

Les prévisionnistes de la DIRNE

par VH à DIRNE/D

le 03 décembre 2020

Monsieur le Directeur,

Un travail est en cours au niveau des DIR et de la DSR pour construire le fonctionnement des futures divisions SERVICES. Un scénario a été proposé par la Direction Générale début 2020. Plus récemment, des variantes ont été intégrées à la réflexion.

Nous, prévisionnistes de la DIRNE, pressentis pour constituer les effectifs de la division SERVICES, souhaitons pointer les fragilités et les contraintes des différents scénarios envisagés, et défendre un scénario alternatif.

1°) Concernant les fragilités et contraintes des scénarios envisagés par la direction :

a- Comme les CPR l'ont déjà exprimé en début d'année, le doublement envisagé des vacances de CPR la nuit et le week-end en période haute entraînerait, même avec 11 ETP, des vacances de nuit très fréquentes pendant toute une partie de l'année. **Ce rythme serait dangereux pour la santé tout en étant néfaste au fonctionnement du service** puisque les CPR, pendant cette période haute, ne travailleraient plus que rarement les jours de semaine, et ne pourraient envisager – ou avec beaucoup de difficultés - ni vacances de bureau, ni réunions, ni formations, ni congés. D'ailleurs les simulations montrent que ce scénario ne génère pas, ou très peu (suivant la durée de la période haute) de vacances de bureau pour les CPR.

b- Tous les scénarios envisagés par l'encadrement recourent massivement à l'astreinte. **Ce fonctionnement multipliera les contraintes horaires sur la vie personnelle des agents. Ainsi les astreintes de nuit sur un poste opérationnel seront difficilement compatibles avec un tableau de service qui mêlera déjà horaires postés et vacances de bureau et ne sont pas comparables avec les astreintes déjà en place à Météo-France.**

Une nuit d'astreinte étant susceptible de donner lieu à une vacation entière, elle immobilisera, pour l'agent concerné, au moins la journée précédente (J-1) et la journée suivante (J) ainsi que, si on suit les recommandations de l'ARTT, la nuit précédente, les deux nuits suivantes et la journée J+1 ; autant de créneaux pendant lesquels l'agent ne pourra planifier en théorie aucune vacation opérationnelle, ni réunion, ni travail sur un dossier urgent. Dans le cas d'une astreinte finalement non activée, la possibilité sera laissée à l'agent de choisir au dernier moment d'effectuer des vacances de bureau les jours suivants mais cela ne compensera pas totalement la perte de bilan horaire liée au fait de ne pas avoir travaillé la journée précédant l'astreinte (d'autant plus qu'il n'est pas prévu d'indemniser l'astreinte en temps, mais en argent). Le rattrapage de bilan devra donc se faire à d'autres moments (vacations opérationnelles ou de bureau), à condition de ne pas avoir d'autres astreintes prévues, or celles-ci reviendraient assez régulièrement.

