

<http://www.solidaires-meteo.org/CR-Solidaires-CTSS-Sud-Est-special-CMAS-Briancon-1er-juin-2021.htm>
↓



Compte-rendu Solidaires-Météo du CTSS Sud-Est spécial CMAS Briançon - 1er juin 2021

- Sections locales - Sud-Est - CTSS DIRSE -
Publication date: mardi 8 juin 2021

Copyright © Solidaires-Météo - Tous droits réservés



Administration :

F. Atger - DirSE/D, JL.Marino DIRSE/DA, MJ Pitorre - COQ et chef de Briançon, Patrick Notterman - DIRSE/Support/D

Représentants du personnel :

S. Alary pour Solidaires,
JL Camilleri pour FO,
JM Clot pour CGT
V. Daval pour CFDT

Expert Briançon : Valentine MARINO pour Solidaires
Nicolas ROUX pour CGT

Expert SPC : Stéphanie Morville

CFDT et FO ont demandé le rajout d'un point SPC à l'ordre du jour.

Contexte :

Lors du CTSS du 22 avril traitant de la division Services, il avait été convenu que le cas du Centre Montagne des Alpes du Sud serait traité lors d'un CTSS spécial, avant la date limite des dépôts de candidature.

Nous avons toutefois signalé les inquiétudes des collègues de Briançon devant la charge de travail présente et à venir, en rappelant que ce sujet avait été évoqué en CHS.

1- Approbation du CR du précédent CTSS,

Les CRs des 2 précédents CTSS n'ont pas encore été rédigés.

2 - Briançon

Solidaires demande, d'emblée, de pouvoir lire la motion rédigée par les agents prévisionnistes de Briançon, suite à la réunion qui s'est tenue le 27 mai entre les agents et DIRSE/D.

Motion soutenue par Solidaires, CGT et FO.

« Nous, Prévisionnistes-Nivologues du Centre Météorologique de Briançon, manifestons notre opposition au projet d'organisation du Centre Montagne des Alpes du Sud reposant sur seulement 6 météo conseil montagne nivologie, tel que présenté par la Direction Sud-Est de Météo-France.

Depuis la suppression des tâches de nivologie à Nice, le nivologue en poste à Briançon a la responsabilité de 9 massifs, ce qui implique une lourde charge de travail, et ce y compris en dehors des situations à enjeu. Le domaine de compétence du CMAS est constitué de massifs aux caractéristiques climatiques et nivologiques très différentes. Cette charge de travail va vraisemblablement être encore alourdie avec la mise en place du produit 4 saisons (P4S) ainsi que la vigilance V6. D'une part, les différents GT relatifs au P4S montrent un accroissement substantiel de la charge de travail pour les nivologues, en particulier pour ceux ayant plus de 4 massifs à traiter. D'autre part, le déploiement de la vigilance V6 imposera au nivologue de réaliser une première ébauche du chiffrage du risque d'avalanche à J+2, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Il ne s'agit pas de s'opposer à ces changements, actés et favorablement perçus par l'ensemble des collègues, mais bien de dénoncer leur non prise en compte dans l'armement du CMAS. Le "rapport Montagne" 2020 préconise "d'augmenter la taille critique des différentes implantations" de Météo-France en montagne, au delà de l'effectif cible en nivologues. Ces préconisations ont effectivement été suivies pour le CMAN et le CMP, mais pas pour le CMAS, où il n'est actuellement pas prévu de prévisionnistes supplémentaires issus de la division Services.

Ainsi, nous nous exposons dès l'hiver prochain à des difficultés sérieuses et croissantes, étant donné que le CMAS ne sera armé qu'à 5 nivologues une grande partie de la saison. Nous craignons de ne pouvoir remplir de la meilleure façon et dans le meilleur cadre possible, à la fois les missions institutionnelles de SPB d'analyse et de surveillance du manteau neigeux, et les sorties terrain. Nous insistons sur le fait que les sorties nivologiques de terrain font partie intégrante du métier de nivologue et sont indispensables. Tout aussi fondamentales, les visites de postes d'observation en saison impliquent, en particulier pour les massifs les plus méridionaux, de longs trajets et un déplacement sur plusieurs jours.

