



## CTEP du 17 décembre 2013

|   |          |
|---|----------|
| <u>CIAV 2012 et diverses primes: .....</u>  | <u>1</u> |
| <u>Mesures miroir : grille de valorisation fonctionnelle des personnels administratifs B/C :.....</u> | <u>1</u> |
| <u>Nouveau statut des ouvriers d'Etat : .....</u>   | <u>2</u> |
| <u>Budget : .....</u>   | <u>2</u> |
| <u>TROED 2014 : .....</u>   | <u>2</u> |
| <u>Discussions en CTSS sur les postes CUT et les ITS fonctionnelles :.....</u>                        | <u>3</u> |
| <u>Nouvelle majoration fonctionnelle de l'ITS.....</u>  | <u>3</u> |
| <u>Remboursement des frais de missions : .....</u>  | <u>3</u> |
| <u>Affectation des élèves en sortie de l'ENM pour les ITM :.....</u>                                  | <u>3</u> |
| <u>Projet d'arrêté relatif à la formation initiale des TSM : .....</u>                                | <u>4</u> |
| <u>Point d'information sur la marine : .....</u>  | <u>4</u> |
| <u>Evaluation des compétences aéronautiques : .....</u>   | <u>4</u> |
| <u>Quels outils pour valoriser l'expertise des prévisionnistes ?.....</u>                             | <u>5</u> |
| <u>Pénibilité : .....</u>   | <u>5</u> |
| <u>Plan de gestion prévisionnel des ressources humaines 2014-2017 : .....</u>                         | <u>5</u> |

### **CIAV 2012 et diverses primes:**

La direction du budget considère que le texte portant sur le CIAV est inapproprié. La direction de Météo-France est peu optimiste sur son application. Elle réfléchit donc à verser la somme correspondante (345 000 euros) aux agents sous une autre forme. Par exemple sous forme d'une modulation de l'ITS, soit 138 euros par agent concerné (ITM, TSM). Le versement aurait lieu au mois de mai.

Le texte concernant les nouveaux montants de l'ITS est dans le circuit de signature interministérielle, comme le sont d'autres textes (la PRS pour les centres fermant en 2015, la scolarité des TSM, extension du nombre de postes CUT...).

Avec le nouveau protocole (« Protocole social entre le gouvernement et les organisations syndicales représentatives de la DGAC 2013-2015 », [cf. notre article](#)), la DGAC a mis en place une prime d'intéressement (100 euros par agent en 2013). Pour cette année, les agents « corps communs » à Météo-France ne toucheront pas cette prime.

Météo France pourrait aussi mettre en place une prime d'intéressement - à partir de l'année prochaine (au mieux!) - qui pourrait servir à assurer une mesure miroir pour ces personnels. Elle concernera alors l'ensemble du personnel et pourra remplacer le CIAV.

Les administratifs en poste à Météo France auront toutefois déjà subi un retard.

### **Mesures miroir : grille de valorisation fonctionnelle des personnels administratifs B/C :**

Depuis le 01 janvier 2013, les administratifs en poste à Météo France touchent une prime fonctionnelle, dont le montant est lié à la fonction de leur poste. C'est une des mesures miroir appliquées par Météo-France au regard de ce que fait la DGAC.

Mais les grilles de fonctions entre les deux établissements montrent des différences, lésant encore une fois (cf. § précédent) les agents en poste à Météo France. Cela rend notre Etablissement moins attractif. Les syndicats exigent une vraie concertation sur la grille applicable à Météo-France (cela avait déjà été demandé en mars). Une première réunion devrait avoir lieu courant janvier. On espère réduire les inégalités et certaines incohérences !

### **Nouveau statut des ouvriers d'Etat :**

La DGAFP travaille sur un nouveau statut (en utilisant l'art 36 de la loi Sauvadet), qui devrait être présenté au conseil de la fonction publique en 2014. Ce nouveau statut devrait correspondre à un statut de contractuel en CDI. Un décret précisera les métiers et la grille de rémunération. Les agents déjà ouvriers d'état ne sont pas concernés par cette mesure.

### **Budget :**

La secrétaire générale indique qu'en 2013, les objectifs de consommation des crédits seront loin d'être atteints et sont aussi loin des dépenses des années précédentes.