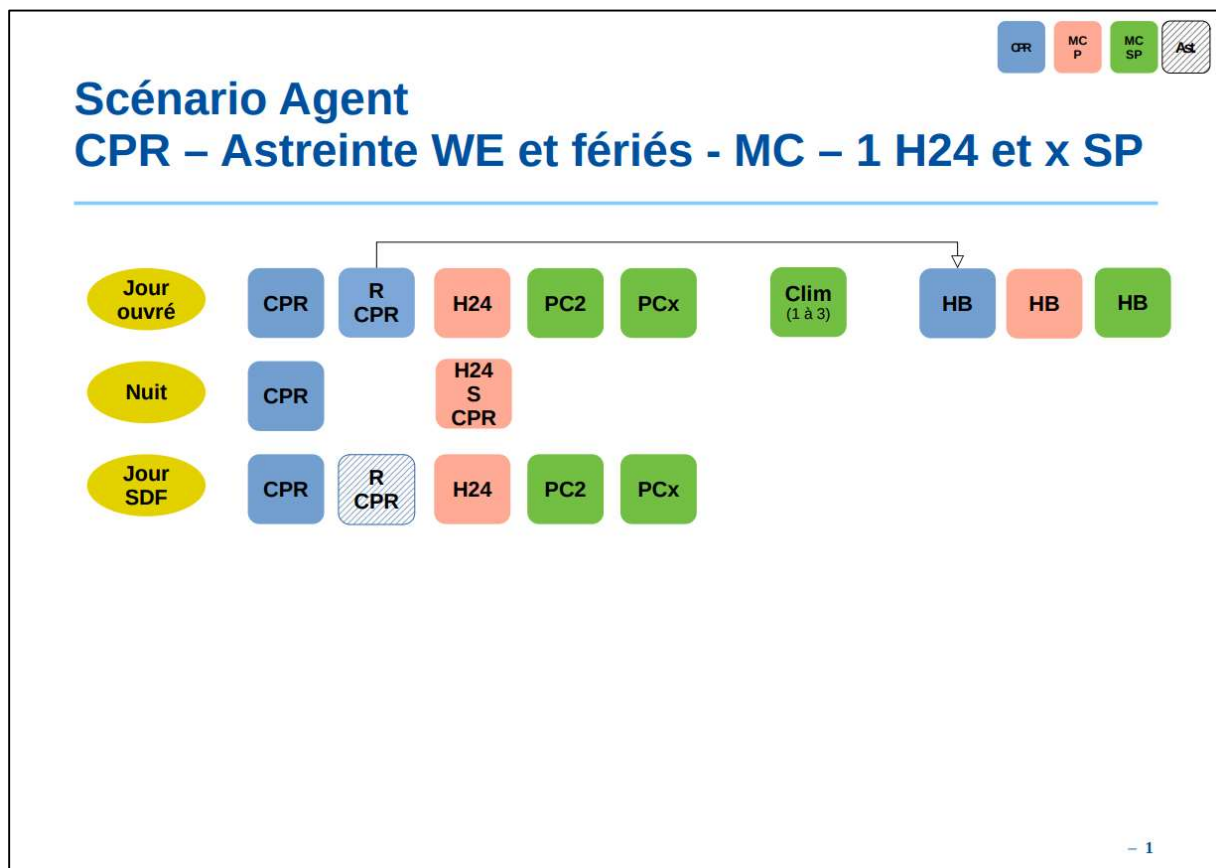
A ces contraintes liées à l'astreinte s'ajouteront les contraintes habituelles des horaires postés : travail le week-end, la nuit pour certains prévisionnistes, début précoce de certaines vacances. Le poste risque ainsi de perdre fortement en attractivité. On le constate déjà dans certaines DIR qui ont du mal à dégager l'effectif prévu dans la future organisation.

D'autre part la procédure de décision d'activation de l'astreinte, qui serait à répéter quotidiennement, sans outil de gestion mis en place, pourrait devenir une importante perte de temps pour l'encadrement.

c- **Les besoins affichés en termes de charge de travail justifieraient l'armement d'un deuxième poste H24, qui n'est pas prévu actuellement.** En particulier, aucun scénario ne permettrait de vraiment répondre aux besoins d'assistance et de production conseil très tôt le matin et en soirée (sauf avec la solution du doublement du poste CPR en période haute, mais qui est limité à une partie de l'année seulement et qui présente de gros inconvénients comme évoqué en paragraphe a-). Ce poste H24 permettrait de clarifier les tâches institutionnelles et commerciales, notamment lors des assignations du CPR.

d- La future fiche de poste des MC est jugée « fourre-tout » et les compétences demandées aux MC seront multiples, ce qui pourra poser des difficultés et induira une perte de sens au travail. **Notamment demander aux MC de venir renforcer, en situation de crise, un poste de CPR qu'ils n'occuperont pas au quotidien, s'avérera fragile en opérationnel.**

2°) Partant de ces constats, nous avons imaginé le scénario alternatif suivant pour la DIRNE :



Scénario Agent CPR – Astreinte WE et fériés - MC – 1 H24 et x SP

CPR	Poste Permanent (7h-19h15 et 19h-7h15)
R CPR	Poste Journée uniquement (7h-19h15), astreinte le WE. Tenu par des CPR. Semaine poste en back-office si situation calme (7h-19h15 en RCPR et 7h-modulable si HB)
H24	H24 S CPR Poste Permanent (7h-19h15 et 19h-7h15). Tenu par des MC H24. Tâches PC principalement + après départ du RCPR et la nuit, tâches de soutien au CPR
PCx	Poste Semi-Permanent (7h-18h). Tenu par des MC.
Clim (1 à 3)	Vacation climatologie
HB	HB HB Vacation portefeuille

