



Compte rendu CFDT-Météo du Comité « Action Régionale Hexagonale » du 26 novembre

Sommaire :

1. Projet d'évolution du poste de prévisionniste, notamment en termes d'ergonomie (Groupe de Travail dénommé GTAE2P)
2. Point 3P : évolution du poste CPR et du renfort CPR
3. Evolution des organisations du CMAN de la DIRCE
4. Effectifs en régions 2025 (TROED)
5. Points sur les projets de déménagements en 2025
6. Point sur l'outil RéseauObs synopsis
7. Point sur le travail de nuit
8. Demande de requalification des postes DIR/Support

1. Point sur le projet d'évolution du poste de prévisionniste, notamment en termes d'ergonomie (Groupe de Travail dénommé GTAE2P)

En octobre le groupe de travail a transmis un document présentant un poste de travail physique « unique » (disposition des écrans notamment). Les agents des DIR ont pu faire des remontées mais sur un laps de temps très court et sans avoir pu expérimenter le poste (sauf la DIRN) !

Les difficultés pour aboutir à la réalisation de ce projet restent importantes :

- Tout d'abord, **la CFDT-Météo signale le besoin de conserver des écrans 27 pouces pour la gestion de la vigilance en DIRSE et DIRSO** (les écrans sont en 24 pouces sur le poste « unique » présenté).
- Nous demandons également si l'agencement physique des différents postes dans les **salles a été étudié pour chaque DIR**, et si une réflexion a été menée sur la dynamique et la convivialité entre les différents postes (CPR, renfort, MC).
- Par ailleurs, des doutes sont émis sur **la superficie (potentiellement insuffisante)** du bureau proposé et sur la qualité des écrans.
- Surtout, la nécessité pour besoin de sécurité de basculer sur **Windows 11 vient percuter les sujets d'ergonomie**.

Un groupe se penche sur la faisabilité de la bascule vers Windows 11 : il n'y aurait plus de points « bloquants », mais... encore un certain nombre de points « à améliorer ». Une page confluence liste les différents points, suite à des expérimentations à la DIRN et au CNP. La Direction indique que, à ce stade, une extension de l'expérimentation dans les autres DIR n'est pas envisagée ; il indique également qu'un volet formation/accompagnement devra être soigneusement préparé.

La CFDT-Météo demande à ce qu'un bilan plus détaillé soit fait sur ce sujet en Formation Spécialisée ARH : passage en revue des points à améliorer, des points positifs, présentation d'un calendrier, des tests et formations envisagées.

Le sujet de l'ergonomie des postes de travail revêt une certaine importance dans certaines DIR où la frustration est grande. Avec également, dans certaines DIR, l'utilisation d'équipements anciens qui mériteraient largement d'être remplacés.

La Direction reconnaît que cela « n'avance pas assez vite », que les différents groupes de travail sur l'ergonomie et la partie fonctionnelle se télescopent « sans pilote englobant l'ensemble de la problématique ».

Côté budget, des crédits sont disponibles sur 2024, mais vu les différentes problématiques, il n'est pas certain que la commande de matériel puisse être passée à temps... Est-ce que les crédits seront encore disponibles en 2025 ?

2. Point 3P : évolution du poste CPR et du renfort CPR

Les représentants des personnels signalent **les difficultés pour les CPR de certaines DIR à corriger la base de manière systématique en cas de vacances à enjeux**. Cela crée dans certains cas des surcharges de travail, et une priorisation de cette correction sur J2 / J3 qui peut notamment dégrader le cadrage aux MC. Dans la DIRCE, le renfort est désormais systématiquement activé en période VH, même en cas de situation calme, ce qui densifie le tableau de service et ne semble pas cohérent avec le document d'organisation de la DIR.

La Direction indique que le principe d'une correction systématique de la base en région fait suite au protocole social de sortie de grève et aux conclusions du GT « corrections de la base en région ». C'est pour cette raison que les effectifs ont été légèrement renforcés dans certaines DIR (+5 ETP en tout).

Néanmoins la Direction souligne que ce caractère obligatoire n'est pas immédiat. Il fera suite d'une part à la montée progressive en compétences des agents, après les formations en cours sur les outils, et aux pourvois des postes supplémentaires.

Les représentants du personnel rappellent également que la correction systématique de la base aura un impact sur le volume des activités portefeuilles prises en charge par les CPR et MC, et que cet impact doit être quantifié.

La Direction signale que le travail se poursuit pour l'amélioration des outils de travail, « *sans baisser la garde en termes de ressources et de moyens* ». Une page confluence doit être créée pour suivre la montée en puissance de la correction dans chaque DIR.

