

# **Compte rendu de la rencontre entre le PDG et les représentants syndicaux de la DIRSO du mardi 4 mars 2014**

Ce compte rendu regroupe les échanges qui ont eu lieu pendant le repas et la réunion de l'après-midi.

Le PDG a précisé qu'il était venu pour écouter ce qu'on avait à lui dire et que, pour l'instant, il était toujours dans une démarche de découverte de l'établissement et de ses agents. Ce sont donc les représentants syndicaux qui ont choisi les sujets abordés.

## ***CAP promotion CT***

### **Déclaration syndicale :**

Le comportement de la Direction lors de la CAP du 04 février, sur les critères de choix permettant d'établir la liste des promus 2014 au titre de l'examen 2013, a choqué le personnel qui considère l'attitude de la DRH comme une véritable provocation.

Pour l'examen CT, nous sommes attachés à son caractère d'examen et non pas de concours. Jusqu'à présent, il avait toujours été possible de faire prendre en compte non seulement l'année de l'examen mais aussi l'ancienneté dans le corps des TSM pour établir la liste finale. Le "classement par ordre de mérite" que souhaite imposer la Direction est pour le personnel une source d'inégalité et d'injustice manifeste. L'appréciation du « mérite » n'a aucune objectivité.

### **Réponse du PDG :**

Le PDG a déclaré appliquer à la lettre le nouveau décret et assumer totalement le fait de classer les agents en fonction de leur mérite résultant de la note obtenue à l'examen. Il a déclaré trouver tout à fait normal qu'un jeune qui obtient une meilleure note passe CT avant un plus ancien.

Il a également précisé que ce sujet serait traité lors de la prochaine CAP à laquelle il participera.

## ***Radar de Bordeaux***

### **Déclaration syndicale :**

En 1996, la Direction de Météo-France s'était engagée à déplacer le radar de Bordeaux dans les dix ans.

Le radar qui devait être déplacé pour améliorer la protection des populations et préserver les agents, ne l'est toujours pas. Il est même prévu d'en installer un nouveau au même endroit.

Le préfet de Gironde a refusé d'autoriser l'implantation du radar dans le Médoc pour un problème d'éolienne à la justification douteuse.

Le radar à l'emplacement actuel c'est plus des deux tiers de la population de la Gironde qui n'est pas couverte par la mesure exploitable de la lame d'eau et c'est la totalité du personnel du CMIR qui est exposée en permanence aux ondes électromagnétiques. Le niveau d'exposition est supérieur à ce qui est actuellement admis par la jurisprudence française. Maintenir le radar sur le site actuel reviendrait à assumer une mise en danger délibérée des agents.

Pour le personnel nous demandons l'application du principe de précaution et une mesure in-situ des rayonnements reçus.

Pour le service public nous demandons que le radar soit installé au meilleur endroit pour contribuer au mieux à la préservation des personnes et des biens.

### **Réponse du PDG :**

Le PDG ne connaît pas la réglementation qui doit s'appliquer. Il ne voit pas vraiment où est le problème puisque il y a déjà un radar implanté sur le site de Mérignac. La DSO a répondu à la demande du CHSCT en fournissant une simulation qui indique que les niveaux de champs électriques reçus par les agents sont inférieurs à la réglementation.

Le PDG souhaite se conformer à la décision du préfet qui a refusé l'implantation du radar à Saint-Laurent-Médoc, décision qu'il comprend et ne critique pas.

## ***Réorganisation fonctionnelle***

### **Déclaration syndicale :**

A l'occasion de la réorganisation territoriale, la direction a accentué la concentration de toutes les activités, sans pour autant gérer la quantité de travail qui y était associée ni le personnel en mesure de le réaliser.

D'un côté, les services centraux n'ont pas les ressources suffisantes pour assurer les missions qui leur sont attribuées. De l'autre, les services régionaux n'ont plus aucune autonomie ou initiative possible. Tout doit passer par les services centraux ce qui finit par bloquer totalement le travail en région.

L'organisation des services n'est pas cohérente avec la politique de centralisation des activités.

*(Aucune décision n'est plus prise régionalement, elles sont toutes repoussées en central où elles se retrouvent totalement enterrées, faute de ressources suffisantes).*

#### **Réponse du PDG :**

Il reconnaît que nous avons un problème d'organisation. Il souhaiterait pouvoir terminer le plus rapidement possible la réorganisation territoriale qui à son avis est beaucoup trop longue. Son objectif est de suivre à la lettre le Contrat d'Objectif et de Performance. Il souhaite que les agents soient le plus « rentables » possible ce qui suppose de bonnes conditions de travail.

### **Réorganisation technique**

#### **Déclaration syndicale :**

Un des effets de la nouvelle organisation technique de l'établissement est que le travail qui repose essentiellement sur l'utilisation de l'outil informatique peut être fait de n'importe où. Le travail ne dépend plus de la localisation physique de l'agent. Il serait dommage que l'établissement qui a besoin de ressources humaines ne s'appuie pas sur la totalité du personnel et cela juste pour répondre à une contrainte d'affichage politique.

#### **Réponse du PDG :**

Le discours tenu par le PDG est ferme concernant le COP, c'est-à-dire qu'il ne souhaite pas remettre en cause la réorganisation et la fermeture des centres. Il souhaite toutefois que cela se fasse dans de meilleures conditions pour les agents et a rappelé que la prévision conseil avait une place très importante au sein de l'établissement. Celle-ci pourrait être proposée sans problème (comme d'autres tâches de l'établissement compatibles avec nos nouveaux moyens techniques informatiques) dans le cadre du télétravail ou en travail décentralisé (du moins, le temps nécessaire pour répondre aux attentes sociales des agents), dans la limite des postes disponibles (il ne veut pas de surnombre, ne veut pas créer de nouveaux postes mais peut réaffecter en partie ou en totalité les postes disponibles aux agents restructurés des cdm qui ferment).

