouvelle organisation mise en place en 2023 :

- création d'une assistance nationale réalisée par des Chef Prévis du CNP, soit depuis Toulouse soit depuis Nîmes du 10 juillet au 20 Août,
- l'assistance Feux en zone Sud-Ouest est également modifiée et se calque en partie sur ce qui était fait historiquement en DIRSE.

Au niveau de l'assistance à Nîmes, une remarque est faite sur la compensation des missions les week-ends et fériés, différente selon que l'agent est en HB ou en service permanent... La direction répond que ce cas est un cas atypique (seule la responsable nationale fdf est concernée, tous les autres agents étant en service permanent) et qu'il ne sera valable qu'en 2023, le document devant être remis à jour pour l'assistance 2024.

Une autre question est soulevée : le prévi doit-il arriver la veille pour le passage de consignes ? Est-ce imposé aux agents ou bien cela peut-il se faire à distance ? La direction répond que ce relais peut se faire par téléphone, ou le trajet le matin même de la vacation, ou avec une arrivée, selon le souhait de l'agent.

Concernant le complément Rifseep pour fonction complémentaire / spécifique sur cette assistance, avec des prévisionnistes assignés en permanence quelle que soit la situation météo, le sujet a été évoqué en CSA-EP et est en cours d'instruction (mais il ne passera pas sur les évolutions RIFSEEP 2023, la nouvelle note étant parue récemment).

## 3. Réorganisation du Service de Prévision des Crues Med-Est

Les représentants du personnel lisent tout d'abord une **déclaration intersyndicale** :

*« Une analyse de risques du transfert du SPC Med-Est à la DREAL PACA a été faite par SPC/D et DIRSE/D dès 2019 lors de la tentative de fusion du SPCME au SPCGD par le SCHAPI. Cette analyse, transmise au SCHAPI à l'époque, n'a pas empêché celui-ci de poursuivre son objectif de "dréalisation" du SPCME.*

*Il a ainsi été indiqué à l'équipe le 2 juin 2023 que le SPC serait relocalisé à Aix les Mille en 2025.*

*L'intersyndicale regrette à nouveau que plusieurs risques techniques et humains, pourtant identifiés, n'aient pas été pris en compte.*

*En plein accord avec la déclaration de Mme la PDG de Météo-France au CSA/EP du 09 mai 2023 indiquant l'importance d'un transfert rapide du SPC à la DREAL pour le bien être des membres de Météo-France actuellement au SPC MedEst mais aussi pour le bon fonctionnement des services d'accueil dans lesquels ils ont été mutés lors du cycle de mobilité de juin 2023, l'intersyndicale demande à ce que ceux-ci puissent s'investir à 100% dans leurs nouveaux services au plus tard à la date du 31/03/2024. »*

En réponse, M le DG-adj rappelle que les 5 agents SPC ont eu des propositions de date de mutation (le 6ème agent partant au Ministère de l'Intérieur au 1er septembre). Il rappelle que la DREAL avait déjà ouvert 2 postes à pourvoir (et qu'il y en a sûrement 6 de plus maintenant). Pour assurer le renouvellement de l'équipe et la transmission de compétences, il a été décidé (DIRSE/D et DREAL/D, puis lors d'une consultation des agents) d'opter pour une bascule des agents en biseau entre SPC et service d'arrivée. Les agents sont prêts à tenir des rangs d'astreinte SPC et même à former les nouveaux agents de la DREAL lors de ces astreintes. M le DG-adj explique que dans ce processus, la date définitive devrait être au plus tard le 31 mars 2024.

Un représentant du personnel intervient sur le malaise des agents qui ont besoin d'avoir une date finale actée (et non murmurée). Ils veulent pouvoir s'investir dans leur nouveau poste rapidement

(sachant que les services d'accueil sont aussi dans l'expectative). Un agent a même formulé le souhait de ne pas être en biseau et de rester 100% SPC jusqu'à la date de fin puis basculer 100% dans son nouveau service ensuite. Mais il faut une date de fin actée !

La Direction se ravise un peu en expliquant que la date dépendra du recrutement côté DREAL et qu'il faut tenir compte du délai de formation. En parallèle, il mentionne une date définitive : au plus tard le 30 juin 2024 (sans que la Direction ne s'y engage fermement pour autant).

Un représentant du personnel insiste en demandant quand la direction pourra s'engager sur une date définitive, quitte à ce qu'elle soit avancée par la suite. Sur un mail de SPC/DA reçu le 6 juillet, les agents SPC demandent à avoir une réponse avant novembre. M le DG-adj s'engage sur ce délai de réponse, en répétant que la date de fin sera au plus tard le 30 juin 2024.