

## Astreinte – retours de terrain

Des discussions débutent avec la direction générale concernant l'astreinte à Météo-France. En amont, le SNM/CGT a recueilli les témoignages de collègues déjà concernés par cette organisation du travail. L'astreinte, c'est pas la panacée, loin de là. Extraits.

« *La direction supprime les effectifs et présente l'astreinte comme la meilleure alternative possible dans le nouveau contexte de travail qui est alors dégradé.* »

« *La hiérarchie minimise constamment l'impact à posteriori de la réorganisation et la dégradation du service rendu via le passage en astreinte. C'est vrai qu'entre collègues, on ne souhaite pas trop mettre en avant ce point de peur que le remède apporté par la direction soit encore pire que le mal : transfert encore plus important des tâches vers d'autres services.* »

« *C'est la fuite en avant du ratio entre effectif global et effectif en astreinte. Localement, il a même été suggéré de rajouter encore des personnes en astreinte dite « sans compensation » à part un téléphone de service sur certains postes clefs(...). En pratique les personnes concernées se connectent à distance sans être d'astreinte. Autre dérive du système... »*

« *Certains postes sont devenus complètement in-attractifs (vu les conditions de travail afférentes), or ceux-ci sont souvent au cœur de notre appareil de production.* »

« *L'astreinte génère un surcroît de stress chez les personnes concernées qui ont de surcroît tendance à avoir du mal à déconnecter même quand elles ne sont pas en service.* »

« *L'organisation en astreinte impose des surcharges de travail en sortie d'astreinte. Par exemple, après un week-end d'astreinte, il faut effectuer un bilan du fonctionnement. Cela contraint les tableaux de service et met en surcharge si d'autres problèmes se cumulent ces jours-là.* »

« *Cet environnement de travail à flux-tendu ne peut générer que des tensions supplémentaires entre collègues et entre services. On le vit déjà dans notre service.* »

« *Afin de valider une réorganisation imposant de l'astreinte, la direction a tendance à dévaloriser l'impact de la perte de service rendu. Ce qui engendre de la frustration et génère de l'inquiétude sur l'avenir du service concerné. Pourquoi ce qui était primordial avant la réorganisation ne l'est plus maintenant ? Ne va-t-il pas advenir la même chose pour nos tâches actuelles dans un avenir proche ? »*

« *Ce type de réorganisation impose souvent d'externaliser une partie des tâches effectuées. C'est quelquefois mettre le pied à l'étrier d'une volonté d'externalisation à plus grande échelle.* »

« *Dans mon service, les délais d'intervention ne sont pas définis.* »

« *Les critères d'intervention dans la future organisation prévus sont flous... »*

« *Avec la nouvelle organisation et le passage aux astreintes, ma rémunération va diminuer puisque l'astreinte est moins favorable que les BHI... »*

« *Il y a pourtant d'autres systèmes que l'astreinte : comme être prévu sur le tableau de service et réaliser soit des tâches opérationnelles soit des tâches de fond. Ca existe dans certaines régions, même le week-end.* »