



Extrait du Solidaires-Météo

<http://solidaires-meteo.org/Compte-rendu-Solidaires-Meteo-du-CTSS-O-du-04-mai-2017.html>

Compte-rendu Solidaires-Météo du CTSS/O du 04 mai 2017

- Sections locales - Ouest - CTSS DIRO -

Date de mise en ligne : jeudi 11 mai 2017

Copyright © Solidaires-Météo - Tous droits réservés

Représentants Solidaires-Météo : Titulaires : Alain Torrente, Gilles Vadé, Gilles Le Graët et José Chevalier
Suppléante : Fabienne Gouret

La séance débute à 09h30.

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Des modifications sont apportées en séance à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel : remontée du point 8 au début de l'ODJ, et regroupement des points 6 et 12.

Secrétariat : A. Torrente, Solidaires.

Point 2 : approbation des procès-verbaux des sessions des CTSS des 22/11/2017 et 31/01/2017

Approbation des procès verbaux : pas de remarques particulières.

Point 8 :présentation du fonctionnement projeté dans le cadre du travail en étoile

En préambule, les représentants du personnels font la déclaration intersyndicale suivante :

« Les représentants du personnel demandent à la direction d'organiser au plus vite une réunion de présentation à l'ensemble du personnel quant à l'avenir des différents services de la DIR, tous impactés par les projets présentés à ce CTSS. En effet, le fonctionnement en étoile pour les PC avec la mutualisation envisagée dès l'automne prochain a des conséquences pour les agents directement concernés (tableau de bord, Pégase) mais aussi pour la maintenance, TTI, MPF, la climatologie...

Par ailleurs, l'empressement affiché pour mettre en oeuvre ces nouveaux pôles de travail semble s'affranchir des autres réflexions en cours, à savoir temps de travail, évolution des métiers, groupe de travail Aéro, Marine....

Cette réorganisation cachée inquiète légitimement l'ensemble des agents de la DIRO. La direction doit assumer ses projets et présenter tous les éléments indispensables à la réflexion et au positionnement de chacun. »

La direction souhaite avoir des précisions sur ce que signifient les « conséquences » pour les services « supports » impactés : les représentants du personnel évoquent l'impact évident pour les services MPF (tableaux de bord à adapter, impact humain qui ne doit pas reposer sur les agents de MPF), pour les services TTI et MIR (manque de points focaux, ou points focaux dispersés) et pour la climatologie (suivi réseau). La direction indique qu'elle fera rapidement une réunion d'information auprès du personnel, de manière globale plutôt que centre par centre.

Les représentants du personnel demandent de leur côté des précisions sur les mutualisations mentionnées dans le document de travail : Cherbourg sera mutualisé avec Brest pour la partie marine uniquement et, pour l'instant, le tableau de bord de Cherbourg ne sera pas mutualisé avec le centre de Caen.

Vu que cette mutualisation n'est pas certaine et que d'autres pistes existent, on coupe ?

D'ici le premier trimestre 2018, il y a de fortes chances que le kiosque soit automatisé (source DSI). L'impact de l'automatisation risque d'avoir des conséquences sur les horaires de travail : pourquoi une arrivée très matinale si le kiosque est automatisé ? Comment articule-t-on cela avec le chantier 10 (temps de travail), et comment gère-t-on les télescopages inévitables de tâches ? La direction étudie l'idée de décaler si besoin l'heure de production du kiosque. Solidaires s'en étonne compte tenu de l'importance « métier » (et financière) du kiosque, cela juste pour mutualiser !

Une des grandes questions de ce fonctionnement en étoile est la charge de travail de MPF pour l'élaboration des nouveaux tableaux de bord. Intervention de MPF/D (expert pour la direction) :

les tableaux de bord ont évolué de manière isolée sans coordination inter-centre ; la difficulté n'est pas technique

mais réside dans le recensement des tâches à conserver (gros travail d'investigation) et sur quels tableaux les placer, en fonction des postes. De plus, l'architecture actuelle impose de dupliquer toutes les tâches mutualisables sur chacun des centres concernés (pas de « bases de tâches » centralisée). A un moment ou à un autre, il faudra donc aller vers une centralisation des tableaux de bord pour que ce soit gérable. Il faudra homogénéiser les tâches et les pratiques.