La Direction Interrégionale nous répond que notre sous-effectif conjoncturel sera compensé par une plus large expérience. C'est oublier que pour 4 des 5 nivologues, dont il s'agira seulement du deuxième hiver, des sessions de formation continue sont encore prévues au CMAN.

A terme, cette organisation n'est pas tenable. La surcharge occasionnée risque de générer du stress, une fatigue accrue, des risques psycho-sociaux, de la démotivation et un mal-être général au travail. Des situations dont souffrent déjà actuellement certains collègues, encore accentuées par les incertitudes qui pèsent sur notre avenir. La conséquence directe d'une telle situation est le turn-over permanent au CMAS. Notre Direction Interrégionale balaie ce problème et nous enjoint à un optimisme béat et infantilisant.

Concentrer sur un seul nivologue les tâches de production pour 9 massifs n'est pas tenable à terme. Or, en cas de situation à enjeu, il est physiquement impossible d'assurer à la fois des tâches de prévi conseil/VH et de nivologie. La solution à bas coût prônée unilatéralement par la Direction Sud-Est consistant à délester un ou plusieurs massifs des Alpes du Sud vers les Alpes du Nord ne convient ni à notre équipe, ni aux collègues nivologues des Alpes du Nord, ni même à la DIROP/CMN, en plus de ne pas être gérable en opérationnel. Quant aux modifications du périmètre des massifs, elles ne peuvent intervenir avant la saison prochaine dans le meilleur des cas.

Nous demandons, par conséquent, à notre Direction Interrégionale de respecter les conclusions du "Rapport Montagne" 2020 et d'affecter au CMAS des prévisionnistes supplémentaires, afin de pouvoir gérer la saison haute de nivologie armés de deux nivologues et d'un MC/VH. »

Suite à cette lecture, DIRSE/D nous demande si nous voulons reprendre la motion point par point.

Solidaires estime que le seul point à traiter, dont découlent tous les autres, est le problème des effectifs.

DIRSE/D dit regretter de ne pouvoir affecter plus de personnel. Pour lui, les préconisations du rapport montagne sont à dissocier du cadre de la réorganisation. Le CMAN et le CMP ont été mieux dotés car répartis sur plusieurs sites pérennes, nécessitant de multiplier le personnel.

Le cadre de la réorganisation stipule de conserver le même effectif à Briançon, c'est à dire 6+1 agents : 1 chef + 4 nivologues pour 1 groupe de massif + 2 ETP Prévi Conseil, pour armer un deuxième poste en saison hivernale. La polyvalence nivologie-PC est une spécificité de Briançon.

Nicolas Roux tient à souligner qu'il est inexact de dire qu'il y a 4 nivologues à Briançon, mais bien 6. Le rapport montagne le mentionne très clairement page 25. L'organisation jusqu'à présent de Briançon (différente de celle du CMAN), séparant les productions en 1 vacation « Prévi » et 1 vacation « Nivo », a entraîné l'ajout au fil des années de tâches PC (VH Dirmed, VH 04 + préfecture), entérinant plus encore cette séparation et donnant l'impression à la DirSE que l'effectif était de 4 Nivologues + 2PC, ce qui n'est pas le cas.

Le groupe de massifs en question regroupe 9 massifs, et tout le monde s'accorde à dire que c'est beaucoup trop pour un seul nivologue. La direction est alertée depuis des années sur la charge de travail induite par ce groupe de 9 massifs, né de l'arrêt de la nivologie à Nice, il y a une dizaine d'années.

La seule solution que veut envisager DIRSE/D, est d'adapter la charge de travail aux effectifs, en transférant des massifs du CMAS vers le CMAN, solution qui ne satisfait personne. Il estime que ce serait une charge « légère » pour le CMAN, mais un allègement significatif pour Briançon.

Cette vision des choses ne nous paraît pas acceptable : la logique veut qu'on adapte nos moyens aux besoins et pas l'inverse. Transférer la charge sur les voisins ne la supprime pas et peut les mettre en difficulté, comme ça a été le cas pour Briançon quand ils ont récupéré les massifs de Nice.