En 2014, outre la baisse de la subvention d'Etat et des recettes commerciales, on notera que les dépenses seront prioritairement affectées aux actions définies dans le COP ([cf notre CR du dernier CA - Conseil d'Administration](#)). On notera aussi et surtout que les charges de personnel baissent en lien avec la suppression de 70 ETP répartis comme suit : - 6 IPEF, - 10 ITM, - 44 TSM, - 10 « corps communs ».

Le p-dg (sortant) avait précisé lors d'un Conseil d'Administration de fin 2012 que les *"objectifs [de suppression d'emploi] ne seront pas faciles à atteindre car l'Etablissement est entré dans une phase où il n'existe plus beaucoup de marges de manœuvre : il sera désormais nécessaire de considérer de façon très attentive, dans chaque service, chaque départ afin de gérer les ressources au plus près. Il est sans doute possible d'être plus efficace, mais l'Etablissement devra aussi conduire une analyse sur le socle indispensable d'activités. Il s'agira, là aussi, de faire des choix, par exemple d'accepter de ne plus faire telle ou telle activité."*

Après une année d'analyse sur le socle indispensable d'activités, le directeur général par interim nous précise que cette analyse n'est pas aboutie.

### **TROED 2014 :**

Sans surprise, en lien avec le point ci-dessus, la réduction d'effectifs au TROED se poursuit : 76 postes en moins qu'au TROED 2013 (dont 41 en DIR métropole et 5 en DIR Outre-Mer). On note 4 postes d'IPEF supprimés en DIR NE, SE, SO, O, que les centres qui ferment sont passés à 0 au TROED ou réajustés à l'effectif réel.

La question des adjoints dans les centres météo est abordée : ITM ou TSM ? DSR/D nous répond qu'à l'origine, en 2008, la cible était effectivement un adjoint ITM, mais la direction ne trouve pas toujours justifié que les centres aient deux chefs ITM, donc la direction ajuste les TROED. De plus, *« cela permet à un TSM d'évoluer sur place »*. Toutefois, DSR nous assure que les postes d'adjoints devraient être ouverts à la fois aux ITM et aux TSM dans les centres météos.

Le TROED 2014 répartit 3160,5 postes entre les directions et services de Météo France.

Par ailleurs, au lieu de 3 agents en mission aux Kerguelen, il ne restera qu'un seul agent. Selon la direction, cela représenterait une économie de 250 000 euros par an mais il n'y a aucune incidence sur le TROED : en effet, les agents y partent sous couvert d'une mission, quittant leur poste pendant plusieurs mois mais y restent au TROED. La direction assure qu'aucune mission scientifique relevant de la météorologie n'est abandonnée ; seulement, une partie sera assurée par des personnels ne venant pas de Météo-France.

En ce qui concerne les services TTI en région, l'effectif cible reste de 1+9, à l'exception du centre d'intégration de Bordeaux et de la DIRIC (pupilage), pour 2014 et pour 2015. Par contre, une réflexion est engagée pour 2016-2017. DSR/D nous assure qu'aucun TTI ne sera muté d'office, travailler à distance pour la DSI est envisagé. Les rumeurs en provenance du 2RSI sont fausses, avec des TROED annoncés à 1+5, la direction nous indique qu'il faut leur « *tordre le cou* » !

La CFDT-Météo met par ailleurs en avant que si la centralisation allège les activités en région, elles les alourdissent à la DSI, où certains, voire de nombreux agents sont à la limite de la saturation.

La direction assure que rien n'est arbitré, rien n'est dans les cartons. Nous ajoutons que des plans d'action annuels et un schéma directeur clair des SI seraient utiles.

### **Discussions en CTSS sur les postes CUT et les ITS fonctionnelles :**

Certaines fonctions ouvrent droit à des primes, ou donnent accès à un grade, ce qui est le cas pour le grade « CUT » chez les ITM. La direction indique que pour ces postes, une discussion en CTSS ne paraît pas pertinente (en d'autres termes, elle considère que la pesée des postes ne peut être opérée « localement »).

Par contre, en ce qui concerne les primes ITS fonctionnelles (contingents bien plus importants), des discussions pourront avoir lieu en CTSS avant que le sujet ne vienne en CTEP. Il est rappelé que l'avis n'est pas demandé aux CT sur ce sujet (pas de vote).

