



Compte-rendu Solidaires Météo du CTSS DIRO du 01/10/2019

Représentants de l'administration : DIRO/D, DIRO/DA, ADM/D

José Chevalier, Alain Torrente, Gael Gaudinière et Gilles Le Graët représentaient Solidaires-Météo

Début de la séance à 09h30

Présentation AP2022 du CTEP du 24/07/2019

Aéronautique : pas de modification du projet. Nous demandons si les futurs prévisionnistes aéro (MCA) devront postuler à l'ICP ? La direction ne semble pas catégorique sur la réponse et va demander à éclaircir ce point. Quid des fiches de postes des CRA/D ? Elles devaient être publiées en septembre 2019, mais ne sont toujours pas disponibles. Elles vont l'être bientôt d'ici la direction. Pour Brest (aéro), la direction nous confirme l'arrêt du CRA pour 2020, mais des agents souhaitant continuer à faire de l'aéro pourront le faire à distance en postulant sur le futur « CRA xx », qui est destiné à être une sorte de « brigade » de renfort nationale pour les autres CRA.

Observation (Obs/Réseau et MIR) : rattachement complet à la DSO confirmé en janvier 2020.

Informatique : le CSP assistance applicative sera créé en juillet 2020 et les postes assistants de proximité (support) seront créés en janvier 2020.

Assistants de prévention (AP) : 9 ETP seront ouverts pour l'ensemble de MF (hors encadrement), avec un recentrage des tous ces AP sur les missions exclusivement AP (plus d'agents à « temps partiel »). Mise en place en janvier 2020, ouverture des postes à la CAP d'automne.

Météo-conseil (MC) : 14 postes à la DIRO confirmés. Des détails plus loin sur les contenus, les horaires et les fiches de poste...

Indemnité de départ volontaire (IDV) : l'arrêté est sorti en février 2019, mais les dispositions concrètes dans l'établissement commencent à se mettre en place depuis juin. Certains agents qui ont eu 60 ans dans l'intervalle, se retrouvent « éjectés » du dispositif ! Les TSI sont-ils aussi éligibles à l'IDV ? La direction va se renseigner...

D'après la direction toujours, il y a eu quelques entretiens Ariane et quelques bilans de compétence à la DIRO (pas un raz-de-marée semble-t-il).

CSP Assistants de Prévention (CSP AP)

Auront-ils des véhicules de service ? La direction confirme « qu'il y a ce qu'il faut » à la DIRO. Les futurs AP qui avaient auparavant d'autres fonctions que AP et qui seront affectés abandonneront progressivement leurs charges « métier » pour être exclusivement AP.

Mise au vote : « création du CSP AP »

Pour : 0 , contre : 0 , **abstentions : 5**

Divisions Services

A la question : pouvez-vous nous décrire la semaine-type d'un agent futur Météo-Conseil, la direction a été bien embarrassée pour répondre et élude la question ! On nous a répondu que sur une journée donnée, il y aura 2 vacations SP de production (2 hiver, 1 l'été en fait), 1 vacation de bureau (voire 2), et une vacation de renfort CPR.

Pour le poste de renfort CPR, la direction nous indique qu'il « fera les tâches listées sur la fiche de tâches du renfort CPR ». Les horaires seront à priori 07h-19h, avec bien entendu astreinte (incluant nuits, WE et fériés).

Pour la vacation de production, son amplitude sera de 10h, avec « possibilité d'écourter la journée » (à la discrétion du chef de service). Solidaires réagit : ce ne sont rien d'autres que des vacations adaptables. Selon nos estimations (puisque la direction n'a pas répondu clairement), une semaine-type de MC sera de 4 à 5 vacations par semaine, dont des astreintes (donc potentiellement des nuits), du semi-permanent possiblement raccourci (donc des WE et fériés), et du bureau !

Pas de réponse précise non plus sur les critères objectifs de déclenchement de l'astreinte (ça dépend des situations, des enjeux, etc.). Et qui a le pouvoir de la déclencher ? La direction nous dit que le CPR sollicitera le permanencier ou la direction, c'est cette dernière qui prend la décision. Nous demandons si les équipements (téléphones) seront fournis aux agents d'astreinte : on nous confirme que oui (mais pas forcément 1 téléphone par agent, faut pas exagérer non plus).

Autre point concret sur ce poste qui interroge : y aura-t-il une pointeuse (vacations HB)? La direction répond que oui, ce serait même à étendre aux vacations semi-permanentes. Mais du coup, les agents sont-ils en bilan ou sur un système écrêté type bureau (+12/-12h maxi, REBL) ? On nous répond « on sera souple là-dessus ». La notion de « souplesse » des TDS étant toute relative chez certains cadres, il est légitime de se poser quelques questions...

Il semblerait aussi que, vu la charge induite par ces désorganisations à répétition sur l'encadrement (!), le maintien d'un 2^e adjoint à la future division Services soit envisagé (mais sans création de poste : un des 14 postes MC serait en fait remplacé par un poste de 2^e adjoint). Notons que le poste de MC est éligible au travail à distance. Outre les problèmes d'organisation (TDS, astreintes), comment le CPR pourra-t-il gérer cela ?

Nous proposons, (ironiquement, quoique) que le CPR soit aussi éligible au travail à distance, mais là, c'est la fin des DIRs (et donc des DIR/D et consorts) !

Enfin, nous demandons des éclaircissements sur les notifications en cas de grève. Qui est notifié (on dit assigné maintenant), qui notifie ? Un agent en astreinte peut-il faire grève (on sait que les interprétations diffèrent déjà selon les DIR) ?