La direction reconnaît que c'est là un travail très conséquent. La direction évoque le projet COTERRO : formation des agents sur les aspects climatologiques/connaissance du terrain de l'ensemble de la région couverte.

Mutualisation Angers/Nantes : pour la VH, il faudra a minima dupliquer les tâches d'Angers sur le tableau de bord de Nantes et celles de Nantes sur le tableau de bord d'Angers.

Cela soulève certaines questions alors que la direction annonce une mise en place pour l'automne : Solidaires demande comment cela se passera si un jour donné les 3 postes PC sont physiquement sur Nantes (cas improbable mais pas impossible !). La direction indique que l'on peut faire appel aux BR, et exprime son souhait d'avoir des TdB équilibrés sur les 3 postes. Elle affirme que les échanges sont réguliers entre les CCM concernés, DIRO/DA, MPF/D, ainsi que la chargée de mission sur le sujet. Les agents sont-ils informés clairement ? Y a t-il des échanges entre les équipes et non pas seulement entre les cadres ?

Parmi les bonnes idées envisagées : la direction envisageait de confier de manière alternative la gestion des tableaux de services mutualisés (3 mois à Nantes, 3 mois à Angers...). Solidaires exprime de légitimes réserves sur une telle façon de procéder ! La direction reconnaît qu'il faut encore travailler sur le sujet (sic !), et s'appuiera notamment sur les remontées du travail de la chargée de mission.

En outre, le fait que les agents de Nantes soient polyvalents sur les postes PC et CRA apporte des difficultés complémentaires dans l'élaboration des tableaux de service. Le cas Angers/Nantes risque de devenir vraiment compliqué. Il est fortement à craindre que cette « mutualisation » soit dans les faits une absorption pure et simple du centre le plus petit (Angers) par le plus gros (Nantes).

A la question du suivi sur Pégase, manifestement inadapté à cette nouvelle désorganisation, la direction indique qu'un point sur l'évolution de Pegase sera fait à la prochaine DIR/DSR, mais il est clair qu'aucun outil ne sera disponible pour la prochaine VH. On souhaite bon courage aux agents chargés des tableaux de service l'hiver prochain !

Concernant les CRA, la cible pour la DIRO est de 2 postes permanents et poste 1 semi-permanent. L'Ouest dispose de centres (Nantes et Brest) avec des personnels polyvalents aéro-conseil (voire marine).

A la date d'aujourd'hui, il n'y pas encore de conclusions officielles sur les GT marine et aéro qui permettraient a minima d'y voir plus clair dans la séparation des tâches (les conclusions du GT aéro seront présentées au CTEP de juin).

Une des recommandations du GT aéro (C. Givone) était la suppression des CRA semi-permanents, et la direction ne réfute pas cette position envisagée par le GT. Encore une source d'inquiétude légitime pour nos collègues des CRA : comment vont être réparties les tâches sur les CRA restants ? Ne va-t-on pas en profiter pour centraliser certaines productions structurantes pour les prévis (TEMSI) ?

Solidaires demande pourquoi on ne pourrait pas préserver une identité géographique en groupant les PC par « pôles » liés à l'implantation et aux compétences géographiques : Pays de la Loire (Angers-Nante), Normandie (Caen-Cherbourg), Bretagne (Brest - Rennes). Ce serait plus confortable pour les agents, cohérent techniquement (notamment avec les pôles MIR) et socialement rassurant en terme d'identité.

La direction ne veut pas annoncer la mise en place de pôles géographiques, au prétexte qu'on ne peut pas avoir la garantie dans le temps en terme d'effectifs, et que les pôles pourraient ne pas être pérennes assez rapidement...

Solidaire relaie le questionnement des personnels de Cherbourg et Brest sur la mutualisation et son calendrier car peu d'informations sont "distribuées". La direction répond que la mutualisation ne se fera que lorsque qu'il y aura des tensions en terme des effectifs : tant que les effectifs sont suffisants, Cherbourg tournera comme actuellement. Mais le GT Marine ne devrait pas aider à prendre des décisions claires.