### **Nouvelle majoration fonctionnelle de l'ITS**

Une majoration fonctionnelle de l'ITS pour sujétions particulières est mise en oeuvre ; elle est destinée aux personnels ayant subi une fermeture de centre et ayant perçu une PRS (Prime de Restructuration de Service donc ayant subi une hausse de leur temps de transport ou de la longueur de leur trajet) et n'ayant pas déménagé. Elle sera versée au plus 3 ans. Le montant, entre 1000 et 2000 euros par an, dépend de l'éloignement mais nous considérons que cette somme n'est rien comparée aux frais réels et à la pénibilité du trajet.

Les agents en télétravail (dont on rappelle qu'il est partiel et que c'est actuellement une expérimentation) pourront toucher cette prime.

50 à 60 agents sont concernés : 53 agents ont été repertoriés.

Lors de la réunion sur ce point en amont du CTEP, la CFDT a abordé un sujet autre que celui des restructurés : elle a mentionné des demandes d'ITS Fonctionnelles, pour les "ré-organisés sans déménagement mais avec nouvelles sujétions sur leurs épaules", par exemple des TSM qui feraient du boulot d'ITM, le principe devant tendre vers "même poste = même salaire", quel que soit le corps. La DRH a répondu que ce sujet était à voir lors de l'étude des mesures sociales 2014.

### **Remboursement des frais de missions :**

Un nouveau marché avec une agence de voyage en ligne permettra de réserver des nuitées sans que les agents aient à avancer la somme correspondante. La mise en oeuvre de ce marché nécessitera un temps d'adaptation dans les services et sera opérationnel vers la mi 2014.

### **Affectation des élèves en sortie de l'ENM pour les ITM :**

[Pour plus de précisions sur ce dispositif, voir le CR du CTEP de dec 2012.](#)

Le nouveau système, qui devait être testé cette année, a été jugé traumatisant par certains IT de la promo 2011-2013. Des réunions entre syndicats et DRH devraient permettre d'améliorer la situation tout en ne revenant pas à l'affectation au seul classement.

## **Projet d'arrêté relatif à la formation initiale des TSM :**

Un avis a été donné, ce texte a été approuvé unanimement.

D'une part, la scolarité et surtout la méthode par laquelle on évalue des élèves ont été précisées dans ce texte, et d'autre part, la formation des TSM recrutés à l'issue de l'examen professionnel est mieux définie. Une commission établira un programme au vu de la formation antérieure et de l'expérience professionnelle des reçus à l'examen ; leur formation durant alors entre trois et six mois. Des contractuels de Mayotte devraient être concernés par cette nouvelle forme de formation « initiale ». Les formations pourraient avoir lieu sur place (c'est à dire pas forcément à Toulouse) : l'ENM organise la formation, il n'est pas stipulé qu'elle dispense la formation.

## **Point d'information sur la marine :**

La direction présente 4 points sur l'organisation autour de la prévision côtière, la vigilance vague submersion (VVS), le commerce et les outils.

La production côtière SPB reste centralisée sauf pour la Manche Est, la vigilance VVS demeure de la responsabilité de PreviMar, les activités de prévision conseil marine dans le domaine commercial seront réparties entre les centres, et la position du centre de Brest est consolidée par l'obtention de nouvelles assistances / contrats commerciaux. En ce qui concerne les outils, on note un point de satisfaction sur « SABLE », l'outil Sympo2 est restreint à vent et temps sensible sur le rivage, un patch est prévu au printemps 2014 (amélioration de la distinction terre/mer).

Les divergences entre syndicats et direction demeurent, y compris suite à la réunion du 22 novembre 2013. La discussion s'envenime. L'expertise des agents dans les centres est gâchée selon les représentants des personnels. DSR/D tranche en indiquant que la prévision côtière n'est pas revendiquée par les agents de Brest et qu'il ne paraît pas souhaitable de leur retirer les activités liées aux contrats commerciaux. DP/D ajoute que certaines évolutions récentes, pour PréviMar ont arrangé les conditions de travail. Les représentants des personnels assurent que toute la responsabilité ne peut pas reposer sur les épaules d'un seul agent en central.