En plus, cette éventuelle décharge vers le CMAN est loin d'être évidente et soulève beaucoup de questions : quels massifs ? qui ferait les visites postes et sorties, sachant que les massifs concernés pourraient être les plus proches de Briançon, etc, etc. ?

Ce problème étant connu depuis 10 ans, Solidaires s'étonne de voir que la direction n'ait pas voulu envisager de renforcer l'équipe au moment de la création du CMAS, alors que tous les autres centres montagne ont vu leurs effectifs grossir.

DIRSE/D admet qu'il n'a pas trouvé nécessaire de le faire, vu les préconisations de 4 nivologues pour 1 groupe de massif. Il a voulu privilégier une option « rationnelle », en s'appuyant sur le CMAN pour délester Briançon, d'une façon qui resterait à définir.

Pour se défendre, il dit avoir découvert les requêtes du personnel la semaine précédente ; il s'étonne de voir que le sujet n'ait pas été porté plus tôt en CTSS, et reporte une partie de la faute sur les OS. Il estime qu'il est maintenant trop tard, qu'on ne va pas remettre en cause 2 ans de travail et de concertation. Il estime aussi que le problème des Alpes du Sud est un problème MF et pas seulement DIRSE et se félicite que les OS aient demandé le rajout de ce point au prochain CTEP.

FO rappelle que le sujet Briançon a été évoqué au CTEP du 13 novembre dernier, en CTSS CE et CHS SE, qu'il ne pouvait pas l'ignorer.

Les agents avaient également abordé le sujet des effectifs lors d'une réunion de service avec DIRSE/D le 4 décembre 2020.

V, Marino lui rappelle les raisons de ce « réveil tardif » :

- ▶ La reprise des 2 massifs gérés par Nice a été imposée aux agents sous la menace à l'époque : soit ils acceptaient, soit le centre fermait.
- ▶ la surcharge de travail, le manque d'effectif chronique et le turn-over connus à Briançon ont épuisé les agents. Difficile de se projeter quand on a la tête sous l'eau.
- ▶ Le BERA a évolué depuis 10 ans et la charge de travail, avec. La charge liée au P4S (Produit 4 saisons) reste inconnue à ce jour, mais laisse présager une augmentation, exacerbant une situation actuellement déjà tendue.
- ▶ Une nouvelle équipe dynamique et volontaire s'est mise en place, et a pris la mesure de ce qui allait être demandé.

Quant à la concertation évoquée, elle n'a jamais eu lieu avec les agents, peut-être avec le chef de centre, mais ce n'est pas allé plus loin. Briançon a récupéré la PC des Alpes-de-Haute-Provence sans concertation, les agents n'ont jamais été sollicités dans les GTs liés à la division Services, alors qu'ils ont une partie de PC.

DIRSE/D admet qu'effectivement, le CMAS ne faisant pas partie de la division Services et son périmètre évoluant peu, il n'avait pas jugé nécessaire de les solliciter pour ces GTs. Mais il admet en même temps la porosité entre CMAS et DS, en suggérant la possibilité de décharger le CMAS de la partie PC des Alpes de Hautes Provence si cela s'avère nécessaire.

Il prend quand-même « sa part de responsabilité » sur le non-traitement en CTSS SE.

DUREE ET REPARTITION DES VACATIONS

Les agents ont demandé des simulations de TDS.

2 simulations ont été présentées, avec des périodes hivernales d'armement à 2 agents plus ou moins longues. Il n'y aura qu'un poste l'été.

La vacation de nivologie sera de 12h. La durée de la deuxième vacation (back office ou PC), serait tributaire de la période d'armement.

Actuellement, il y a 2 postes/jour (H12 et H10) en période hivernale, 1 PC/jour (H12) + 2 vacations nivo (H8)/semaine aux intersaisons, et 1 vacation PC (H12) /jour en été.

Dans le futur fonctionnement, la période dite hivernale risque de largement déborder sur la période d'intersaison.

En gros, la direction explique que plus longue sera la période hivernale, plus courtes seront les vacances. Et il invite les agents à « réfléchir collectivement » à ce sujet (horaires + contenu des 2 vacations).

