

Réunion des Météorologistes Conseil DIRCE/Services

La réunion, organisée par le SNM/CGT, s'est déroulée le mardi 25 avril après-midi en présence de 7MC et 2PAR. 4 contributions écrites ont également été apportées.

L'objet de la réunion concernait principalement l'organisation estivale (à partir du 1^{er} mai 2023) de la division services en DIRCE.

Résumé des échanges :

Impact de la nouvelle organisation sur les tâches

- Inquiétudes sur la charge de travail (nouveaux bulletins, nouvelles zones à expertiser, nombre de bulletins, impact des productions irrégulières, coups de fil médias, coups de fils institutions et proactivité) notamment en cas de situation orageuse.

Exemple : 5 préfectures à gérer sur un des postes // dans le Cantal, cellule de crise en cas de vigilance orange // nombre de contact téléphoniques l'an passé pour le 21 juin.

Avis : l'organisation proposée ne semble pas robuste en cas de situation tendue.

- Inquiétude sur l'impact de la charge de travail avec le fait de travailler sur de nouvelles productions et de façon irrégulière. Risque d'un cercle vicieux: le manque de connaissances/maîtrise pourrait demander plus de temps pour l'expertise d'où une expertise bâclée et un recours à l'automatisme dont il faudra rattraper les défauts.

Avis : l'organisation proposée semble propice à augmenter le stress en cas de situation tendue.

- Le manque de préparation de cette nouvelle organisation pose question pour les prochaines saisons.
- Répartition des tâches : impression que les productions se "baladent" (cf APRR) au risque de moins les maîtriser, que le client perde ses repères. Impression que c'est la voie vers une centralisation à Toulouse.
- Situations plus calmes : l'an passé, à Aurillac, les vacances prévi permettaient de réaliser des tâches de clim // nombreuses autres tâches de bureau faisables.
- Vacances irrégulières prévi et clim : difficulté à trouver des réflexes, à maîtriser les productions, la documentation... .

Avis : l'irrégularité et la faible fréquence des vacances risquent d'induire une perte de compétence (moins maîtrise du domaine et des assistances, moins suivi des modèles) et une perte d'intérêt

Communication

- Pas de réelle discussion/consultation avec les membres de l'équipe : ni sur la faisabilité, ni sur la répartition des tâches.
- Trop rapide, sans prévenir : manque de tact (information reçue suite à un mail envoyé par le collègue qui fait le tableau de service voire en découvrant le tableau de service).

Avis : les collègues de l'encadrement ne sont pas à mettre en cause. Ils subissent eux-mêmes un sous-effectif et une charge de travail trop importante.

Renforts

- Problème de l'absence de renfort le week-end.
- Problème de l'absence de guide des priorités mis à jour.
- Qui décide de l'activation du renfort, avec quels critères, avec quel délai (à priori la veille) ?
- Que se passe-t-il en cas de situation tendue imprévue ?
- Quel est l'impact sur les vacances télétravaillables ?
- Le niveau de renfort prévu est moindre qu'avec l'organisation 3P (renfort MC de nuit, renfort CPR en journée).
- Un système de renfort est imposé par cette nouvelle organisation (type "PC+" : les heures sont compensées en heures exceptionnelles, pas de compensation en argent, tableau de service en partie prévisible). Est-ce le plus favorable ? Faut-il demander plutôt des astreintes (compensations en argent mais le tableau de service n'est pas prévisible) ou un système de type "CPR+" (vacation transformables en bureau voire annulables : tableaux de service prévisibles, pas de compensation) ?

Avis :

- ➔ **il faut privilégier un armement adapté aux situations tendues,**
- ➔ **dans l'organisation prévue : besoin d'un renfort le week-end,**
- ➔ **les compensations sont insuffisantes mais ce n'est pas aux agents de trouver des solutions à une organisation bancaire.**

Evolution des bilans

- Besoin d'une estimation pour cet été.
- Besoin d'une estimation pour l'hiver à venir.
- Besoin d'une estimation sur le manque à gagner en termes de BHI.

Avis : inquiétude d'une baisse des bilans.

DEMANDES

- **Privilégier un armement pour les journées à situations tendues plutôt qu'une organisation basée sur des renforts // possibilité de faire d'autres tâches en cas de situation calme.**
- **Définir l'organisation des renforts, demander des renforts le week-end avec un système à définir.**
- **Définir les impacts sur les vacances télétravaillables.**
- **Remettre à jour le guide des priorités des tâches.**
- **Fournir une estimation de l'évolution des bilans pour l'été et la saison prochaine.**

Les représentant·e·s du personnel demanderont l'ajout de ce point à l'ordre du jour du prochain CSA-régions.