



## Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail 24 septembre 2020

Sommaire :

Modalité de tenue des réunions de dialogue social.....	1
Bilan d'étape du projet de rattachement des CRA à la DSM.....	1
Bilan d'étape de la mise en œuvre du CSP assistance informatique.....	2
Un plan d'actions pour accompagner la réorganisation de la prévision.....	2
Un point est fait sur le port des masques.....	4
Une « note relative à l'accompagnement du changement » est rapidement passée en revue :..	4
Evolution des métiers et des carrières des TSM.....	5

### Modalité de tenue des réunions de dialogue social

La direction explique que, tant que nous nous trouvons en période de crise sanitaire, la « visio » est privilégiée. Une difficulté est la durée souvent loooooongue des réunions entre représentants des personnels et direction. La présidente propose des réunions plus courtes mais plus nombreuses. Elle a noté la différence entre les réunions de Groupes de Travail, CHS ou Comités Techniques et réunions des CAP durant lesquels peuvent être évoqués des cas personnels qui demandent un accès aux dossiers des agents. Les CAP se dérouleront donc en présentiel.

### Bilan d'étape du projet de rattachement des CRA à la DSM

**Le rattachement, la « bascule », c'était ce 12 octobre.** Les centres aéronautiques ne dépendent plus de leur direction locale mais de la Direction centrale des Services Météorologiques, la DSM.

**Ce point d'étape au 24 septembre est l'occasion pour la CFDT-Météo de :**

- rappeler qu'elle avait voté contre cette réorganisation (en juillet 2019) du fait de la faiblesse des effectifs accordés aux centres aéronautiques (CRA),
- souligner qu'elle craint que les personnels des centres ne puissent plus correctement faire entendre leurs voix, puisqu'ils n'auront pas de directeur qui relaiera leur demande
- rappeler le souhait de « non saisonnalité » sur le TDS à Orly
- et souligner des difficultés en personnels à Roissy, entre autres liées à une mutation très rapide vers Nice, et à l'implication de 3 agents dans des développements informatiques.

Concernant ce dernier item, la direction assume ses choix et met en avant des besoins urgents d'agents à Nice. Des postes sont ouverts pour le CRA95, « *les départs y seront remplacés* ». La direction semble toutefois peu tenir compte de la charge des développements informatiques, ce qui ne nous rassure pas : les agents sont mis à contribution pour des activités non propres au CRA.

La CFDT souligne que, plus généralement, même si une partie de ses revendications ont été satisfaites (+1 ETP dans les CRA dits standard), elle sent un risque de conditions de travail difficiles liées à la gestion de « l'armement » : les chefs de CRA risquent d'être moins écoutés.

Le cas particulier du CRA-XX est abordé. Ce « CRA » est composé de personnels qui travaillent à distance pour d'autres centres. La difficulté est de veiller :

- \* à des tableaux de service raisonnables pour les agents concernés
- \* et à ce que que leurs conditions de travail ne soient pas inconfortables en raison de la distance de laquelle ils se trouvent de l'aéroport pour lequel ils assurent le service.

## Bilan d'étape de la mise en œuvre du CSP assistance informatique

Selon DSI/D, l'augmentation du nombre de télétravailleurs a un impact limité sur la charge de travail des agents du support. Il estime en tout cas qu'il n'est pas aussi important qu'on aurait pu le craindre : on est tout de même passé de 250 télétravailleurs à plus de 1000 désormais (dans le cadre du dispositif temporaire de télétravail). Il reconnaît toutefois que le télétravail va être un nouveau défi pour les agents. Le CSP AA devra par exemple être en capacité d'expliquer comment fonctionne Synopsis depuis un domicile.

Plus globalement, il estime que les charges de travail ont été « estimées plutôt correctement » dans le cadre de cette ré-organisation tout en se disant conscient que les Support/D (ex-TTI/D souvent) peuvent être confrontés à des tensions importantes. Il y a bien un consensus pour reconnaître une difficulté à assurer des tâches aussi vastes que complexes.

### Ce bilan d'étape a été pour nous l'occasion :

\* **de prévenir que nous porterons des demandes de revalorisations** de poste (ailleurs qu'au CHS) en faveur des "supports de proximité" (en DIR, Support/Info et /BSA/SA à Toulouse) : l'activité de ces agents a toujours été dévalorisée.

\* **de demander si le télétravail est possible** pour les personnels de ce service : DSI/D affirme que oui pour toutes les équipes.

Selon DSI/D, la partie « support » de la division SA peut être assurée en très grande partie en télétravail, pas les interventions locales. Mais il reste que faire des vacations de 12h à domicile, ce n'est pas la fête.