Et enfin, il explique que si la situation est tendue, un renfort de dernière minute pourra être mis en place, et traité en vacation exceptionnelle.

Solidaires signale que dans le SE, les vacances de PC vont être de 12h dans la division services, et estime qu'il y a une inégalité de traitement avec des vacances de 10h au CMAS. La charge de travail n'est pas moindre, bien au contraire, avec la VH en montagne.

Les collègues de Briançon confirment qu'il sera impossible au nivologue de prendre le relais après le départ du PC le soir, et il ne pourra pas non plus compter sur son soutien en journée.

Ils déplorent encore et toujours le manque de concertation. Les agents craignent, à juste titre, de se retrouver en difficulté les jours de mauvais temps. Ils s'inquiètent aussi de savoir comment ils vont pouvoir dégager du temps pour les tâches annexes mais tout aussi importantes : clim, sorties nivo, formations, tutorat nivo, etc, etc.

La direction se veut ouverte à toute proposition d'aménagement, tant que ça reste compatible avec l'effectif de 6 agents. Il espère une flexibilité et une adaptation continue, que l'on sait très inconfortables pour les agents, facteurs de stress et de fatigue.

FONCTIONNEMENT Hiver 2021-2022

En plus du fonctionnement courant du CMAS, de fortes inquiétudes pèsent sur le déroulement de l'hiver prochain.

- ▶ un des agents part à la retraite début 2022, et l'agent qui doit le remplacer n'arrivera qu'à l'automne 2022. Il n'y aura donc que 5 prévisionnistes-nivologues l'hiver prochain pour 1 poste nivo et 1 poste PC.
- ▶ le chef de centre actuel vient également d'annoncer son départ à la retraite pour cet automne.
- ▶ ces départs coïncident avec l'arrivée des nouveaux outils, la mise en place du P4S...
- ▶ plusieurs agents sont arrivés courant 2020 à Briançon et ont encore des modules de formations en nivologie à suivre.
- ▶ Sur ces 5 agents, le nivologue le plus expérimenté est arrivé en 2017, et 4 sont arrivés en 2020....

DIRSE/D se dit conscient des difficultés à venir et essaie d'être rassurant en disant que le problème est identifié au niveau de la DG et qu'il cherche d'ores et déjà des solutions, avec notamment des décharges vers le CMAN.

Pour lui, le P4S doit améliorer le service rendu sans surcharge par rapport à l'existant. Si le produit ne remplit pas le cahier des charges, le calendrier pourrait être revu et la mise en place du P4S différé.

Solidaires s'étonne de cette affirmation. La surcharge de travail impactant surtout le CMAS sous-dimensionné, est-il envisageable de reporter la mise en place du produit uniquement pour le CMAS, sachant que ce produit est attendu par la DirOP/CMN et la communauté des nivologues, dont les collègues de Briançon ?

DIRSE/D répond que ce serait un report national.... Peut-on y croire ?

Solidaires veut également s'assurer que l'arrivée tardive du 6ème collègue, était bien due à sa demande et pas à la demande de la division services SE où il est actuellement affecté, et ce, au détriment des collègues de Briançon qui n'ont pas été consultés.

DIRSE/D a un trou de mémoire, mais le chef de Briançon nous affirme que c'est bien à la demande du collègue concerné.

FICHES DE POSTES

Les agents ne sont globalement pas contre la fiche de poste du MCMN.

Le point le plus gênant reste la mention « territoire de responsabilité ». Aucun territoire n'est défini dans la fiche de poste, laissant craindre des ajustements à la petite semaine, comme ce que connaît l'ensemble de la DIR depuis quelques temps.

DIRSE/D confirme bien évidemment que c'est voulu, mais que ce n'est pas un piège, et qu'il souhaite retrouver une certaine stabilité... Il s'agit de garder une certaine souplesse pour la PC, pour une articulation plus fluide avec la division Services. Le territoire du CMAS correspond en gros à la PACA montagnaise.

Solidaires regrette également l'absence d'un poste d'adjoint, justifié selon DIRSE/D par un seul site pour le CMAS.

VOTE :

3 Contre (CGT, FO, CFDT) - 1 abstention (Solidaires)

Solidaires s'abstient sur la fiche de poste, qui est décorrélée du document d'organisation du CMAS, mais reste opposé au document d'organisation.