Le directeur général par interim conclut en disant qu'il lui paraît souhaitable que les relations entre Toulouse et les centres locaux soient bien formalisées pour les situations à enjeux sur la VVS. Une réunion est prévue en début d'année 2014.

## **Evaluation des compétences aéronautiques :**

La CFDT avait obtenu, en groupe de travail avec la DRH il y a un peu plus d'un an, que l'évaluation des agents soit décalée d'une année pour être testée. Cela avait été concomitant à l'ouverture d'un débat réfléchi sur la nature et la méthode utilisés pour la mise en oeuvre de cette évaluation. Un groupe de travail a succédé au précédent et a permis de mettre au point une opération pilote d'évaluation des compétences aéronautiques cet été.

Modules d'auto-formation, puis évaluation lors d'un entretien spécifique avec le supérieur hiérarchique ont été testés. Selon l'administration, « *les avis des agents comme des évaluateurs ont été positifs, tant sur les modules d'autoformation que sur la prise en compte et la valorisation d'activités spécifiques réalisées par l'agent au cours de l'année (stage, participation à une assistance, un RETEX, un entraînement, enseignement, ...) et s'inscrivant dans la thématique concernée.* » Ce nouveau dispositif d'évaluation est étendu aux 400 agents concernés agents en service posté, y compris des brigadistes amenés à intervenir dans ce domaine), en lien avec les exigences OMM/OACI dans le cadre de la campagne 2013-2014 d'entretiens professionnels. Sur 4 niveaux (valables pour toutes les compétences), le niveau exigible en compétences aéronautiques est le niveau 2.

## **Quels outils pour valoriser l'expertise des prévisionnistes ?**

Les outils actuels dénaturent l'expertise des prévisionnistes. Sympo2 ne peut pas être exploité et le travail des PAR est perdu. Ce constat des organisations syndicales, présenté par Solidaires, est partagé par la direction. L'exemple des prévisions de pluie est pris (les RR quotidiennes /8 pour faire des prévisions à 3 heures...). La direction assure que des développements (500 h/j) sont en cours pour une vague de corrections. Mais il faut se pencher sur l'ensemble de la chaîne de production...

### **Pénibilité :**

Une réunion a lieu ce 18 décembre dans le cadre de la fonction publique.

Un « rapport » sur le « Travail Posté à Météo-France » (fourni en relecture aux membres du CHSCT-EP) devrait être envoyé par l'Etablissement à la DGAFP. Il est envoyé en sortie de CT6EP aux représentants des personnels siégeant au CT-EP.

### **Plan de gestion prévisionnel des ressources humaines 2014-2017 :**

Une motion intersyndicale est lue :

En introduction du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines, la direction écrit : *« les négociations avec les tutelles pour la période 2015-2017 étant encore en cours, il (ce plan de gestion) ne peut à ce stade faire référence à des chiffres précis d'évolution du plafond d'emplois de l'établissement au-delà de 2014 ».*

Pour autant, la direction des ressources humaines dans sa prévision d'évolution des effectifs prévoit une perte de 70 équivalent temps plein (ETP) en 2014, puis une baisse avant recrutement de 134 en 2015, 127 en 2016 et 127 en 2017. La perspective d'une perte massive d'emplois sur les 4 prochaines années met gravement en péril le fonctionnement même de Météo France.

Ce danger d'une baisse continue des effectifs a déjà été évoqué à plusieurs reprises par l'ancien Président Directeur Général de Météo France, M. Jacq. Cette crainte a également été mentionnée par M. Lacave lors de son audition à l'Assemblée Nationale.

En conséquence, les organisations syndicales Solidaires-Météo, CGT, FO et CFDT de Météo France dénoncent ce plan prévisionnel.

De plus, nous désirons, comme la Direction de Météo France, être également entendus par les tutelles pour porter notre point de vue sur les graves conséquences pour notre établissement et nos missions qu'aurait cette hémorragie si elle persistait.

Le directeur par interim propose de se revoir début 2014 pour discuter de ce plan GPRH.

La CFDT-Météo tient ce document de travail à disposition des agents qui le souhaiteraient.

Un mél à l'adresse [cfdt@meteo.fr](mailto:cfdt@meteo.fr) suffit.