

Quand «3P» va dans le mur

Avant-propos : cette communication n'a bien évidemment pas pour but de jeter l'opprobre sur les équipes qui travaillent sur le programme « 3P ». Elles le font de la meilleure manière qui soit dans un contexte très tendu. Il s'agit bien de dénoncer les choix de la direction générale.

Le programme actuel «3P » de réorganisation des services de prévision et de climatologie est porteur de nombreuses lacunes. Elles auront des conséquences néfastes sur le service rendu comme sur les conditions de travail. Tour d'horizon et propositions.

3P en résumé

Le programme « 3P », dans sa version actuelle, prévoit une importante redéfinition des postes et de l'organisation de la chaîne de prévision.

Il prévoit ainsi pas moins de 4 vacations différentes pour le poste de « météo-conseil ». Celles-ci vont du « renfort » au CPR, à la prévision dite « conseil » ou à la climatologie (clim quotidienne, bulletins, réponses aux clients en cas d'intempéries par exemple...). Le poste de CPR est également concerné par une évolution importante (Vigilance V6, nouveau cadrage, isolement la nuit...).

La « saisonnalité », c'est-à-dire une organisation et des rythmes de travail différents suivant les périodes de l'année, ainsi que le recours à l'astreinte sont les outils utilisés par l'administration pour pallier les manques d'effectifs.

Des problèmes structurels

L'ensemble du projet est fragile :

- **le contenu réel des vacations est globalement impensé et les charges de travail sont mal définies** : productions non-automatisées (notamment en fin de nuit), articulation de la chaîne de prévision avec la base automatique, articulation des tâches entre les différents postes, vacations de climatologie, sous-évaluation de la charge de travail en période « basse » (cf multiplication des types d'assistances, des situations multi-paramètres sur des grandes DIR...), non prise en compte des besoins croissants et nouveaux des utilisateurs finaux (assistances feux, hydro, vigilance infra départementale par exemple)... même les critères d'activation de l'astreinte ne sont toujours pas définis !

- **les progrès de l'automatisation sont surestimés**. Les équipes chargées des développements sont sous pression. Malgré les retours du premier confinement sur les conséquences en chaîne d'une base de production différente de l'expertise (incohérences, charge de travail supplémentaire...), les moyens adaptés ne sont toujours pas prévus pour accompagner la future base automatique. De même, les récents résultats des contrôles subjectifs sur les bulletins automatiques ne semblent pas avoir été intégrés ni dans l'organisation, ni dans les futures méthodes de travail.

- **le « cadre » est inadapté.** Les besoins en termes de charges de travail (cf ci-dessus) justifient un armement de deux postes H24 dans chaque DIR. Cet armement n'est pas prévu. Le programme 3P a en effet été pensé à l'envers : il n'est pas parti des besoins des utilisateurs ou des outils disponibles. Cela conduit à rechercher aujourd'hui des « aménagements » à une organisation initiale hors-sol.

- **les rythmes de travail prévus augmentent la pénibilité.** Dans l'organisation projetée actuellement, le nombre de nuits sur le poste CPR en période « haute » est trop important. La fatigue accumulée aurait des conséquences sur la santé des agents et sur le fonctionnement des services.

- **les compétences demandées sont multiples et s'avéreront fragiles en opérationnel.** Les compétences demandées sur le poste de météo-conseil seront difficiles à acquérir et à maintenir dans une organisation basée sur un grand nombre de vacations différentes. Il existe plusieurs retours d'expérience (reprise de la climatologie dans la DIR centre-est par exemple) qui illustrent ce problème. De même, les compétences du poste de renfort CPR seront rarement mises en œuvre et seulement en cas de situation à enjeux, ce qui sera une importante source de stress pour le renfort comme pour le CPR.

- **les agents manquent d'informations.** Toutes les données n'étaient pas connues lors de l'ICP où les agents ont dû se positionner sur leur futur poste (répartition des vacations entre météo-conseil (MC) et CPR, rythmes de travail, création récente des MC de montagne...).

- **l'organisation est risquée si elle doit reposer sur le volontariat.** La consultation récente des agents des divisions « services » pose en effet la question du volontariat pour les vacations de « renfort CPR ».

- **les futurs postes sont peu attractifs : avec la bascule dans la nouvelle organisation, certains météo-conseils subiront une perte de salaire.** Dans plusieurs cas de figure, les bonifications liées aux nuits ou aux week-ends vont en effet baisser en volume et la baisse financière associée est loin d'être compensée par le paiement envisagé de l'astreinte. **D'autre part, les contraintes horaires sont multipliées :** mélange des contraintes des horaires permanents ou semis-permanents avec celles des horaires de bureau voire avec l'astreinte. Plusieurs collègues ont déjà fait savoir qu'ils ne postuleront finalement pas sur les postes pour lesquels ils étaient retenus à l'ICP.

- **avec les effectifs prévus, aucun scénario ne semble robuste ni pérenne.** Les effectifs mis sur la table par la DG ne sont pas à la hauteur des ambitions des divisions « services ».

Face à ces lacunes et compte-tenu des retours des collègues, le SNM/CGT porte plusieurs revendications.

Mettre en place des rythmes de travail qui ne nuisent pas à la santé

- > armer chaque type de poste en effectifs suffisants pour les horaires prévus
- > maintenir un rythme de travail équilibré tout au long de l'année (c'est-à-dire ne pas avoir d'augmentation des bilans et d'augmentation des nuits par agent en période « haute »)
- > compenser l'astreinte en temps

- > prévoir des charges de travail réalistes, en particulier la nuit
- > ne pas laisser les agents seuls la nuit

Prendre en compte la réalité du travail

- > faire des simulations des tableaux de bord et abandonner le concept de saison « haute » et « basse »
 - > donner le temps aux acteurs des projets liés à 3P de mener les différents chantiers à leur terme
 - > développer des outils et méthodes de travail adaptées aux futures tâches de « conseil »
 - > donner des moyens pour retoucher réellement la base automatique : en région et avec des outils permettant d'avoir une base de production en cohérence avec l'expertise
 - > mener le chantier du traitement du déluge de données issues des modèles avec la collaboration sur le long terme des prévisionnistes (qui peuvent superviser, contrôler, améliorer les produits pour lesquels ils sont interlocuteurs auprès des clients)

Abandonner l'idée de postes « fourre tout »

- > limiter le nombre de types de vacances différentes par poste
- > mener une réflexion sur le nombre de tâches différentes par poste et sur l'articulation entre les tâches des différents postes
 - > prévoir un poste spécifique pour les tâches de climatologie

Informier les agents

- > préciser le calendrier des décisions concernant 3P
- > organiser un nouvel aller-retour vers tous les agents des divisions « services » :
 - en prenant réellement en compte leurs propositions
 - avec des simulations de tableaux de service (et notamment : articulation des astreintes dans les tableaux de service, suivi des bilans, nombre de nuits et de week-ends travaillés...)
 - avec des simulations de tableaux de bord
 - avec les critères d'activation de l'astreinte
 - avec des horaires précis de début et de fin de vacation
- > prévoir un avis de la médecine du travail **en amont** sur :
 - les rythmes de travail
 - la polyvalence des postes
- > clarifier les « volontariats » (vacations de nuit)
- > prévoir un cycle de mobilité pour les CPR pour pouvoir se positionner ou non sur le futur poste de CPR, compte-tenu des rythmes de travail qui seront finalement définis.

Il est plus que temps de remettre le travail réel au centre du programme 3P.