Les 3 OS précisent que le vote contre est pour marquer leur désaccord avec le manque de moyens. Ils ne sont pas contre la création du CMAS. FO demande à ce que cette précision soit portée sur le CR.

Pour finir, N. Roux fait remarquer que le problème des effectifs au CMAS, et donc in fine celui de la qualité du service rendu, dépasse finalement peut-être le simple cadre de Météo-France. MF reste un acteur reconnu dans le monde de la montagne, mais certains acteurs professionnels « agressifs » sont à l'affût du moindre faux-pas et font un travail de sape régulier auprès de la communauté des pratiquants professionnels ou amateurs. Outre la question de la qualité du service rendu, qui est la seule qui vaille vraiment, se pose aussi celle de son sens. Effectuer des estimations du risque avalancheux au rabais, pour un public par conséquent de moins en moins réceptif et préférant s'informer autrement, n'aurait aucun sens. Une fois la communauté des pratiquants perdue, il est en général difficile de la récupérer. Avec un effectif aussi critique, aucune action de communication n'est envisageable.

Contrairement à la direction, les OS estiment qu'il n'est pas trop tard pour affecter des agents supplémentaires à Briançon. Les agents ont une lourde responsabilité et sont très inquiets à l'idée de ne pas pouvoir remplir correctement leurs missions. Il faut qu'ils puissent travailler sereinement, sous peine de démotiver et épuiser une fois de plus cette équipe dynamique. Il est urgent de retrouver une certaine stabilité, avec des solutions pérennes et adaptées. Météo-France a donné des moyens aux autres centres de montagne, pourquoi le CMAS n'aurait-il pas droit aux mêmes conditions de travail ?

3 - SPC

Dans le projet d'établissement, les 4 postes de prévisionnistes du SPC sont requalifiés.

Par opportunisme, la direction a choisi de réouvrir ces postes au cycle de mobilité traitant de la division Services, au grand étonnement des principaux intéressés qui n'avaient pas été informés.

Une réunion d'explication a eu lieu le 28/05 à la demande des agents. Pour pouvoir prétendre à la requalification IT et toucher entre autres la prime de 800 Euros/an liée aux postes en recouvrement, ils doivent repostuler.

Les fiches de postes ont été remises à jour, mais sans changement majeur.

Pour que ce soit un poste IT, ce poste a été rattaché à la famille métier MC. Les agents se sont inquiétés des conséquences. Pour DIRSE/D, il n'y en a aucune. Cette famille regroupe MC, MCM, MCA, MCC, IC... ils ont une fiche de poste MC hydro.

- ▶ Demande portant sur le contenu du référentiel des emplois MC,
- ▶ Pas d'obligation de postuler. A défaut, l'agent sera affecté sur la fiche de poste la plus proche de son poste actuel.
- ▶ Se pose surtout la question de la date d'affectation, car ce n'est pas lié au 4 octobre et à la création de la DS.

Les agents déplorent le manque de communication, ils l'ont mal vécu. La DG avait assuré que le SPC n'était pas concerné.

DIRSE/D fait son mea culpa pour la communication et a présenté ses excuses au personnel. La décision a été prise quelques jours avant le cycle de mobilité. Il a insisté pour que les agents soient requalifiés le plus vite possible.

Si quelque-chose pose problème dans la fiche de poste, il invite les agents à s'exprimer, mais il ne voit pas quoi que ce soit qui puisse inquiéter.

Concernant l'astreinte, le code du travail n'autorise pas d'être à la fois en astreinte et en HB, il faudra donc revoir le fonctionnement interne du SPC, mais c'est indépendant de la restructuration.

S. Morville soulève des incohérences entre la fiche de poste présente dans SITERH et la fiche de poste sur laquelle elle avait postulé. Le problème est remonté vers les RH, mais pas de réponse.

Les agents demandent à ce que la date de mutation soit avancée au début de l'année 2021, ou au moins à la date de prise de poste du dernier agent arrivé (muté sur la FDP type MC) et qui, lui, est éligible au complément indemnitaire depuis cette date-là.