Par ailleurs, **un document méthodologique sur les corrections est également en cours de consolidation**.

3. Evolution des organisations du CMAN de la DIRCE

Le Document d'Organisation du CMAN avait été ajusté suite au protocole social de sortie de grève d'octobre 2023. Les horaires des vacances opérationnelles étaient restés inchangés avec un maintien du début des vacances MCMN et de la vacation VH à 5h45.

Une évolution dans les productions à réaliser permet aujourd'hui de faire débiter la vacation VH à 6h45. Ce décalage est permis par une production (ATMB) moins tôt le matin. La première production est décalée à 8h15, ce qui ne nécessite plus une prise de poste à 5h45. **Un début de vacation à 6h45 est compatible avec la conférence interne entre prévisionnistes et s'aligne ainsi sur l'horaire de prise de vacation des MC de Bron.**

Cette modification permet de « gagner » 240,5 heures sur l'année, ce qui contribuera à faire baisser les bilans horaires très élevés.

La Direction ajoute que cette évolution a été évoquée en réunion de service avec l'ensemble des agents le 22 octobre et qu'aucune opposition ne s'est exprimée contre cet ajustement horaire.

A noter que les horaires des vacations nivologiques restent quant à elle inchangées (le début de vacation reste à 05h45).

Un nouveau Document d'Organisation pour la DIRCE est par conséquent soumis au vote : les représentants du personnel votent pour ou s'abstiennent (abstention pour les deux représentants CFDT).

4. Effectifs en régions 2025 (TROED)

Au niveau de l'Etablissement, la direction espérait +5 ETP pour 2025, « *on le les aura probablement pas* », l'évolution du TROED se fait donc à schéma d'emploi constant. Si on envisage des effectifs en plus dans certains services, il faudra les prendre dans d'autres.

Le tableau du TROED 2025 est présenté par la direction. Pas de surprise. On note les 5 ETP gagnés en DIR (+1 pour DIRIF, DIRCE, DIRO, DIRSE et DIRSO) suite aux conclusions du GT « correction en régions ». Ces postes sont récupérés par « résorption des surnombres ».

5. Points sur les projets de déménagements en 2025

La Direction affiche une page confluence présentant les évolutions relatives aux implantations immobilières.

On note que certains sites ont fermé en 2024 (Mâcon et Aurillac).

Voici les déménagements ou travaux envisagés en 2025 :

- Au CMIRN de Lille Villeneuve d'Ascq, une instruction locale est menée pour un resserrement des bureaux de Météo-France avec l'abandon de l'aile ouest du bâtiment qui pourrait accueillir d'autres administrations (en 2025 ou 2026).
- Déménagement du CMAS de Briançon dans la cité administrative Berwick de Briançon.
- Au CMIRSO de Mérignac, le resserrement immobilier permet de restituer à l'État 600m² (le bâtiment A). Des travaux importants de rénovation sont prévus pour améliorer le confort thermique des agents. Ces travaux sont planifiés de 2025 à 2027.

6. Point sur l'outil RéseauObs synopsis

Malgré le patch correctif mis en œuvre début novembre, dans plusieurs DIR, les collègues remontent que **l'outil reste de qualité très insuffisante pour une utilisation en opérationnel**. Il n'est par exemple plus possible à ce stade d'utiliser une liste de stations ou de paramètres créée par d'autres collègues (souvent par les référents régionaux), pour des raisons de sécurité informatique...

Nous sommes toujours en nette régression par rapport au Réseau Obs de Menhir, dont nous demandons le maintien tant que le nouvel outil n'est pas satisfaisant.

7. Point sur le travail de nuit

La CGT souligne que dans dans certaines DIR, une information sur le travail de nuit a été dispensée aux agents en service posté (impact sur la santé, bonnes pratiques pour mieux gérer le rythme de sommeil). Il y a accord de principe de la Direction pour que ces documents soient partagés et, éventuellement, fassent l'objet d'une information spécifique à l'attention des agents concernés.

8. Demande de requalification des postes DIR/Support

FO rappelle la demande d'évolution des postes DIR/Support, actuellement classés en RIFSEEP 2. Un courrier de revendication a été envoyé par les collègues des services informatiques. Ils demandent le classement de ces postes en « administrateur informatique » afin d'être requalifiés en RIFSEEP1. voire de requalifier le poste IT : un agent qui réussirait l'IT-Pro pourrait rester sur son poste (idem BSA/AA).

La Direction prend acte de la demande et va étudier le sujet qui sera mis à l'ordre du jour au prochain CSA.

Le prochain CSA-ARH est prévu le 18 mars 2025.