Pour la division AA qui assure la supervision des applis métiers des DIR, peu d'activités sont télétravaillables en raison des besoins de prise en main sur les postes de travail et la supervision métiers. Ce seront les vacations d'études qui pourront être télétravaillées.

Le DSI/D n'est pas opposé au télétravail mais certaines tâches nécessitent d'être présent.

## Un plan d'actions pour accompagner la réorganisation de la prévision

A la suite d'une demande unanime en CHSCT-EP, un prestataire a été choisi à l'été 2019 pour **évaluer les effets du projet Action Publique 2022 (AP2022) sur les métiers des prévisionnistes.**

A la suite de la présentation du rapport sur le sujet prévu pour fin 2019 puis reporté à début 2020 (cf. notre [CR du CTEP du 20 janvier](#)), un plan d'actions devait être proposé. En raison de la crise sanitaire, la présentation de ce plan d'action n'a eu lieu que ce 24 septembre.

Le point le plus marquant des présentations qui ont été faites est qu'une **analyse sur les calendriers de réorganisation des services de prévision sera communiquée en fin d'année.**

En premier lieu la p-dg a souhaité évoquer l'impact de la crise sanitaire sur le calendrier des projets. Qu'est-ce qu'on nous dit ? Le big-bang va se faire pas à pas.

Et au final, on n'ira peut-être pas jusqu'à redessiner toute l'organisation dès 2022, cela reste à trancher :

- très improbable bascule opérationnelle d'ALPHA au 2ème trimestre 2021 mais la direction retient un objectif : une expérimentation en « temps réel » à la VH 2021-2022, ce sera alors la V1 tandis qu'une V2 est prévue pour mi-2022
- plateforme de production METRONOME (le futur outil de travail en région pour les prévisionnistes Conseil et futurs Météoconseils). : formation des utilisateurs pour fin août 2021 en visant une mise en opérationnel de la V3 de Métronome avant la VH 2021 2022
- PROMETHEE (lié à Métronome) : V1 repoussée de juin à septembre 2021, V2 en juin 2022 sachant qu'en plus, PROMETHEE est aussi en lien avec les bases ALPHA et l'aboutissement

d'OMEGA (cadrage, surveillances « amont » et module de correction) pour lequel on espère, pour le printemps 2022, qu'il permettra des corrections de base ALPHA – OMEGA doit ouvrir la possibilité de reprendre la main sur les bases –

- PROSE est évidemment impacté mais suit tout de même bien son cours
- il apparaît une ode à l'accompagnement A3P, on espère en outre finaliser l'ensemble des modules de formation A3P d'ici avril 2021
- **et surtout, les conséquences de la crise sur l'aspect organisationnel (mise en place des MC, suppression des PAR) restent à approfondir. Un « complément d'analyse sur l'organisation des services de prévision » sera communiqué en fin d'année.**

La volonté de la direction est de « mettre le paquet » pour que Metronome fonctionne avant la VH2021/2022, et que Prométhée aboutisse rapidement, quitte à ne pas être nourri par les éléments de la base Alpha mais par la base Sympo2.

Concernant Alpha, l'objectif de mettre à disposition des données de cette base pour le premier trimestre 2021, s'il est tenu, permettra de juger de la qualité de ses productions (les étudier, les contrôler, en déterminer les défauts). On n'imagine pas que cette base soit opérationnelle pour aller vers des clients extérieurs avant mi-2022, même si fin 2021, Alpha permettrait d'alimenter Prose.

**La direction avance sur tous les fronts mais le « complément d'analyse sur l'organisation » va étudier plusieurs scénarios.** Sont envisageables :

- conserver l'organisation actuelle
- le maintien d'une expertise régionale par des PAR mais dans une nouvelle organisation
- expertise limitée au niveau national en remplacement de l'expertise régionale actuelle
- mettre à part les situations à enjeux.

La mise en place des divisions SERVICES (les MC) va-t-elle être questionnée ? Ce n'est pas tout à fait clair. Faut-il attendre de disposer d'une chaîne ALPHA pleinement opérationnelle pour choisir le scénario ou **y a-t-il déjà du sens à déconnecter les deux calendriers (ALPHA et organisation) ? La question reste ouverte. Elle sera donc tranchée cette fin d'année.**

Ce qui est certain, c'est que c'est bien la baisse d'effectifs qui contraint de restructurer à moyen terme (c'est à dire en 2022 ou juste après). Un souci est que pendant ce temps-là, la ministre de la transition écologique B. Pompili que la CFDT a rencontrée le 17 septembre n'a [pas d'opinion sur les effectifs post 2022](#). La CFDT-Météo retournera chercher son opinion.

Il serait bon d'arrêter les frais côté Météo-France, c'est à dire stopper l'hémorragie d'effectifs, et de souffler pour ne pas risquer de détériorer le fonctionnement de Météo-France.

