Cahier de doléances des services aéronautiques de Météo-France

Introduction
Ces doléances exprimées par des prévisionnistes aéronautiques constituent une synthèse d'échanges menés par l'intersyndicale CGT-FO-CFDT-Solidaires de Météo-France avec des agents de 16 CRA et de Dprévi/Aéro.

Emploi

1. Les bilans sont très élevés (globalement ou par agents) dans beaucoup de centres.

2. Les temps de formation, temps partiels et temps syndicaux ne sont pas suffisamment pris en compte dans le TROED.

3. Beaucoup de postes ne sont pas pourvus. Le phénomène s'est aggravé à la dernière CAP.

4. Il n'y a plus de sorties d'école pour pourvoir les postes restés vacants après les CAP (recrutements trop faibles voire nuls).

5. Les solutions d'appel à BR ne sont en l'état pas satisfaisantes, étant donné les contraintes liées à une longue formation, à une pratique régulière de l'activité aéronautique pour maintenir le savoir-faire et acquérir de l'expérience à une qualification des compétences aéronautiques, à l'obtention d'un badge en cas d'accès réservé à l'aéroport.

Organisation des services

6. La charge de travail est trop importante sur certains postes, notamment en fin de nuits et début de matinée, ainsi que durant les situations difficiles (situation météo à risque, période de viabilité hivernale, période d'assistance particulière).

7. Sans que cela soit contradictoire avec le point précédent, les agents craignent, dans l'intérêt du service public et de la sécurité des passagers, que la direction impose la suppression de tâches ou la mise en place de priorisation des tâches pour pallier le manque d'effectif ou la surcharge de travail.

8. Les agents s'opposent aux fermetures de centre, aux suppressions de postes *(Pour l'actualité : opposition à la décision de fermeture du site de Lesquin et de transfert de ce service au CMIRN qui va dégrader la qualité du travail ; opposition à la suppression du poste de nuit à Clermont-Ferrand qui va engendrer une surcharge de travail la nuit à Saint-Exupéry).*

9. L'organisation globale des CRA n'est pas satisfaisante. *Par exemple, les réorganisations de centre, un par un, ont conduit à des transferts de tâches en cascade d'un centre vers d'autres centres, ce qui aboutit souvent à des situations illogiques et impraticables.*

10. Les réorganisations de centres occasionnent des difficultés mal prises en compte par l'encadrement, et qui ne font pas ou pas suffisamment l'objet de bilan a posteriori. Ces bilans doivent être systématiques. *(exemples : à Orly, la charge de travail est parfois très importante même en été, et la suppression d'un poste SP est parfois très difficile à gérer ; la suppression du poste à vocation aéronautique à Caen engendre une surcharge de travail pour Rennes ; à Ajaccio, la suppression du poste de nuit induit des risques pour la sécurité des vols du soir, avec des conditions d'approche difficiles).*

11. Les CRA ont souvent trop de sites à superviser, notamment la nuit lorsqu'ils reprennent les activités du CRA voisin pendant la période de repos. Dans certaines régions, comme le Centre-Est la diversité des situations climatiques et géographiques rend la tâche extrêmement difficile.

12. Des agents craignent que le travail collaboratif entre CRA et Dprévi/aéro soit menacé à moyenne échéance.

Outils et moyens techniques

13. Certains outils ne sont pas ergonomiques comme GMAO2 (pas pratique) ou Synopsis (trop lent).

14. Les outils d'aide à la supervision des aérodromes à distance sont mal adaptés.

15. L'outil Csym ne semble pas adapté à certains aéroports (*exemple : Nice)*

16. Le support TTI la nuit doit être renforcé.

Observation

17. Le manque d'observation humaine est préjudiciable, particulièrement en cas de situation météorologique critique. Les prévisionnistes aéronautiques estiment que l'observation automatisée n'est pas assez fiable, surtout lorsqu'il n'y a plus de personnel météo sur un aéroport pour critiquer la mesure des capteurs et signaler au plus vite leurs défaillances.

18. La configuration géographique particulière de certains aéroports n'est pas prise en compte, alors qu'elle nécessite absolument une observation humaine afin d'assurer les phases d'approche ou décollage/atterrissage dans de bonnes conditions *(exemples : Ajaccio, Calvi, Chambéry, etc).*

Conditions de travail, prévention des RPS

19. Dans plusieurs centres, l'organisation du travail et la surcharge de travail ne permettent pas à chaque agent, à chaque vacation, de prendre une pause repas, ainsi qu'une période de repos de 3 heures consécutives la nuit.

20. La pénibilité du travail s'accroît (travail de nuit, travail posté, travail stressant car soumis à une forte pression de l'usager). Elle s'en ressent d'autant plus que la moyenne d'âge des agents augmente. Elle n'est toujours pas reconnue à Météo-France pour un départ en retraite anticipé.

21. Les heures de nuit ne sont pas suffisamment bonifiées.

22. La récurrence du travail de nuit est parfois trop élevée (plus de deux nuits par agent et par semaine).

23. Le flou entretenu par la direction sur les projets de réorganisation à court, moyen et long terme engendre un mal-être des agents lié à l'incertitude sur l'avenir professionnel (voire familial), notamment en cas de risque de fermeture ou de délocalisation.

24. La succession de vacations où l'agent est seul engendre à moyen et long terme un sentiment de solitude très pesant. *(Exemple : Beauvais).*

Relations institutionnelles

25. La pression constante des compagnies pour une baisse des coûts des services est incompatible avec la sécurité et avec des conditions de travail satisfaisantes. La position de Météo-France et de la DGAC à ce sujet est n'est pas claire.

26. Les agents ont l'impression de ne pas être défendus par la direction en cas de plainte des usagers (SNA, gestionnaires, pilotes) sur les informations délivrées par Météo-France, alors qu'ils subissent une réduction de leurs moyens (réduction du personnel, du nombre de postes, du nombre de centres).

27. Les agents sont inquiets des perspectives liées au Ciel Unique Européen et notamment à la directive CUE2+.

28. Les agents s'opposent à tout projet de mise en concurrence, que ce soit avec d'autres SMN ou avec des organismes privés, dans l'intérêt du service général.