



CSA-PCS (Prévision Climatologie Services) du 2 juin 2023 COMPTE-RENDU

Les principaux points à l'ordre du jour de cette réunion étaient les suivants :

- Examen des TROED 2023 DirOP, DSM, DCSC (Tableau de répartition Optimale des Effectifs Disponibles)
- Bilan de la réorganisation de DirOP/Mar/Exp
- Réorganisation de DirOP/PG/Exp (bascule 3P)
- Bilan de la formation professionnelle 2022 DirOP, DSM, DCSC
- Modification du document d'organisation de la DirOP intégrant le poste de coordination Feux

Nous avons demandé l'ajout des points suivants :

- Point de suivi de la situation des effectifs de DSM/PFDP/VD
- Point de suivi des CRA (effectifs, vacances HB, primes, calendrier)

Sébastien Delecroy, Fabienne Dupont, Lylian Cortes ainsi qu'Yvan Mercier (en tant qu'expert pour le point DirOP/Mar) représentaient FO.

En l'absence de règlement intérieur, on s'accorde sur le fait d'appliquer provisoirement le RI du CSA-EP. Une prochaine réunion de la Formation Spécialisée PCS puis du CSA-PCS devraient permettre de valider un RI.

FORMATION PROFESSIONNELLE 2022 A LA DIROP, LA DSM ET LA DCSC

Lucie Gonard (SG/RH/FP/D) présente les indicateurs du bilan de chaque direction en référence au bilan Météo-France.

Le nombre moyen de jours de formation par agent reste supérieur à la moyenne nationale pour la DirOP et la DSM avec respectivement 3.7 et 3.8 jours (3.5 pour Météo-France) mais il est de 2.2 jours pour la DCSC. La tendance est la même pour le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation : il est de 78% pour la DirOP et la DSM (76% en moyenne nationale) et de 60% pour la DCSC. Ces résultats ont déjà été constatés les années précédentes. Patrick Josse, DCSC/D, n'a pas d'explication à proposer. Ils pourraient être dus à un plus faible turn-over ou à un pourcentage élevé de collègues en travail à distance pour qui l'accès à la formation permanente serait plus difficile.

Au niveau syndical, un nombre moyen de 5 jours/an/agent (une semaine) est habituellement revendiqué. Des chiffres sur les formateurs devraient nous être fournis dans les prochaines versions. Pour 2022, la contribution totale des formateurs pour tout MF est de 3 ETP.

En réponse à notre question, Lucie Gonard indique que ces chiffres ne prennent pas en compte les formations en double ou le tutorat.

TROED DIROP, DSM, DCSC (effectif "théorique")

Ces tableaux ont été enrichis des effectifs réels en Equivalents Temps Plein (ETP) (à la date du 16 mai) comme demandé au CSA-PCS du 10 mars où une première présentation avait été faite.

Remarque : la règle est de compenser les temps partiels au sein d'une équipe par l'ouverture d'un poste dès lors que le cumul des temps partiels atteint 0,8 ETP. La direction indique toutefois que les temps partiels pour activités syndicales ne sont quant à eux pas pris en compte ce que nous dénonçons.

DSM

Les modifications par rapport à 2022 sont :

- +3 postes (DSM/AC, DSM/CS/Energie, DSM/PFDP/VD, transferts numériques de MF Sport, DIRIF/Médias, fusion RCR DIRIF et DIRN)
- +3 postes à DSM/Agro (météo des feux et des forêts)

- +2 CDD à DSM/CS

Au global, l'effectif réel de la DSM est très inférieur au TROED avec -19.6 agents. Ces sous-effectifs se concentrent essentiellement dans les CRA (-13) et à DSM/CS (-8). Selon Jean-Marie Carrière (DSM/D), la situation dans les CRA devrait s'améliorer. La direction compte sur les ouvertures au fil de l'eau, à la PEP et en sortie d'école. Nous suivrons cela de près. Par ailleurs, il nous est précisé que CS a des candidats et a moins de difficultés que d'autres services pour pouvoir les postes.