Concernant un centre comme Auch, le dialogue (avec DIRSO/D) doit permettre de trouver des tâches qui permettent à tous de continuer de travailler sur place pour l'établissement en prenant en compte les attentes de chacun (des tâches de prévi-conseil même sur un territoire différent sont envisageables). Il a précisé que le dialogue doit se faire et que nous devons prendre le temps pour cela).

Nous informons le PDG que certains choix concernant les fermetures étaient très étonnants. Par exemple Pau, dont le département est un de ceux où les vigilances orange sont les plus nombreuses, les rapports CATNAT très fréquents (une centaine en 2013), avec la montagne, le littoral et 2 pôles économiques. Le PDG semble comprendre cette remarque mais ne reviendra pas sur les décisions de fermeture.

Le problème de saturation réseau que connaît Tarbes est à nouveau évoqué. Le PDG, tout comme l'avait fait son prédécesseur lors d'une réunion en juin dernier, nous a déclaré faire le nécessaire rapidement pour qu'une solution soit trouvée.

### **Dépréciation de l'expertise humaine**

#### **Déclaration syndicale :**

L'expertise humaine est de plus en plus dépréciée. Depuis le début de la réorganisation, nous assistons à un véritable sabotage. Le travail des prévisionnistes est dégradé par une production défectueuse qui répond plus à des contraintes commerciales que scientifiques.

L'expertise humaine est volontairement mise de côté par la direction comme le prouve l'outil internet développé pour les aéroports. Le produit titre « Production automatique, *sans expertise locale* » ce qui n'est pas le cas.

Nous assistons à un non respect du travail des agents et à une dégradation du service rendu.

Avec la fermeture des centres, nous perdons l'expertise locale aussi bien dans le domaine de l'observation que de la prévision. Je rappelle que nous sommes passés d'un prévisionniste par département à un pour sept.

#### **Réponse du PDG :**

Il reconnaît que l'expertise humaine est ce qui fait la différence entre certaines sociétés privées et Météo-France. Il souhaite la valoriser en adaptant la production à sympo2 et en réorganisant la prévision conseil.

## ***Perspective professionnelle***

### **Déclaration syndicale :**

Ce qui est actuellement le plus difficile à vivre pour les agents c'est de ne pas avoir de perspective professionnelle à long terme. En quelques mois, l'organisation et le devenir de certains services peuvent être remis en cause.

### **Réponse du PDG :**

Il pense que les agents s'inquiètent pour rien et qu'ils ont un « vélo dans la tête » qui les empêche d'aller de l'avant. Il souhaite manifestement qu'on lui fasse confiance.

### **Déclaration syndicale :**

Prenant l'exemple des services TTI régionaux, nous lui demandons si c'est réellement avoir un vélo dans la tête que de s'inquiéter du fait que la direction envisage de diminuer l'effectif des deux tiers ; soit la suppression de dix agents sur quinze !

## ***En conclusion***

Le PDG nous a posé des questions un peu surprenantes pour un fonctionnaire supposé connaître les réponses, du style : comment expliquer qu'une société privée avec quinze employés puisse satisfaire à des demandes clients auxquelles Météo-France, avec plus de 3500 agents, ne parvient pas à répondre. Il a également cité l'exemple du Met-Office dont la production est centrée sur les sorties modèles et la nécessité que nous avons de justifier de l'intérêt de conserver l'expertise humaine. Il est évident que si l'État diminue ses exigences en terme de service, il nous sera impossible de justifier le maintien du nombre de fonctionnaires pour y répondre. Les réponses aux questions de notre nouveau PDG doivent non pas être posées aux agents, mais à l'État et aux collectivités locales qui dans le cadre de la décentralisation ont repris une part importante des responsabilités envers la population et les citoyens.

Il résulte de cet entretien un sentiment mitigé. Comme toujours après un changement de PDG, nous avons l'impression de repartir à zéro, de devoir à nouveau tout justifier y compris notre travail. Les échanges ne sont pas faciles, les représentants syndicaux pouvant faire l'objet d'attaques personnelles, le PDG interprétant les déclarations syndicales comme des expressions personnelles (untel étant trop négatif). L'inquiétude et les critiques du personnel sont présentées comme un refus du changement, un refus d'aller de l'avant et presque comme une maladie psychologique (un « petit vélo dans la tête ! ») au lieu d'admettre que la restructuration a entraîné pour les collègues restructurés une réelle souffrance engendrée par les contraintes techniques, économique et sociales.

Ceci mis à part, nous percevons une avancée notable, même si pour l'instant, elle n'a fait l'objet d'aucun engagement écrit de la part du PDG. Celui-ci a dit que les agents des centres appelés à fermer pourront continuer à travailler sur place *le temps nécessaire*, sans qu'il leur soit imposé une mutation d'office. C'est une déclaration qui laisse entrevoir une issue pour nos collègues vivant dans une incertitude de plus en plus difficile à supporter.

D'autre part, selon les dires du PDG, les directions régionales sont un élément important de la nouvelle organisation qui vient d'être mise en place et qui ne devrait pas être remise en cause. Les DIR/D devraient retrouver de l'ambition et ne plus être de simples courroies de transmission.

Nous espérons que la visite du PDG dans les différentes régions pourra lui faire percevoir une autre réalité que celle qui l'entoure, arrangée et distillée au compte-goutte par une Direction formée à taire les problèmes.