



CTEP du 6 novembre 2014

Point traités

<u>Un point est fait sur les chantiers stratégiques.....</u>	<u>1</u>
<u>Sur le chantier relatif aux « activités de production de services ».....</u>	<u>1</u>
<u>Sur celui relatif « aux services climatiques ».....</u>	<u>2</u>
<u>Sur celui relatif « aux activités amont de production ».....</u>	<u>2</u>
<u>Sur le chantier dans le domaine développement.....</u>	<u>2</u>
<u>Sur le chantier concernant les modes de disposition de l'information (internet, mobiles, médias, médias sociaux).....</u>	<u>2</u>
<u>Sur le chantier des données publiques et de la valeur ajoutée commerciale.....</u>	<u>2</u>
<u>Sur le chantier communication.....</u>	<u>3</u>
<u>Sur la vision prospective de l'Etablissement.....</u>	<u>3</u>
<u>Sur la formation permanente.....</u>	<u>3</u>
<u>Sur le chantier concernant « l'adaptation de notre organisation à nos objectifs de productivité et d'efficience ».....</u>	<u>3</u>
<u>Après avoir dressé le bilan de l'expérimentation du télétravail, un cadre pour ce régime de travail à Météo-France est proposé.....</u>	<u>4</u>
<u>La liste des postes permettant d'être nommé chef d'unité technique (pour 2014) est présentée. Celle permettant d'être nommé conseiller d'administration l'est dans le même temps.....</u>	<u>5</u>
<u>Sur les rémunérations.....</u>	<u>6</u>
<u>Complément indemnitaire (prime CIAV 2012).....</u>	<u>6</u>
<u>Une nouvelle prime est prévue, s'appuyant sur un dispositif d'intéressement collectif.....</u>	<u>7</u>
<u>Questions diverses.....</u>	<u>7</u>
<u>Elections.....</u>	<u>8</u>
<u>Communication et gestion de crise.....</u>	<u>8</u>

Un point est fait sur les chantiers stratégiques

Les documents produits par la direction vont être mis sur le forum consacré aux chantiers. La participation aux forums est basse voire inexistante pour ces chantiers. Il y a sans doute un manque de communication et d'information de la part de la direction sur l'ouverture de ces forums. Nous affirmons qu'au moins une contribution qui a été faite n'est pas visible. La direction va regarder le souci.

Le directeur adjoint (M. Gupta) traite les chantiers un par un :

Sur le chantier relatif aux « activités de production de services »

Un rapport a été diffusé, discuté en CTSS DP, mis à disposition sur un forum. Le p-dg est venu à la rencontre des prévisionnistes de PG.

La mise en oeuvre de la réorganisation de la DP est reportée. Une des raisons de ce délai supplémentaire est de faire oeuvre de pédagogie. Le directeur adjoint insiste sur le pilotage de la

prévision conseil.

Le p-dg nuance le terme de pédagogie, appuie sur la différenciation entre amont et aval concernant toute la chaîne de prévision, pas seulement Toulouse. Il constate que la Dprévi fonctionne bien. Aussi, dan ce chantier, il s'agit à son sens avant tout d'agir sur le système de management (notamment supérieur) : l'objectif est de ne pas abîmer « *ce qui marche* », soulignant que la direction souhaite éviter un « *éclatement de la salle* », mais souhaite avancer sur la structuration générale du pilotage.

Un nouveau document va donc être produit et évoquera la « question de la salle » : il sera rendu public sur le forum.

Et bien entendu discuté en CTSS.

Sur celui relatif « aux services climatiques »

Le p-dg répond à Solidaires et FO au sujet des ressources nécessaires pour être en capacité de répondre aux attentes avancées dans le rapport. Il souligne qu'il entend « *renforcer la Dclim* » en donnant à cette direction une priorité certaine... avec « *les moyens disponibles* ».

Le directeur adjoint insiste sur la nécessité d'un pilotage.

Sur celui relatif « aux activités amont de production »

Le directeur adjoint indique qu'il y a eu des échanges au niveau de la Dprévi (mais avant la sortie du rapport correspondant) et que le CTSS pourra se saisir du sujet. Le calendrier sera là aussi détendu.

Sur le chantier dans le domaine développement

Les premiers résultats du recensement des activités de développement montrent qu'elles engagent des ressources à hauteur de 150 ETP (Equivalent Temps Plein) avec des contributions de 400 personnes physiques réparties dans une soixantaine de lieux.

En réponse à la CFDT-Météo sur le « *retour d'expérience de 5 à 6 affaires ou projets* » (tel que libellé dans dans la lettre de mission), le p-dg et le directeur adjoint précisent que le rapport en cours de rédaction contiendra des illustrations diverses via divers projets. Et en réponse à FO, il est précisé que des restructurations liées avec ce chantier ne peuvent être écartées.

Le rapport devrait être rendu dans une quinzaine de jours.