Nous demandons également des clarifications pour le département PFDP qui, selon le tableau serait à l'effectif nominal alors que nous avons relevés des sous-effectifs pour cette équipe après comptage dans l'organigramme de Météo-France. De plus, des départs sont prévus dans les semaines à venir. Des recrutements seront nécessaires et il est donc important de veiller à ce que les chiffres ne soient pas faussement rassurants concernant l'armement de ce service (voir point DSM/PFDP/VD plus loin).

DirOP

Les modifications par rapport à 2022 sont :

- + 3 postes à PG/Exp (suppression prévue au TROED 2018 non concrétisée)
- +4 postes à PG/Exp (3P, correction)
- + 1 poste PG/Exp/CP et + 3 PG/Exp pour la météo des feux et des forêts
- -1 poste à CMS/PROD/PS (transformation de 2 postes TSM en 1 poste ITM, voir CR du CSA-PCS du 10/03)
- +1 poste coordination national feux
- -4 postes (3 ITM et 1 TSM) fin de la mise à disposition à Mercator Océan International
- +2 CDD intégrés dans le TROED, 1 à PI et 1 à MAR

Soit au total +9 postes.

L'effectif réel est inférieur au TROED de 7.4 agents avec notamment -4 au CMS et -7.2 à PG/Exp. Des arrivées sont prévues à la mobilité de printemps ainsi que des arrivées via la PEP cet automne mais d'autres départs pourraient avoir lieu. Quoi qu'il en soit, si là aussi la direction cherche à activer les différentes possibilités, on n'aura pas, à l'automne, un effectif complet et formé à PG pour une éventuelle bascule 3P (point ci-dessous).

Un poste de COMPAS et le poste DirOP/DA exploitation ont aussi été ouverts à la PEP.

DCSC

Pas de changement au TROED par rapport à 2022. En 2021, dans le cadre de la centralisation, le TROED a été augmenté de 17 avec +34 en effectifs réels. Les surnombres se sont réduits, ils sont actuellement de +10 dont 4 situations médicales. Patrick Josse (DCSC/D) compte résorber progressivement le surnombre.

Nous posons la question du support aux vacances HBCLim des divisions Services des DIRs qui devrait rester nécessaire, d'autant plus que les DIRs risquent également de connaître des problèmes d'effectifs dans le contexte de 3P. P. Josse compte néanmoins sur la montée en autonomie des MC.

BILAN DE LA REORGANISATION DE DirOP/Mar/Exp

Yvan mercier, expert pour FO, fait l'intervention suivante :

"Depuis la réorganisation à 3 postes la nuit et la fermeture du poste GL:

Le poste Medit nuit a repris la responsabilité de la production du sud du bassin medit. Le PAMM a repris la production du poste GL nuit (SMDSM ATL).

En situation agitée, même hors vigilance, ces postes sont très chargés. Par conséquent, cela a un impact sur la production régulière côte de fin de nuit de chaque poste. Les indicateurs de ponctualité montrent une forte augmentation du nombre de bulletins transmis en retard.

L'augmentation du nombre de zones large de production en soirée (particulièrement sur le poste Medit) entraîne une charge de travail beaucoup plus importante, qui réduit le temps consacré à la préparation des bulletins côtes diffusés en fin de nuit. En effet, la production côte (BMS et BMR) demande une expertise et une préparation minutieuses dès la veille de leur diffusion.

Un document de priorisation des tâches en cas de vigilance (et de délégation des tâches effectuées par CPMAR sur les autres postes) est prévu. Mais la surcharge de travail sur les postes MEDIT et PAMM la nuit, même en vigilance verte, n'a pas été anticipé.

Le renouvellement important de l'équipe PMAR (1/4 de l'effectif) et le manque d'expérience des nouveaux agents, peut expliquer une partie de ces retards de production. Toutefois, des retards sont également constatés sur les vacations réalisées par des agents plus anciens, et même très expérimentés.

