

Compte-rendu du CSA - Action Régionale en métropole

du 5 mai 2023



Le quorum est atteint ; il s'agit d'une réunion mixte avec une majorité des représentants du personnel en distanciel (seulement 3 en présentiel) et en présence de directeurs, directrices de régions et adjoint.e.s (6 en présentiel, 2 en distanciel).
Sylvie Brignon et Jean Pansu ont représenté le SNITM/FO.

Ordre du jour :

- 1 / Présentation du règlement intérieur (RI) et approbation suite aux propositions de la Formation Spécialisée ;
- 2 / Désignation du secrétaire-adjoint du CSA et de la durée de son mandat ;
- 3 / Présentation de la décision de désignation des membres du CSA Action Régionale ;
- 4 / Vérification de l'approbation des PV des derniers CTSS et suivi des actions des CTSS ;
- 5 / Examen du projet de TROED 2023 ;
- 6 / Points divers et date du prochain CSA.

Points demandés par les organisations syndicales :

CGT : 3P : calendrier + plan "B" et nouvelles organisations dans les divisions services pour l'été 2023.

SNITM-FO : s'associe aux demandes de la CGT concernant l'organisation des divisions services, ainsi que les questions relatives à la nouvelle chaîne opérationnelle 3P ; demande un point sur restructuration du SPC suite à la lettre de mission reçue et les interactions avec les effectifs de Météo-France (troed, plafond d'emploi...)

A. Soulan fait une remarque sur la question de FO compte-tenu de la demande des OS que ce point soit abordé en CSA-EP ; le SNITM-FO indique que la demande est en lien avec le point 5 de l'examen du TROED.

L'ODJ est approuvé.

1/ Règlement intérieur du CSA : l'examen ayant été refusé par la FS Action Régionale, en attente de la validation du RI du CSA-EP ; ce point est donc reporté. Le CSA peut néanmoins se réunir sans RI et le RI sera vu à la prochaine FS Action Régionale.

2/ Solidaires Météo est désigné secrétaire-adjoint pour la réunion d'aujourd'hui.

Le CSA DSR a été rebaptisé CSA Action Régionale en Métropole car la DSR couvre l'Outre-Mer ; mais le terme n'est pas satisfaisant car le CSA Action Régionale couvre aussi St Pierre et Miquelon.

3/ RAS.

4/ Les OS indiquent que ce CSA n'est pas compétent pour approuver les PV, en l'absence des avis des secrétaires-adjoints des CTSS de 2022. Les OS n'ont pas pu contacter leurs représentants des ex-CTSS car les documents pour ce CSA du 5 mai ont été reçus tardivement (mardi 2 mai) suite à une erreur de l'administration. A. Soulan présente ses excuses aux représentants du CSA et reporte ce point au prochain CSA.

5/ Les documents n'ont pas été transmis aux RP dans les délais normaux. Une présentation rapide du document TROED 2023 est faite avec les principales variations par rapport au TROED 2022.

Le plafond d'emploi 2023 de MF est de 2558 ETP contre 2500 prévu initialement, soit +58 ETP répartis entre +28 pour le recrutement d'élèves +1 ETP pour les bouées au CM de Brest +17 ETP pour les feux de forêt + 2 ETP pour les données + 10 ETP pour régularisation de CDD.

Le nombre d'agents sous plafond d'emplois est de 2580 en raison des temps partiels ; dans un service, les temps partiels sont compensés quand la somme des temps non travaillés atteint 80%.

En 2024, on pourra déjà compter sur + 10 ETP pour des élèves et +1 ETP bouées.

Le SNITM-FO demande ce qu'il adviendra des 7 ETP du SPC Med-Est si celui-ci est transféré à la DREAL PACA.

A. Soulan indique que la question a été posée à la tutelle et qu'il n'a pas encore la réponse (elle sera en fait donnée par la PDG lors du CSA EP du 9 mai : perte sèche des 7 emplois au niveau du plafond d'emploi MF).