Un point de légalité se pose par ailleurs, car en théorie seul le P-DG peut assigner. Dans les faits, il donne délégation de signature aux DIR/D et DA d'après la direction, mais quid d'un autre permanencier (PREVI/D, etc) ? Quelqu'un qui assigne sans délégation de signature du P-DG est, rappelons-le, dans l'illégalité. Silence... la direction va vérifier...

Autre question : si un CPR est gréviste et qu'une astreinte de renfort MC est activée, que fait le MC ? Vient-il ? Si oui, que fait-il sans CPR ? Qui lui donne les priorités de tâches ? Notre direction estime ce cas peu probable mais reconnaît qu'il faut revoir les notes et consignes d'assignation. Elle précise que si un CPR est assigné, il ne fera pas la partie « commerciale » de sa vacation (SPB strict). Et le renfort MC ? Par ailleurs, nous n'avons pas à l'heure actuelle de fiche de postes pour Services/D et services/DA. Ca fait beaucoup d'approximatif...

Mise au vote : « création de la division Services »

Pour : 0 , contre : 5 , abstentions : 0

Division Support

Mise en place au 01 janvier 2020. Il y aura 1 chef, 1 « administratif de proximité », 2 agents « généralistes » ADM et RH., ainsi que 3 agents support informatique. Les 2 Ouvriers d'État restent rattachés à cette division, mais hors TROED (non remplacés s'ils partent). On nous confirme qu'il n'y aura pas d'adjoint, la charge ne le justifiant pas selon ADM/D. Nous exprimons notre étonnement et notre désaccord car ce poste, outre la charge, nécessitera un panel large de compétences (RH, ADM, finances, logistique, formation, informatique, gestion Pégase des indemnités de nuit, etc.), et une continuité de service.

Mise au vote : « création de la division Support » :

Pour : 0 , contre : 5 , abstentions : 0

Évolutions des instances de concertation (lié au projet de loi transformation de la fonction publique)

Sujet clos avant d'avoir été ouvert : nous refusons unanimement de discuter en avance de phase d'un texte non officiel, sans le moindre décret d'application publié.

Questions diverses

Locaux Angers : Après un courrier au préfet de Maine-et-Loire, et des contacts avec le SDIS 49 initiés par l'agent concerné, un accord de principe a été trouvé pour reloger le collègue (avec son accord) dans les locaux du SDIS 49. La convention est en cours de rédaction, et offre a priori à l'agent toutes les garanties pour travailler correctement, y compris en horaires permanents. Après validation par le CHS et l'AP, et l'installation de la ligne MPLS, l'agent pourra y travailler.

Locaux Cherbourg : Le préfet (Saint-Lô) a répondu favorablement et orienté vers la DDTM50 de Cherbourg, qui dispose de locaux non loin du centre actuel. La première visite doit bientôt être effectuée. Si les locaux conviennent, on « enclenche » la procédure de migration du centre (visites CHS, AP, technique). La direction a demandé l'aménagement de 2 bureaux, pouvant chacun accueillir 2 agents, avec possibilité de réservation d'un 3^{ème} bureau (éventuels travailleurs à distance).

Prévision (PAR) : inquiétude sur le fonctionnement l'hiver prochain : 1 départ de PAR en fin d'année (réduisant l'effectif à 5, brigade réserve également mobilisé à quasi 100 % sur ce poste, soit 6 agents). Le CPR soutient le poste à hauteur de 0.5 ETP environ, mais la situation est difficile.

Prévision Conseil : inquiétude également sur le fonctionnement en hiver : le fonctionnement à 4 postes (2 à Rennes, 2 au pôle Normandie) n'est pas tenable compte tenu des effectifs. Il faudra passer à 3 tableaux de bord (2 à Rennes et 1 Normandie ou 1 à Rennes et 2 Normandie). Réflexion en cours selon notre direction, mais quelle que soit la solution retenue, il faudra transférer des tâches d'un pôle à l'autre (ou vers d'autres centres) pour tenir et équilibrer la charge. Solidaires suggère la création d'un poste média à l'Ouest (éventuellement rattaché à distance à DIRIC/MEDIA).

CSP Administration : y'a-t-il un bilan ou un audit après presque une année de fonctionnement ? Une expertise a été lancée par le CHSCT-EP, un cabinet d'expertise a été choisi. Il a commencé les auditions des agents des CSPs. Les agents du CMIR ont été auditionnés par un consultant (psychologue) le lundi 30 septembre, les collègues de Brest et du Mans seront entendus prochainement.

Suite aux résultats des votes des points 4 et 5 , le CTSS sera donc re-convoqué, le 11 octobre à 09h30.

Conclusions

Au-delà de toutes les inquiétudes, les souffrances parfois, l'incertitude toujours, engendrées par ces bouleversements à répétitions motivés uniquement par la réduction des coûts et des effectifs, nous faisons une énième fois le constat d'un gigantesque bazar, dans lequel même les milieux « les plus informés » ont bien du mal à y voir clair (et à l'expliquer aux autres). Certain.e.s des serviteurs zélés de cette casse partiront bientôt pour une retraite paisible, mais pour celles et ceux qui restent...

Le grand gagnant de cette dernière mouture de la Désorganisation (les autres postes restructurés se sont pourtant bien défendus dans cette sinistre course !) est sans conteste le futur poste de Météo-Conseil, qui est un concentré absolument remarquable de tous les inconvénients inhérents à la pratique de notre métier, sans compensation d'aucune sorte : responsabilités et territoires accrus, vacances fréquentes (4 voire 5 par semaine, mixant du bureau et du SP), WE et fériés bloqués plus fréquents, horaires élastiques à la discrétion du chef de service ou du permanencier, astreintes de nuit et de WE.

Et en plus, y'en aura pas pour tout le monde !