Pourtant, l'hiver 2022/2023 a été plutôt calme en terme de vigilance ou de situations exceptionnelles. Mais depuis la ré-organisation à 3 postes la nuit, le sentiment d'être débordé en seconde partie de nuit sur le poste MEDIT par exemple, dès qu'une situation classique de vents forts type tramontane et mistral arrive, est généralisé.

Il est prévu de faire appel à un renfort sous forme de vacations exceptionnelles en cas de vigilance pour le poste Cpmar. Il n'est par contre rien prévu pour les autres postes.

Un renfort sous la forme du volontariat sur les postes Pmar en cas de situation météorologique agitée permettrait d'éviter toutes diffusions de production en retard et de travailler dans de bonnes conditions. Toutefois, il deviendrait plus fréquent qu'une vacation exceptionnelle et nécessiterait une augmentation de l'effectif.

D'autre part, l'effectif actuel est positif de +0,5 par rapport au TROED actuel chez les PMAR mais ne tient pas compte des 2 temps partiels dans l'équipe (50 % et une décharge syndicale à 60%).

Un départ à la retraite prévu en fin d'année plus le départ très probable d'un 2eme agent à l'ENM en septembre, fera tomber l'équipe des PMAR en sous-effectif très marqué dès l'automne. Dans cette configuration, il sera difficile de faire appel à des renforts sur les postes PMAR dès l'hiver prochain.

Nous demandons l'ouverture d'au minimum 2 postes PMAR sur la prochaine liste au fil de l'eau. Mais le recrutement de 3 agents permettrait de faire fonctionner le renfort.

Nous préconisons vivement le retour à 4 postes permanents, mais avec une organisation différente s'appuyant sur 2 pôles vigilances au lieu d'un actuellement, et composés de 2 postes chacun (un CPMAR et un PMAR par pôle). Compte tenu des enjeux croissants actuels, et de l'évolution future de la sécurité marine (vigilance j à J+2, évolution des BMS avec l'ajout de paramètres) marine, cette organisation nous paraît la plus cohérente et la plus efficace pour répondre à ces nouvelles exigences et priorités sans dégrader nos conditions de travail et notre expertise."

La direction mise sur les outils, l'optimisation des modèles, une stabilisation de l'équipe à 19 pour améliorer la situation. Dans tous les cas, elle ne souhaite pas recréer un poste.

Sur la question du renfort de PMAR les avis sont partagés certains y voyant une astreinte déguisée.

Nous proposons la motion suivante :

"Les représentants des personnels demandent l'ouverture d'au moins 2 postes PMAR sur la prochaine liste au fil de l'eau."

Elle recueille l'unanimité pour (seuls les représentants des personnels votent).

POINT DE SUIVI DE DSM/PFDP/VD

Ce département fait l'objet d'un CSL (Comité de Suivi Local). Cependant, on voit peu d'évolution concrète, d'où cette demande de point de suivi.

Matthias Rocher, VD/D, est expert pour la direction.

Jean-Marie Carrière, DSM/D, expose que des tâches sont reportées, que DC en reprend également et que des arbitrages ont lieu. Il y a eu une arrivée dans le service. Par ailleurs, la directive High Value Dataset va modifier le contexte en obligeant à la mise à disposition gratuite de données ce qui pourrait soulager à terme VD avec des utilisateurs qui se serviront de plus en plus directement sur le portail de données publiques. Cependant, à l'heure actuelle il nous est indiqué que la mise en place de High Value Dataset (HVD) n'est pas possible techniquement. La DSI est prévenue.

Attention toutefois à la robustesse et facilité d'utilisation du portail de données publiques. D'ores et déjà, VD, au travers du suivi de la hotline, voit son temps « exploser » pour pouvoir répondre à toutes les questions des usagers.

Matthias Rocher décrit les difficultés liées :

- aux données publiques (cf précédemment)
- aux portages qui se multiplient : portage prioritaire des programmes sur la base Alpha, portage des tâches CEP avec l'évolution de la prévision mensuelle au mois de juin, portage des productions encore présentes sur les serveurs régionaux (par exemple à Lyon) ...
- aux contraintes DSI : portage Centos8
- au contexte RH : équipe en sous effectif

L'équation à ce stade est insoluble : si VD fait plus de productions pour répondre aux demandes D2C, VD fera moins de portage et inversement.