Les actions du plan d'actions sont présentées par DRH/D ou DirOp/D :

**Outre l'implication des acteurs de la prévention, la concertation avec les personnels** (au travers de groupes d'utilisateurs et d'ateliers notamment), les premières actions concernent essentiellement l'adaptation des métiers à la future organisation (effectifs, GPEEC, formations). La façon de produire des prévisions va "*évoluer de manière significative*", la pdg indique être prête à reconsidérer le calendrier de mise en place de la nouvelle organisation, en fonction de l'avancement des projets et des conclusions de l'instruction menée pour fin novembre, cf. ci-dessus.

La CFDT a demandé la plus grande vigilance sur les conditions de travail, vu que l'on est face à la réduction inéluctable d'effectifs.

Une enquête pourra avoir lieu sur les surcharges de travail, [la nouvelle ergonome, psychologue du travail](#) sera responsable d'instruire la question.

Associer les agents à la mise en œuvre des projets, avec des groupes d'utilisateurs en fonction des sujets est un point mais la direction n'oublie pas qu'elle doit regarder les situations individuelles ou collectives sensibles, prévoir des conférences sur la santé.

Alors qu'est évoquée la « bonne adéquation des effectifs » (au besoin avec des sorties d'école) pour assurer la production VH hiver 2020-2021, le suivi des formations, les contrôles et tests des outils ou de la base de production, il est fait un aparté sur « l'ICP ». Il est rappelé qu'en terme de souhait

de mobilités : **ce n'est pas parce que vous n'avez pas de droit à option ICP que vous n'avez aucune chance d'avoir le poste. Il faut bien entendu postuler.**

Avant le vote, Solidaires fait une déclaration estimant que le plan d'actions présenté par la direction n'est en aucun cas un plan d'actions, qu'il ne contient rien de concret et que la direction prend "*le risque de rejeter toute autre organisation davantage concertée*" et fait "*le pari hasardeux de la réussite* [de sa nouvelle organisation] *sous couvert d'un plan qui ne dupe personne*".

**La CFDT-Météo a demandé si le plan d'actions sera saisi sous Amelio. La réponse est oui et on peut [le constater ici en lien](#) : un grand nombre d'actions (44 sont listées) sera à donc à suivre au cours des prochains CHS-CT sur ce sujet.** Le CHSCT est « prescriptif », les actions sont validées sans avis du responsable d'action.

La CFDT-Météo s'abstient sur l'avis demandé quant à ce plan d'actions, les autres organisations syndicales votent contre.

## **Un point est fait sur le port des masques**

La direction indique qu'en application du protocole sanitaire, un agent ne saurait être maintenu dans ses fonctions s'il refuse de porter un masque dans les locaux de Météo-France. Bing !

« *Tout refus est constitutif d'un manquement aux obligations professionnelles susceptible d'être sanctionné, les fonctionnaires ayant le devoir de se conformer aux instructions de leur hiérarchie, notamment celles relatives à l'hygiène et à la sécurité.* » souligne la direction.

Cela a le mérite d'être clair.

## **Une « note relative à l'accompagnement du changement » est très rapidement passée en revue :**

La CFDT-Météo demande à qui est destinée cette note très riche (25 pages) et parfois un peu décoiffante (certains schémas présentent des « *vallées de la mort* » pour évoquer le désespoir qui peut atteindre des collègues lors d'un changement). Il est répondu que sont ciblés « les porteurs de projet », ce qui reste assez flou.

Cette note se veut un outil pour prévenir les risques professionnels, notamment psycho-sociaux. Selon la CFDT-Météo, il serait bon que l'ensemble des directeurs et un bon nombre de chefs en prennent connaissance.

Elle précise les mécanismes à l'oeuvre lors de changements, et la façon dont « on » peut « s'y prendre » pour « *garantir l'adhésion éclairée des personnels* ». Elle vise à mettre à disposition une méthodologie et des outils (une « *boîte à outils de l'accompagnement du changement* »).

C'est un cadrage méthodologique qui doit être partagé, qui mériterait d'être lu en détails et critiqué.

Lire et critiquer : [quelqu'un s'y colle ?](#)

## **Evolution des métiers et des carrières des TSM**

Enfin, en réponse à une question diverse, la direction évoque **le démarrage de la mission du CGEDD** (le CGEDD ce sont des inspecteurs du ministère) **relative à l'évolution des métiers et des carrières des TSM**. Une première réunion s'est tenue le 22 septembre, en présence de Virginie Schwarz et des 3 auditeurs missionnés par le CGEDD. D'autres réunions seront programmées, notamment avec les représentants du personnel.