Point 6 (ouvertures de postes à la DIRO) et 12 (information sur la modification d'un post secrétariat pour y inclure la FP), regroupés :

- ▶ Poste responsable Formation non remplacé : La direction indique que l'agent est satisfait de l'évolution de son poste, qu'en première analyse la charge paraît gérable et qu'un suivi régulier et vigilant sera fait dans les premiers temps pour examiner la charge de travail induite par ce nouveau fonctionnement.

Pas de conséquence indemnitaire, il n'y aura en tout cas pas de baisse de salaire pour l'agent concerné (encore heureux !).

Solidaire demande comment seront gérées les priorités des tâches (aiguillage téléphone par exemple) entre les 2 fonctions assurées par l'agent, et comment la fonction « formation » sera assurée en période de congé de l'agent. Il ne faudrait pas ajouter du stress à la charge de travail ! L'autre agent n'est pas toujours physiquement présent et ne reprendra pas la fonction formation. La direction précise que la fonction « accueil téléphonique » pourra être répartie sur le reste de la division ADM si besoin. Idem pour l'accueil physique (portail), avec un relais LOG, voire TTI le mercredi.

- ▶ Postes CPR : la direction confirme qu'un second poste CPR sera ouvert à la prochaine CAP de printemps (pas de candidat pour le moment).
- ▶ Poste MIR Rennes : pas de candidat pour le moment, peu d'opportunité à attendre également du côté de la BIEP. La question se pose alors sur l'éventualité d'ouvrir le poste aux TSE. La direction indique qu'il n'y a pas non plus de TSE dans l'Ouest intéressé par cette filière, mais n'exclut pas pour autant de l'ouvrir aux TSE s'il n'y pas de candidat TSI. FO fait remarquer que les pratiques qui se développent actuellement (entretiens « pointus » avec les OBS/D ou DSO, voire demande de pseudo-CV) sont opaques et rendent l'accès à ces postes difficiles. Solidaire exprime à nouveau sa revendication d'avoir un vrai parcours de formation structuré pour la reconversion TSE ' TSI, faisant intervenir l'ENM.
- ▶ Organisation-cible pour la division ADM : à la demande des représentants du personnel, la direction apporte les précisions suivantes :
Cible pour ADM : 8 agents répartis comme suit :
1 cat. A (ADM/D)
1 cat. B finance ' 3 Cat. C
RH ' 1 Cat. C
1 Technicien, et 1 Ouvrier d'Etat

Point 7 : suivi des agents des centres fermés

L'action DIRO-EVOL a été clôturée puisque que tous les agents impactés par les premières fermetures ont trouvé des postes. Les représentants du personnel estiment qu'on est passé d'une phase où les agents étaient convoqués tous les six mois (direction précédente) à une phase où on a l'impression qu'il ne se passe plus rien.

La direction indique qu'effectivement il n'y a plus de convocations, mais qu'il ya des rencontres régulières avec les équipes ayant été impactées, pas forcément sous forme individuelle, elle le reconnaît.

La direction a du mal à imaginer une méthode pouvant remplacer la méthode des convocations. Elle propose pour remplacer DIRO-EVOL, de faire peut-être un document plus global incluant les livrables présentés au CTSS de janvier et des documents du points 8 et des infos centre par centre et services support...

Elle prend acte de rajouter sur le tableau télétravail la colonne ITM qui manquait, et de supprimer la colonne Santé pour l'intégrer dans la colonne Perso. Les représentants du personnel mettent en garde la direction lors de refus/acceptation du télé-travail pour différents agents qui travaillent sur des postes quasi identiques, lorsque l'on accepte pour l'un et que l'on refuse pour l'autre, surtout à la lumière des dernières décisions qui ont rendu des avis négatifs...

De même, ces dossiers télétravail traités « au fil de l'eau » devraient passer en commission CTAT (au moins une fois l'année) et être traités dans leur globalité, comme la norme le prévoit.

Point 9 : MO relatif à la continuité du service public au sein de MF en cas de grève

Solidaires demande si la liste des postes en annexe 1 est exhaustive, limitative ou susceptible d'évoluer au gré des situations ? La direction estime qu'elle est limitative, mais fera remonter cette question en DIR-DSR pour clarification.