Il ne nous semble pas que les solutions proposées soient actuellement à la hauteur des problèmes rencontrés.

Pour le SNITM-FO, les difficultés rencontrées à ce jour sont dues à un problème initial de sous dimensionnement de l'effectif de l'équipe VD lors de sa création. L'équipe gérant une multitude de codes, les portages en tout genre sont inévitables. De plus, ces tâches de portage s'avèrent être récurrentes et non pas ponctuelles : les modèles ne cesseront pas d'évoluer avec de nouvelles échéances, de nouveaux membres, de nouveaux runs, de nouveaux paramètres etc, les mise à jour des systèmes d'exploitation sur les serveurs de développement ne cesseront pas non plus. Pour preuve, nous alertons sur le futur portage à venir en 2024 pour les programmes gérant des données satellitaires. Le passage de MSG à MTG engendra à n'en pas douter des évolutions de codes qui mobiliseront VD.

Ces tâches chronophages de MCO n'ont jamais été dimensionnées à leur juste proportion par la direction ce qui conduit aujourd'hui à une charge de travail bien trop importante entretenant un cercle vicieux avec des départs et du turnover.

NOUVELLE ORGANISATION DE DirOP/PG/Exp APRES LA BASCULE 3P

Philippe Arbogast (DirOP/PG/D) présente le projet.

PG/Exp est renforcé par 8 ETP, 4 prévisionnistes au titre de Oméga, 3 prévisionnistes + 1 chef prévisionniste au titre des nouvelles fonctions feux. Les 4+3 ETP prévi permettent de créer un poste permanent en charge de Oméga. Les autres postes sont également modifiés.

Par ailleurs, un nouveau poste "feux" est créé de mi-juin à mi-septembre, localisé à Nîmes du 10 juillet au 20 août. C'est un poste SP armé à la fois par les chefs prévis de PG, les CPR feux de la DIRSE et la coordinatrice nationale feux.

Ces nouvelles activités suscitent beaucoup d'interrogations et de réticences.

Concernant 3P, les prévis et chefs prévis de PG ont écrit à la direction le 1/06 pour exposer leurs inquiétudes. Ils considèrent que le projet n'est pas abouti et alertent sur la qualité du service rendu.

Concernant les prestations feux, des points restent à préciser et un document d'organisation nous a été transmis la veille du CSA-PCS.

Nous rappelons un ensemble de points de désaccords et d'inquiétude sur 3P. Désaccord sur la centralisation de la correction, problèmes d'échelle, de compétences sur des phénomènes très spécifiques, de capacité à traiter l'ensemble des enjeux, d'outil de transfert d'information entre DIR et CNP, absence de plan B, manque de bilan factuel des expérimentations, personnels pas encore arrivés et/ou pas encore formés au moment de la bascule... Nous signalons une forte charge sur les agents et une déstabilisation du service du fait de ces réorganisations.

Le temps manque pour aller plus loin dans le débat (il est 13h30).

Le projet est mis aux voix. Il recueille un vote unanimement contre.

Un CSA-PCS sera donc reconvoqué pour réexaminer ce point.

POINT DE SUIVI CRA

Nous interrogeons la direction sur le scénario décidé par la direction. Nous souhaitons des clarifications : les agents TSM auront-ils annuellement le choix de réaliser des vacances HB ? Le choix « avec HB » est-il irréversible ? Quel est le calendrier pour le choix des agents en 2023 ?

DSM/D interrogera la direction générale et s'engage à revenir vers nous.

Nous rappelons également notre désaccord avec le régime indemnitaire différencié envisagé par la direction.

Enfin, nous demandons à la direction de revenir vers nous concernant la date de paiement des vacances de nuit au titre de l'année 2022.

Compte-tenu du vote contre sur la réorganisation de PG/Exp, le CSA-PCS sera reconvoqué sur ce point. La date du 4/07 est proposée.