La question est posée sur le nombre de postes vacants à MF. Il est répondu qu'une centaine de vacances réelles sont ouvertes à la mobilité. L'administration reconnaît qu'il y a eu plus de départs que prévus (76 IDV en 2023) mais ajoute qu'ils n'auraient pas pu les anticiper compte-tenu de la présence des élèves dans le schéma d'emplois. MF a demandé à le sortir de son plafond d'emploi vu qu'ils n'occupent pas de postes opérationnels. Le budget a refusé. Néanmoins, vu le nombre de départs anticipés, le budget a accepté un « sur-effectif » en 2023 en passant par la PEP, comme l'impose aujourd'hui la règle : les postes doivent être ouverts simultanément en interne et en externe.

L'administration indique que MF peine à recruter ; la fonction publique n'est plus attractive, la situation est générale en Europe. Le problème est particulièrement aigu en informatique.

Encore faudrait-il que MF communique dans les écoles (à l'époque des CDM, les collègues participaient à de nombreux forums métiers) et ouvre plus de centres d'examen. L'absence de recrutements de TSE ces dernières années et l'évolution du métier de TSM n'y est pas pour rien non plus.

La situation à St Pierre et Miquelon est abordée par un représentant du personnel avec un problème de sous-effectif chronique, amplifié par le temps partiel annualisé ou les forts bilans qui génèrent de longues périodes d'absences ; le sous-effectif génère aussi des CET importants. A cela s'ajoute la suppression du poste de catégorie C et un report de ses tâches sur les agents. Il est demandé d'avoir un effectif supplémentaire. Le SNITM/FO était déjà intervenu à ce sujet. Les mois passent et la situation ne s'arrange hélas pas.

L'administration répond que les agents à temps partiel travaillent à 80 ou 90% mais le cumul des temps partiels n'atteint pas un 80% (condition pour ouvrir un poste supplémentaire). L'administration indique qu'il ne sera plus fait appel à des retraités ou des agents partis en IDV. La solution reste les VMR.

Les RP soulignent que l'augmentation des bilans et des CET ne s'est pas fait du jour au lendemain mais par refus d'embauche suffisante au vu des tâches à accomplir. La situation de St Pierre et Miquelon n'est pas isolée ce que l'administration ne contredit pas.

A. Soulan indique que la suppression du poste de catégorie C résulte « d'une optimisation des ressources » avec d'autres services de l'état lors de départ d'agents.

Ou plutôt, pour le SNITM/FO, le transfert d'activités vers d'autres organismes de l'état résulte du manque de moyens alloués à MF !

6/ Points divers :

Mise en place des divisions services : A. Soulan présente des documents élaborés pour la réunion des directeurs de la veille (DIR/DSR) avec notamment le calendrier d'avancement de 3P.

Le plan A prévoit un déploiement de 3P entre le 7 et le 20 septembre avec un fonctionnement en double, puis une bascule de la nouvelle chaîne opérationnelle le 17 octobre avec un go/no go le 10 octobre.

Cela implique la recette cet été de la V3 d'alpha, la recette de l'outil de correction prévue jusqu'au 10 octobre, la recette de l'outil de surveillance conseil prévue jusqu'au 6 octobre. Pour les nouveaux collègues sortis d'école, la formation à la VH est prévue entre le 11 et le 18 septembre. Les OS soulignent que ces délais ne sont pas réalistes et qu'il y a en plus concomitance d'arrivée de plusieurs projets.

Des RP ont participé aux expérimentations et font des retours très critiques : plusieurs rejeux n'ont pas permis d'arriver à une cohérence entre la vigilance et la base.

Lorsque la production automatisée présente une incohérence pour la vigilance ou les MSB expertisés, il est prévu que les prévisionnistes-conseil expliquent aux clients que leur expertise prévaut sur les productions automatisées, ce qui interroge sur le sens de leur travail.

De plus, les corrections prévues au niveau national ne permettent pas de corrections à une échelle locale : des variations de 600 mètres ont été observées pour la limite pluie-neige.