FO indique que juridiquement, rien n'interdit un directeur d'assigner n'importe quel agent de n'importe quel service, et demande si la fiche de poste mentionne que le poste est « assignable ». Il est indiqué que ces postes sont assignables, « systématiquement » pour les permanenciers, et « susceptible d'être le cas » pour les CPR. Cela devrait être indiqué dans les fiches de postes !

Ne faudrait-il pas, dans Pégase, différencier une vacation notifiée d'une vacation normale (au moins pour faciliter les dénombrements) ? C'est important en terme d'expression et d'affichage. Solidaires appuie cette demande.

La question des tâches effectuées sur une vacation notifiée est posée par les représentants du personnel. Doit-on réaliser les tâches institutionnelles pilotées par appel d'offres (ex : CRICR) qui sont parfois à la limite du commercial ?

La direction considère que les prestations faisant l'objet d'un contrat commercial sont hors cadre de ce document.

La question suivante est posée par les représentants du personnel : qui peut légalement signer une demande d'assignation ? La direction répond que, comme c'est indiqué dans le projet de document, tous les permanenciers peuvent signer les notifications à la DIRO. A vérifier si cela est juridiquement établi...

Solidaires demande comment le permanencier s'assure que le notifié est présent. Il devrait en toute rigueur vérifier physiquement la présence de l'agent notifié. Dans la pratique, la direction s'assure simplement que l'agent notifié a bien pris connaissance de sa notification, il n'y a pas pour l'instant de contrôle systématique de la présence de l'agent lors de sa vacation notifiée.

Point 3 :suivi des action CTSS Ouest

2016_11_22_A1 (modifier la rédaction du texte du paragraphe « proposition pour la mise en place d'un pôle de prévision marine H24 à Brest-Cherbourg ») : il vaut mieux continuer à discuter avec les agents de Cherbourg (suite de la discussion de ce matin point 8).

2016_11_22_A2 (suite à DIRO-EVOL, présenter un cadre de suivi des agents des centres fermés pour le prochain CTSS de printemps 2017) : discuté en partie ce matin.

2016_11_22_A3 (Réaliser une nouvelle version du bilan social DIRO 2015 en intégrant au mieux les demandes faites) : peu d'avancée sur ce point. Travail de ADM/D en collaboration avec ADM/RH.

Pour les arrêts de travail, il y a un aller/retour entre RH et les chefs de services. Ce travail est pertinent pour contrôle et doit être maintenu.

2016_11_22_A4 (adresser le document non-nominatif de suivi du télé-travail à la DIRO aux membres du CTSS) : Document à revoir (vu ce matin).

2016_11_22_A5 (faire remonter le besoin de disposer d'un traitement des heures écrêtées au sein de Pégase) : demande remontée au national, pas de réponse.

Point 4 : présentation du plan d'action DIRO 2017

Action 2 : un bilan des actions intermédiaires sera fait courant mai, avant le séminaire DIRO du 16 mai 2017
Pas de remarques particulières sinon.

Point 5 : présentation du budget de la DIRO : bilan 2016 et prévisionnel 2017

► En 2016 :

Très bon taux de dépenses, tant en fonctionnement (99%) qu'en investissement (96%)

Légère hausse des budgets « missions » et des budgets « fluides ».

Caen : travaux reportés car la somme allouée était insuffisante et a été du coup redéployée sur d'autres dépenses.

► En 2017 :

le budget est qualifié de « sincère ». Dans les faits, ce sera « à l'économie ». La marge de manoeuvre se réduit par rapport à 2016. A noter qu'une seconde coupe budgétaire va intervenir courant juin dans l'établissement (-2 MEuros), après une première coupe de -2MEuros en début d'année, sur les budgets fonctionnement et investissement.

Conséquence : toujours pas de budget pour la MIR14 et la rénovation énergétique du CMIR.

En fonctionnement, la DIRO doit rendre 19 000 Euros

10.000 Euros ont été restitués à la DSO car ADM/D pense qu'il y a eu sur-dotation sur cette ligne budgétaire.

Les dépenses de fluides sont déjà en hausse assez nette en ce début d'année.

Point 10 : point sur les locaux de Vendée et présentation du fonctionnement

Coté DDTM85 : 2 bureaux de 12 m² dans un bâtiment annexe, un troisième bureau est promis pour 2018. La ligne MPLS est en cours d'installation à la DDTM85 (prévu pour juin). Elle complétera la ligne MPLS existante dans l'actuel CM des Ajoncs. Dans un premier temps, un poste est prévu dans un des bureaux de la DDTM, un poste de PC dans l'autre bureau. L'inspection CHS n'a pas relevé de points bloquants.

