



CTSGS du 28 juin 2022

COMPTE-RENDU

Le SNITM FO était représenté par Sylvain Liquet, Fabienne Dupont et Jean-Marc Jacquin.

BILANS DE LA FORMATION PERMANENTE 2021

SG/RH/FP (Lucie Gonard) présente un état des lieux de la FP 2021 comparée à 2020 et 2019. La pandémie est passée par là et 2020 a été plutôt une année creuse sauf pour la DSM. De nombreuses actions ont été engagées aussi bien sur les outils de la formation que sur les projets de formations.

En résumé on a les chiffres suivants :

Service	Pourcentage d'agents formés	Nb de jours de formation/agent/an
DirOP	85 %	3.2
DSM	66 %	3.1
DCSC	45 %	2.2
Météo-France	73 %	3.6

On constate des chiffres plus bas pour la DCSC que pour les autres services sans explication évidente. Nos 3 services ont un nombre de jours de formation/agent inférieur à la moyenne nationale. Derrière ces chiffres, il y a une forte disparité H/F, les femmes se formant nettement plus que les hommes.

Nous considérons que les ambitions de l'établissement ne sont pas très élevées avec un chiffre cible à 3 j/an/agent, les revendications sont au-delà.

Nous demandons quelques données complémentaires si possible pour les bilans suivants concernant les formations refusées faute de place, les formations demandées dans l'entretien mais non réalisées par exemple. Il serait aussi intéressant d'avoir des chiffres concernant les formations données (formateurs).

Nous demandons ce qu'il en est des formations au télétravail. Au niveau national, 569 agents ont été formés depuis 2013 et 113 au premier semestre 2022. 828 agents télétravailleurs + encadrants sont à former (sans compter les collègues de télétravailleurs). FP propose 2 formats : une formation de sensibilisation sur 1/2 journée, la formation classique sur 2 1/2 journées. Une sensibilisation des agents via l'encadrement serait peut-être utile.

EFFECTIFS DE MAR/EXP, AERO/EXP et PG/EXP (Suivi du CT d'avril)

MAR/EXP

Pour MAR/EXP, deux sujets sont à discerner, le fonctionnement du service cet été avec appel à VMR, et le fonctionnement nominal à partir de cet automne.

Le sous-effectif devenant critique, -3 par rapport à l'effectif nominal en début d'été, -4 à la fin, il a été fait appel à plusieurs VMR pour venir renforcer l'équipe cet été. Ces renforts, ainsi que le

renfort de chefs prévisionnistes, permettent à l'équipe de fonctionner cet été, sauf pour 4 nuits sur une semaine d'août, où la nuit du poste Grand Large ne sera pas armée.

Concernant l'automne, avec le départ d'un agent cet été, d'un IDV en octobre et d'un départ à la retraite en novembre, la fin d'année s'annonce bien compliquée.

Il en résulte une volonté de la direction de restructurer avec pour but la suppression d'un poste la nuit au Grand Large, sans qu'un projet précis ne soit proposé à ce jour. La direction est en discussion avec la Direction aux Affaires Maritimes (DAM) pour réduire le périmètre géographique d'intervention du service. Il y aurait suppression de bulletins rédigés en français sur le domaine de responsabilité des anglais (bulletins en anglais).

Un agent devrait revenir de détachement d'ici la fin de l'année, un poste est ouvert au fil de l'eau et un poste serait disponible à la PEP (Place de l'Emploi Public), mais cela suffirait simplement à armer l'effectif nominale une fois la nuit du Grand Large supprimée, suppression qui devrait se faire à la mi-octobre.

Nous sommes atterrés de constater que pour cause d'effectifs insuffisants, Météo-France va réduire son champ d'intervention sur des activités de service public qui sont au coeur de nos missions. La situation nous paraît particulièrement grave et nous avons interpellé la Direction Générale sur le sujet au CTEP du 14 juin (c.f. notre déclaration).

Un CTS GS se tiendra en septembre pour examiner la nouvelle organisation.

AERO/EXP

Pour l'AERO, trois agents quittent le service, mais un agent mute de PG vers l'AERO, et deux sorties d'école sont attendues en septembre. De plus, deux VMR viennent renforcer l'équipe pour cet été. Le service devrait donc pouvoir tourner.

La question du nouvel appel d'offre AIR FRANCE est abordée, avec l'interrogation sur les effectifs pour assurer ces nouvelles tâches. DSM/D évoque une hotline H24 avec seulement quelques appels par jour, cette prestation se ferait à effectif constant, avec éventuellement un allègement des tâches sur le poste EUROCC. La décision sur l'appel d'offre sera prise cet été, pour une mise en place début janvier 2023.

A suivre aussi...

PG/EXP

En ce qui concerne PG/EXP, l'effectif actuel est de -2 par rapport à l'effectif nominal (soit une ouverture de poste non pourvue et un congé de longue maladie). Le turnover dans le service a été important ces derniers temps et il faut tenir compte du temps de formation sur les trois postes. D'où des bilans horaires qui montent lentement mais régulièrement. Un départ en retraite et 2 départ IDV sont envisagés dans les prochains mois. De plus, on a constaté un déficit de candidatures sur ces postes.