- 2

Proposition des agents - Nombre de vacances annuelles

	CPR	Renforts (RCPR)	Nuits mobilisées	WE mobilisés	Astreintes (dont activées)	Vacations en bureau (dont RCPR non activés)
Pour les 11 CPR	33 J et 33 N	23 J	33	19	10 (2)	35 (17)
Pour les 8 MC SCPR faisant des nuits	Vacs opérationnelles	Nuits mobilisées	WE mobilisés	Astreintes (dont activées)	Bureau Clim, Neige, prt efeuille	
	46 J et 46 N	46	20	NP	15	
Pour les 10 MC SP ne faisant pas de nuits	Scenario	Vacs opérationnelles	Nuits mobilisées	WE mobilisés	Astreintes (dont activées)	Bureau Clim, Neige, prt efeuille
	3 SP en VH 1 SP hors VH	73	NP	10	NP	67
	3 SP en VH 2 SP hors VH	92	NP	13	NP	35

- 3

En voici les points essentiels.

a- Le poste de CPR restera en H24, mais non doublé. Les jours de semaine, une vacation en back-office permettra, en cas de besoin, de venir renforcer le CPR. Il nous paraît plus logique que ce renfort soit effectué par les CPR eux-mêmes, et non par les MC comme envisagé par le scénario de la Direction Générale. Cela facilitera une activation plus efficace et solide du renfort, l'agent connaissant bien le poste qu'il sera amené à renforcer.

b- Par ailleurs, la solution que nous défendons mettra à contribution un poste de MC H24 toute l'année, qui sera occupé par une partie de l'effectif des MC, dont la fiche de poste spécifique prévoira des horaires permanents (les autres MC quant à eux resteront en horaires semi-permanents). Cela permettra de répondre aux besoins grandissants en assistance et production conseil de nuit, notamment très tôt le matin mais également le soir, tout au long de l'année. La prise de poste des MC semi-permanents pourra alors s'effectuer à 7h. Ce MC H24 pourra également, la nuit, si nécessaire, seconder le CPR.

En journée, le poste de MC H24 prendra en charge un des tableaux de bord de prévision conseil.

c- Disposer d'un poste de MC H24 permettra un fonctionnement robuste sans devoir recourir à des astreintes de nuit. Il existera cependant un besoin en renfort du CPR les journées de week-ends et de jours fériés, nécessitant des astreintes pour les CPR. Ces astreintes limitées aux journées de week-ends et de jours fériés seront moins lourdes à organiser, compatibles avec un tableau de service presque normal en semaine et donc moins contraignantes pour les agents et leur encadrement.

d- Ce scénario aura enfin l'avantage de prévoir suffisamment de ressources pour d'autres activités que le tour opérationnel : d'après nos calculs, entre 6 et 7 ETP pour l'ensemble de la division SERVICES (hors encadrement) pourront être affectés à la climatologie, au suivi de certains dossiers, à la préparation et la participation à des réunions.

Le scénario que nous avons imaginé est **robuste en période de crise**, propose des **rythmes de travail acceptables** pour les agents, **n'éparpille pas les compétences** et **fonctionne avec le nombre d'ETP envisagé par l'administration**.

Une consultation a été faite auprès des agents, le choix portait sur les 4 propositions officielles ainsi que 2 scénarios alternatifs discutés et présentés. L'analyse des 21 réponses reçues montre un choix largement majoritaire (90%) favorable au scénario d'un MC H24 (ce dernier préférentiellement situé au CMIR) dans la future organisation.

Par conséquent, nous demandons à ce que notre scénario alternatif soit intégré aux réflexions en cours et qu'il soit examiné avec attention. Et, dans ce cadre, la majorité des agents demande à ce que des discussions s'ouvrent au plus vite sur le sujet, avant l'arbitrage de l'administration.