

3P – revendications du SNM/CGT

La réorganisation 3P de la chaîne de prévision de Météo-France a été principalement dictée par les baisses d'effectifs. Elle n'a pas tenu compte d'un certain nombre de propositions et d'alertes répétées des agents visant à intégrer les contraintes de l'opérationnel, en particulier de la gestion de crise.

La direction générale de Météo-France dispose encore de plusieurs leviers. La CGT-Météo propose donc ci-dessous une liste de revendications détaillées visant à protéger les conditions de travail des agents :

- . en termes de santé
- . en termes de régimes horaires
- . en termes de sens du travail
- . en termes de responsabilités

La CGT-Météo continue à demander avant tout des moyens et des effectifs suffisants pour un service rendu de qualité. La CGT-Météo reste opposée à la multiplication des contraintes horaires, dont les astreintes couplées à du travail posté, ainsi qu'à la sur-polyvalence. Les revendications ci-dessous tiennent toutefois compte de l'urgence de certaines situations.

N'hésitez pas à faire part de vos contributions, en particulier celles liées aux spécificités locales.

• Effectifs

1. armer les services centraux et les services en régions en effectifs suffisants et pérennes, y compris les postes d'encadrement. Pour l'automne-hiver 2023, le TROED 2023 est insuffisant pour assurer la bascule, pour assurer le plan "B", pour assumer les retards des automatisations
2. planifier un système de renforts en DIR (à minima VMR) pour le passage à la nouvelle organisation et la première saison VH

• Calendrier

1. planifier des calendriers réalistes
2. augmenter le délai entre la décision de la bascule vers la nouvelle organisation (« go/no-go ») et le début de la nouvelle organisation. Le délai actuel (une semaine) sous-estime le temps nécessaire à la mise en place opérationnelle. Il conduit également à créer deux tableaux de service et autant de contraintes horaires aux agents des services de prévision.
3. prendre en compte toutes les heures de travail effectuées

• **Horaires/rythmes de travail**

1. solliciter l'avis des services de prévention à partir des organisations du travail réellement prévues dans le cadre de la nouvelle organisation
2. mettre en place des bilans de fonctionnement de la nouvelle organisation, associant les services de prévention, après 1 mois, 3 mois, 6 mois.
3. conserver la possibilité pour les agents de demander des échanges de vacances dans leur tableau de service
4. continuer à communiquer à l'avance les journées et horaires de travail (tableaux de service) avec un délai suffisamment important, comme actuellement
5. là où les collègues le souhaitent, ne pas mettre en place de système de renfort basé sur des astreintes
6. améliorer la compensation horaire des heures de nuit
7. là où l'administration impose des débuts de vacances à 6h, maintenir des débuts de vacation à 5h45 pour compenser la pénibilité
8. limiter le nombre d'heures de début de vacation différentes à l'échelle de la semaine
9. maintenir un rythme de vacances par semaine garantissant des repos suffisants pour les agents, sans perte de bilan
10. limiter la saisonnalité : limiter d'une part le nombre de vacances hors opérationnel en « période haute », organiser d'autre part les vacances « portefeuille » sur l'année en lien avec les autres services concernés
11. compenser la saisonnalité : adapter notamment les périodes donnant droit aux jours de congés bonifiés
12. planifier les vacances hors opérationnel au même titre que les vacances opérationnelles et fournir à l'encadrement les outils et procédures pour y parvenir
13. proportionner la répartition des vacances et spécialiser si besoin vacances ou missions par agent pour limiter des organisations avec vacances "saute-mouton" et la surpolyvalence

• **Renforts et astreintes**

1. baser les systèmes de renfort sur la modification du contenu des vacances et non sur la modification des horaires, y compris le week-end

2. donner la possibilité de mettre en place des systèmes de renfort via des vacances transformables en maintenant les horaires voire, sur proposition de l'administration et au choix de l'agent, annulables
3. ouvrir la compensation des astreintes à une compensation en temps
4. revaloriser la compensation des astreintes
5. limiter la fréquence des astreintes en en faisant reposer l'organisation sur un nombre d'agents suffisant et défini au préalable
6. définir précisément les délais et critères d'intervention des astreintes ainsi que les tâches à effectuer
7. garantir que l'organisation du travail avec astreintes ne se traduise pas par des baisses de bilan horaire
8. respecter les temps de repos, quotidiens comme hebdomadaires, en cas d'intervention en astreinte
9. dans le cas où les temps de repos ne pourraient être respectés, accorder un repos récupérateur sur le modèle du SCHAPI et des SPC
10. garantir que les heures d'interventions d'astreinte puissent être récupérées
11. revaloriser les heures d'intervention d'astreinte
12. présenter les différents systèmes de renfort en cours dans les différentes divisions Services vers l'ensemble des agents et leur encadrement
13. aller à terme vers des organisations plus proches entre les différentes régions s'appuyant sur un cadre commun axé notamment sur les conditions de travail