Sur le chantier concernant les modes de disposition de l'information (internet, mobiles, médias, médias sociaux)

Le responsable de ce chantier a décrit un ensemble d'actions diverses dont deux sont mises en avant par le directeur adjoint :

- limiter les publicités trop intrusives. Les pages publicitaires sur les supports mobiles ont été désactivées du fait de soucis techniques. Solidaires-Météo rappelle qu'il est souhaitable de contrôler les types de publicité rencontrés sur nos sites.
- la mise en place d'un plan d'action avec Orange pour atteindre des performances identiques à nos concurrents concernant la vitesse de mise à disposition de l'information

Sur le chantier des données publiques et de la valeur ajoutée commerciale

D2C/D, pilote du chantier, a récemment pris ses fonctions ; les délais sont donc rallongés.

Le directeur adjoint évoque la problématique de rendre accessible gratuitement des sorties de modèles, ce qui est envisagé pour 2015. Pour la direction, c'est plutôt un atout qu'une menace, au moins pour leur notoriété.

Sur le chantier communication

Un forum a été ouvert sur le sujet. S'y reporter pour plus d'informations.

Nous informons qu'effectivement un rapport a été mis en ligne et qu'il comporte un paragraphe sur la gestion de crise.

Sur la vision prospective de l'Etablissement

Une note de problématique sur : la raison d'être de Météo-France, les perspectives, les principales évolutions des attentes de nos différents partenaires, sera mise en ligne sur le forum.

Solidaires interpelle la direction sur la position de la Tutelle au sujet de l'avenir de Météo-France, renouvelle sa demande d'états généraux sur la météorologie réunissant tous les acteurs autour de la table, en précisant que l'avis de la Tutelle paraît essentiel.

Le directeur adjoint répond que ce chantier n'est pas « un préalable » aux autres réflexions. Il ajoute que Météo-France doit fournir des éléments concernant son avenir sans tout attendre de la Tutelle.

L'ensemble des représentants des personnels souligne à nouveau que la question des effectifs (dont l'âge médian est de 51 ans) est un élément central (la moitié des effectifs partent à la retraite d'ici une douzaine d'années).

Nous demandons quel plan d'actions pourra résulter de ce chantier, en dehors des Troed à 3 ans. Le directeur adjoint précise que ce chantier permettra d'alimenter le futur plan stratégique.

Sur la formation permanente

Formation du management : 400 personnes concernées pour 400 000 euros.

Le Conseil de la Formation Permanente se réunira le 3 décembre ; il se saisira des plans de formation.

Sur le chantier concernant « l'adaptation de notre organisation à nos objectifs de productivité et d'efficience »

Dans un premier temps, un rapport portera sur les mutualisations des fonctions support - dont la qualité - et les modes de télétravail (à distance, en réseau, télétravail à domicile). La mutualisation à Toulouse est en cours, la DRH dit prendre en compte cette expérience. La logique de site n'est pas la seule à retenir. En revanche, l'idée de plate-forme de services s'impose.

Evolution des régimes de temps de travail : ce volet sera traité dans un second temps.

CGT, CFDT et FO reviennent sur les soucis rencontrés à Toulouse. Nous appuyons la CGT qui souligne la souffrance au travail dans les services concernés.

Le p-dg estime lui que la « démarche actuelle, par étapes, est à juste dose », qu'elle doit donc se poursuivre « avec les personnes en temps réel » par « travail interne, interactif », sous l'égide de DCT/D. Une réunion à Toulouse avait lieu ce même jour (06 novembre 2014)

Après avoir dressé le bilan de l'expérimentation du télétravail, un cadre pour ce régime de travail à Météo-France est proposé

Voir notre compte rendu [ici en lien](#) de la réunion de clôture de l'expérimentation du télétravail, celle-ci prenant fin au 31 décembre 2014.

Le télétravail va désormais devenir une modalité possible d'organisation du travail.

Pour bénéficier du télétravail, et c'est la différence avec l'expérimentation : il faudra obtenir 5 avis favorables : supérieur hiérarchique direct, directeur de l'entité d'affectation, assistant de prévention, médecin de prévention, correspondant DT/DSI.

Bien que les refus devront être motivés, la CFDT préférerait que les représentants du personnel soient informés et concertés. Nous appuyons l'exigence d'une possibilité de recours vers une instance paritaire.

Le cadre général est ainsi défini :

- maintien des conditions d'éligibilité de métiers télétravaillables,
- régime pendulaire (2 jours travaillés dans le centre de rattachement),
- durée de 3 ans renouvelables,
- télétravail à domicile, exceptionnellement en télécentre si cela n'induit pas un coût supplémentaire pour l'Établissement (loyer),
- signature d'un protocole individuel détaillé signé localement.

Un régime dérogatoire est prévu pour les agents concernés par une fermeture de centre : moins de contraintes sur la pendularité, nombre de présence au centre de rattachement assoupli, périmètre des métiers télétravaillables élargi, et durée 2 fois 3 ans.

Les agents qui ont fait partie de l'expérimentation doivent renouveler leur demande.