A terme, pour 2018, tout le monde sera localisé à la DDTM85, avec donc deux postes PC dans le bâtiment annexe, et le poste de Philippe dans un bureau du bâtiment principal (tout proche) de la DDTM85.

Le brigadiste fait pour information à peu près 2/3 de vacations de CRA et 1/3 de PC.

Les représentants du personnels insistent sur la nécessité de préparer et organiser (achat de bureaux, etc.) ce déménagement, pour ne pas ajouter au stress déjà vécu !

Le problème d'un lieu de repas se posera le WE. Selon DIRO/D, le sujet est en discussion avec la DDTM

Point 11 : bilan hygiène et sécurité

La direction indique que la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS) dans le Document Unique (DU) est en cours de réalisation. On rappelle que c'est une revendication récurrente des OS, et Solidaires propose qu'il soit fait un point d'information sur le signalement des situations de souffrance au travail, élargie à tout le personnel (quand et quoi dois-je signaler, à qui, est-ce pertinent, est-ce à moi de le faire...?). Accord de principe (pour fin d'été ou automne prochain) de la direction, en y intégrant une intervention de la psychologue du travail de notre établissement, Mme Vandervossen.

A l'évocation des formations H&S, SST, et incendie faite par la direction, Solidaires signale le manque de présence de l'encadrement dans ces formations. Il faut favoriser les formations mixtes encadrement/personnel, surtout dans ce domaine de la sécurité, pour atténuer les fractures.

Point 13 : questions diverses

- ▶ MIR 14 (Solidaires et FO) : pas de crédits accordés cette année, une PFA va être faite pour 2018. Une visite va être faite en septembre 2017 avec probablement la présence du nouvel Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST). Il y a actuellement un Algeco, mais pas utilisé, car les agents souhaitent rester ensemble.
Les représentants du personnel demandent la mise à disposition d'algecos supplémentaire lors des travaux.
- ▶ GT Marine (Solidaires) : comme évoqué plus haut, le GT marine n'a pas encore publié de conclusions officielles.
- ▶ Autosonde de Brest (FO) : l'expert convoqué par la direction (OBS/D) explique que la partie robo-sonde (lâcher de ballon) marche bien. Les problèmes sont liés au générateur d'hydrogène. Deux incidents se sont produits, un en septembre avec projection de potasse sur des agents, le deuxième début avril. Quand le générateur tombe en panne, deux réservoirs prennent la relève et si les réservoirs sont trop bas, on passe sur l'hélium.
Veille de l'observation : des problèmes existent suite aux fermetures avec le manque désormais apparent de correspondants locaux. Les pannes ne sont plus forcément signalées avec la même rapidité qu'avant. OBS/D pointe notamment le manque de déclarations GMAO, de validations par les points focaux, etc. Cela confirme ce que nous pensions (voir point 8) ! Une conséquence logique et prévisible quand on diminue constamment les ressources et les effectifs...

Les problèmes sont parfois également liés aux outils pour faire la veille, saisir des anomalies (GMAO), outils dont la lourdeur est devenue quasi-proverbiale. La présence de personnel dans chaque département était vraiment un garant de la qualité du suivi. Ce n'est plus le cas actuellement !

La direction précise qu'une réflexion nationale est en cours sur le sujet OBS et en particulier la veille obs (une 1ère réunion a eu lieu fin avril).

Point 14 : date prochain CTSS

Elle est fixée au 14 novembre 2017, avec repli le 16 novembre 2017.

En conclusion, on pourrait dire que ce CTSS s'est tenu, il est vrai, dans un climat propice aux échanges, mais cela n'est pas pour autant rassurant : beaucoup de problèmes demeurent (la direction le reconnaît elle-même), les désorganisations continuent et vont apporter leur lot d'interrogations et de surcouches de complexité anxiogène (fonctionnement en étoile), et l'on ressent au final une impression désagréable d'improvisation au jour le jour, qui emmène notre établissement vers un futur qu'on a du mal à trouver radieux...