• **Contenu des vacances de prévision**

1. conserver du sens : avoir suffisamment de temps pour l'expertise, la communication au sein de la chaîne de prévision, les différentes assistances
2. estimer de manière plus réaliste la charge de travail, y compris les pics de charge, de chacune des tâches sur chacune des vacances opérationnelles, en intégrant les conséquences de 3P (niveau de qualité des assistances automatisées, gestion des éventuelles incohérences, élargissement des domaines de compétence...).
3. étudier le contenu des assistances avec les services commerciaux et l'encadrement pour réduire, là où c'est possible, la charge de travail par assistance.
4. mettre en place une organisation et un armement suffisamment robuste pour gérer les pics de charge

5. en cas d'effectifs insuffisants pour gérer les pics de charge, mettre en place un guide de gestion des priorités stipulant explicitement les tâches à abandonner en cas de surcharge. Il ne doit ainsi pas être fait mention de tâches « facultatives » ni de tâches « supervisées » qui basculent en automatique passée une certaine heure.
6. limiter le nombre de types de tâches différentes au sein de chaque vacation opérationnelle : rechercher une cohérence entre les types d'expertise
7. réaliser et diffuser un bilan des différentes expérimentations
8. donner la possibilité de déléguer les tâches de correction/critique d'Alpha en région à un autre poste que le poste CPR, au moins dans une période de transition, et en tenant compte de l'articulation avec les autres tâches
9. améliorer les fonctionnalités de l'outil de correction et donner la possibilité de corriger Alpha en région : à minima d'ici la bascule donner la priorité au développement de fonctionnalités de communication au sein de l'outil Corcicarte aux régions
10. définir des méthodologies de travail concernant la correction d'Alpha : correction « à la volée », niveau de précision spatio-temporel, formulation des risques, cas de J2/J3
11. définir les méthodologies de travail en cas d'incohérence entre l'expertise et la chaîne Alpha

• Responsabilités

1. engagement de la part de la direction générale de Météo-France d'assumer ses responsabilités en cas de dysfonctionnement de la future chaîne de prévision
2. déterminer clairement le rôle et les responsabilités des prévisionnistes dans les cas de dysfonctionnement de la chaîne de prévision (assistances dégradées, organisation non nominale)
3. différencier explicitement auprès des utilisateurs et clients les productions automatisées des productions expertisées
4. mettre en place un plan d'action permettant de préparer une réponse suffisante aux utilisateurs commerciaux et institutionnels en cas de dysfonctionnement

• Outils

1. mettre en place et maintenir des outils robustes (limiter les bugs, lenteurs...)
2. mettre en place des outils de gestion des flux d'appels téléphoniques

• **Formation**

1. prendre en compte la période de formation pour les nouveaux arrivants et les renforts
2. favoriser les échanges au sein des équipes via des réunions/formations en présentiel pour le passage à la nouvelle organisation, jusqu'au niveau des pratiques opérationnelles
3. suivre la mise en place de la nouvelle organisation via des points réguliers
4. tenir compte des contraintes des tableaux de service en horaires postés pour la planification et le suivi des formations
5. mettre en place des solutions pour assurer le maintien en compétence

• **Polyvalence**

1. maintenir la cohésion des équipes
2. passer en catégorie A les TSM
3. en cas de recrutement d'agents sous contrat, proposer des CDI et garantir des conditions de travail, d'horaires et de rémunération à minima identiques aux agents sous statut de fonctionnaire
4. limiter le nombre de vacations différentes par poste : vacations opérationnelles comme vacations portefeuille
5. estimer la charge de travail de l'encadrement pour suivre et accompagner les différentes missions
6. articuler les charges et périodes de travail, notamment liées aux vacations « portefeuille », avec les services centraux associés

• **Perspectives en région**

1. pérenniser les postes
2. construire rapidement un projet « régions » cohérent à l'échelle nationale
coordonner les activités liées aux vacations « portefeuille », articuler ces activités avec les services centraux associés et quantifier précisément les charges de travail associées
enrichir le type de tâches éligibles aux vacations « portefeuille »

Historique/sources

- [analyse de risques et d'opportunités](#) – projet 3P
- pétition juin 2019 "réorganisation de la prévision et de la climatologie : le projet n'est pas accepté par les personnels" <https://www.cgt-meteo.org/IMG/pdf/petition-v2.pdf>
- pétition mars 2022 divisions services "arrêter la casse"
https://www.cgt-meteo.org/IMG/odt/divisions-services-petition-mars_2022.odt
- assemblées générales du personnel
- interventions régulières CT-EP et CHSCT-EP dont présentation SNM/CGT mars 2021
- plate-forme revendicative du SNM/CGT https://www.cgt-meteo.org/IMG/pdf/plate-forme_revendicative_snm-cgt.pdf.