La situation n'est donc pas trop préoccupante dans l'immédiat, mais elle est inquiétante à moyen terme. Elle est grandement obscurcie par les incertitudes des projets dont le déploiement approche : La nouvelle version V6 de la vigilance, et surtout le projet 3P, dont il est impossible pour le moment d'estimer précisément le volume de travail induit, tout en sachant qu'il devrait être conséquent (c.f. ci-dessous).

Point de suivi sur la mise en œuvre de 3P et les conséquences et termes de fonctions et organisation pour DirOP/PG, information sur les travaux du GT Méthodologie (point demandé par FO)

Il a été décidé que les CPR n'interviendraient pas directement sur la base ALPHA. Cependant leur avis devrait être pris en compte, notamment pour répondre aux besoins des MC. Sous quelle forme ? À quelle fréquence ? Dans quel périmètre et à quel niveau de détail géographique ? Les questions sont renvoyées vers le groupe de travail dédié et vers les expérimentations.

PG/D estime qu'il faut un poste permanent supplémentaire au CNP pour superviser la production de la base ALPHA dans de bonnes conditions. La DG n'a pas acté ce point.

DirOP/D précise qu'un travail est en cours pour expliciter l'articulation avec les tâches actuelles et argumenter sur des scénarios.

On n'exclut pas d'avoir à corriger/modifier la base ALPHA au-delà de J+1 en cas d'« enjeu majeur ». Mais cela sous réserve d'avoir l'effectif suffisant.

Pour FO, la base de discussion sur les effectifs ne peut pas être le TROED 2022 qui est resté non applicable. (Il a été arbitrairement réduit de 3 ETP, sans lien avec la réalité des tâches).

La question de l'échelle à laquelle les corrections seront faites est également posée. Au niveau national, elles risquent de ne pas répondre aux besoins des MC.

Au sujet de la production « scénario expert » (nouvel avatar du cadrage expertisé du CNP), qui peut apparaître comme une production parallèle, un de ses objectifs est de fournir aux MC des arguments pour s'écarter de la production brute de ALPHA. Mais il faudra autant que possible rendre les deux productions cohérentes. Ça ressemble un peu à de l'équilibrisme dangereux.

La mise en opérationnel est officiellement prévue pour septembre 2023, mais un plan B du calendrier semble de plus en plus à l'étude.

La motion intersyndicale ci-dessous est adoptée à l'unanimité :

Les organisations syndicales réaffirment le besoin d'une correction de la base ALPHA en région, au plus près des Météorologistes Conseil.

Si cette possibilité n'est pas retenue par la Direction Générale et que la correction est centralisée à DirOP/PG, elles exigent la création d'un poste permanent à cette fin.

Elles rappellent que le TROED 2022, diminué artificiellement de 3 ETP, est de fait caduc et ne correspond pas à la réalité des besoins et des tâches. Il ne peut pas constituer une base de discussion pour caler les besoins 3P.

Guide technique Gestion Crise Aéro en CRA (Point demandé par Solidaires-météo)

Ce document, déposé dans GEDMF depuis un an sans présentation en CT, interpelle les syndicats.

En effet, il y est spécifié que le MCA doit lui-même appeler son remplaçant en cas d'absence à la relève, gérer la relève et le passage en mode secours, sans recours à une autorité hiérarchique. Or les OS rappellent qu'il est de la responsabilité du supérieur hiérarchique d'effectuer ce genre de démarches. Cela peut être fait par le MCA mais par délégation de la hiérarchie. Il est donc demandé que la procédure soit revue.

De plus, au sein de ce guide, il est bien souvent fait appel à l'intervention du Permanencier Prévient CNP, notamment en cas de grève où un certain nombre d'actions (appel des CRA...) lui incombe, ce qui ne paraît pas réaliste en particulier en cas de grève. Les OS interrogent sur l'étude de la mise en place d'un permanencier spécifique Aéro.

Enfin, il semble que ce guide ne soit pas en adéquation avec le guide appliqué par les permanenciers.

Le document devra donc être représenté en CTS GS pour vote.

Enfin, nous questionnons la direction sur les solutions en vue pour résorber les sous-effectifs dans les CRA. En effet, la liste des postes vacants est longue, CRA/D de Rennes, adjoint au CRA de Lyon, MCA à Nantes, Nice, Lille, Orly et Roissy par exemple.

Actuellement, 2 postes sont proposés en sortie d'école pour le CRA de Lille (pour le 19/09) et les postes de MCA de Lille (3 postes), Roissy (1 poste) et Orly (2 postes) sont ouverts au fil de l'eau de juin. Pour le reste pas de perspectives pour le moment.

Le prochain CTS GS-PCS devrait avoir lieu en septembre.