Les éléments de langage préconisés ne sont pas compréhensibles : on parle de production expertisée de niveau 1 pour la prod automatisée ! de production expertisée de niveau 2 quand elle est effectivement expertisée, et de production expertisée de niveau 3 quand il y a un contact oral ... L'administration n'assume pas l'automatisme poussé de la nouvelle chaîne.

La chaîne ne semble pas robuste pour un travail en opérationnel, d'autant qu'on peut s'interroger sur la bascule juste avant une VH.

Le projet 3P pose fortement question sur le sens du travail des prévisionnistes alors que l'établissement a déjà du mal à pourvoir les postes :

- le parallélisme disjoint d'une part entre expertise CPR-CNP « éthérée » et base ALPHA, cœur de la production, difficilement contrôlable et modifiable, fait penser au film Goodbye Lénine avec les prévis dans le rôle de la mère qui perd pied avec la réalité.
- les prévisionnistes-conseils se trouvent eux à valider une production de plus en plus abondante avec des sources obscures à la fréquence de renouvellement horaire pouvant être en incohérence avec leur production expertisée (MSB...) . Le travail de spécifications d'alerte d'incohérences dans le groupe POMAC met en évidence les centaines de seuils à suivre : un retour aux Temps Modernes de Chaplin ?

Au niveau des effectifs des divisions services, la période s'annonce tendue en septembre et octobre dans toutes les DIR.. Le TROED ne prend pas en compte les formations, les expérimentations et le besoin de travailler sur des chaînes qui vont tourner en double.

Les RP alertent sur des tensions sur les effectifs déjà présentes cet été, avant la VH, avec une augmentation des bilans, ainsi que sur la charge de travail qui a augmenté, même en situation calme, d'autant que les outils posent problèmes. PG a indiqué qu'il n'aura pas le temps de superviser et corriger l'intégralité de la base à la granulométrie actuelle et se limitera donc souvent à son échelle. Cela induira des priorisations et des erreurs non corrigées. 3 RP et les prévisionnistes ayant participé aux expérimentations, soulignent la nécessité que les régions puissent intervenir pour limiter les incohérences en soutien au Superviseur national.

Le timing d'une semaine entre la fin des recettes et la bascule opérationnelle ne nous paraît pas tenable.

La direction reconnaît que le calendrier est serré avec une difficulté due à la concordance des calendriers de Métronome, de la vigilance et de 3P.

Elle se donne un mois pour recetter mais regardera au fur et à mesure. Elle souhaite que les expérimentations se poursuivent avant de tirer les conclusions.

En ce qui concerne le CNP, le prévisionniste sera superviseur des champs et n'interpellera les CPR qu'en cas de doute (il ne bénéficiera plus des remontées des régions en amont de son expertise).

Elle souhaite basculer avant la VH mais si les recettes montrent que ce n'est pas prêt, il faudra envisager le report.

Le plan B implique une bascule plus tardive et s'appuie sur le maintien de vacations PAR à minima la nuit, ainsi que sur la suppression de vacations portefeuilles.

Des RP regrettent que la communication d'un plan B, qui est de nature à rassurer les personnels, n'ait pas été faite plus tôt. Ils tiennent à alerter sur une bascule qui se ferait en cours de VH.

Ils alertent aussi sur la surcharge de travail, et sur la publicité négative pour le poste de météo conseil ; on en revient aux bulletins automatisés qui remettent en cause le sens du travail , la polyvalence avec les vacations climatologiques qui posent un problème de compétences et des horaires mixés et décalés. Au sujet des horaires, les RP dénoncent les économies faites sur le 1/4h du matin ou la fin de vacation. Ils pensent que la direction a des marges de manœuvre pour rendre les postes plus attractifs et demandent à ce qu'elle y travaille.

7/ le prochain CSA est programmé le 10 juillet où il est demandé d'aborder la question Feux de Forêt (FDF) notamment.

N'hésitez pas à contacter Sylvie Brignon et Jean Pansu au sujet du CSA Action Régionale.