Solidaires estime que l'expérimentation n'avait pas un nombre suffisant de personnes pour être représentative, que l'avis des concernés n'a pas été bien pris, et que l'avis des équipes concernées n'a pas été pris du tout. Le dispositif n'est donc pas abouti. Le p-dg en déduit que Solidaires est contre la généralisation du télétravail.

Tel que le dispositif est proposé aujourd'hui, Solidaires ne dément pas dans un premier temps, puis son SG (invité en tant qu'expert) prend la parole pour réfuter une quelconque adversité à l'encontre du télétravail, tout en se disant déçu par le cadre proposé pour la généralisation du télétravail.

Le p-dg fait part de sa surprise concernant le nombre de critiques sur les documents proposés.

Il indique qu'il retient deux amendements nécessaires qu'il propose de porter en séance : la possibilité d'une revoyure lui paraît envisageable (au cours des 2 fois 3 ans ou après les 2 fois 3 ans dans le cadre dérogatoire), le recours doit être permis, il accepte qu'il soit porté dans des instances paritaires (dont les CAP).

Par ailleurs, il n'y aura pas de problème de budget concernant le télétravail, le p-dg s'y engage.

La CFDT-Météo demande un vote sur ce point à l'ordre du jour : proposition pour un cadre du télétravail à Météo-France.

Le p-dg est d'accord pour un vote.

Solidaires estime que sur le principe, il faudrait voter, mais qu'en l'occurrence, le CT-EP se penche sur une proposition de texte, et qu'il s'agit de proposer des amendements.

Après une suspension de séance durant laquelle les organisations syndicales ne se sont pas mises d'accord sur vote ou pas vote, la direction propose 6 amendements pour pouvoir voter en séance. Elle acte ainsi formellement les engagements verbaux que venait de prendre le p-dg. Au passage, la pendularité est assouplie concernant le régime dérogatoire.

Vote sur le texte amendé :

pour = 2 votes (CFDT-Météo)

abstention = 8 votes (4 Solidaires, 2 CGT, 2 FO)

Les organisations qui s'abstiennent s'expliquent : Solidaires indique que l'on peut améliorer encore le texte. CGT soutient sans faille le cadre dérogatoire, mais estime que le télétravail à domicile est discutable. FO s'abstient car avait proposé des amendements supplémentaires.

Le p-dg se félicite qu'il n'y ait pas de vote contre.

Il précise qu'il sera très attentif à l'application de ces textes et aux incidences du télétravail au sein des équipes.

La liste des postes permettant d'être nommé chef d'unité technique (pour 2014) est présentée. Celle permettant d'être nommé conseiller d'administration l'est dans le même temps.

Elles ont été établies après qu'a été mené l'exercice de « pesée » des postes à responsabilités les plus importants. Cet exercice permet de fournir les 326 fonctions les plus importantes confiées aux ITM sur 864 postes, et les 39 fonctions les plus importantes confiées aux Attachés d'Administration sur 41 postes.

L'objectif est ainsi de définir les CUT2, CUT1, et pour les attachés Conseillers niveau 1 et 2. Les contingents d'emplois sont respectivement de 100 pour les CUT et 12 pour les Conseillers. En attente, respectivement, d'un + 20, et + 2.

Concernant les personnels techniques

Les nominations CUT 2014 seront présentées pour information à la CAP du 11 décembre 2014.

Les critères de pesée sont donc les mêmes qu'en 2013, appliqués aux postes techniques et administratifs. La DRH indique que "*Le travail, mené en concertation avec les services, vise à assurer, autant que faire se peut, une objectivité maximale des reconnaissances fonctionnelles, et la cohérence d'ensemble de l'exercice*". L'exercice a au moins le mérite de la transparence.

Sa limite, comme le souligne Solidaires (et comme l'avait souligné FO en groupe de travail) est qu'il y a des effets de seuil : on peut gagner un point de cotation donc 3 ou 4 dans le poids. FO souligne qu'une expertise en CTSS dans les services centraux serait la bienvenue : le p-dg est d'accord pour une mise en place de ce point aux CTSS.

La CFDT rappelle qu'elle souhaite que l'expertise soit pondérée par un facteur 4, pas seulement par un facteur 3, dans cet exercice de pesée.

FO rappelle son tableau de répartition des CUT au regard des nombres d'ITM par grand service (avec par exemple 6% de CUT au CNRM et 48% à la DG).

Au passage, on note que certains postes CUT (9 postes) n'apparaissent plus dans le tableau, car la direction considère que les fonctions assurées ont diminué d'importance.

Les agents sur ces postes conservent leurs nominations CUT mais à leurs départs, le poste ré-ouvert ne sera plus considéré comme "CUT-able".

Evolutions des résultats de la pesée par rapport à 2013 :

CUT2 : ajout de DP/MSP/DAT (ex. poste IPEF) et DRH/DA (occupé par un ex ITPE), et suppression de SG/LOG/PI/D - Expert Immobilier. Soit 18 fonctions contre 17 en 2013.

CUT1 : ajout de DCT/CDTO/D, CNRM/CEN/COORD, SG/LOG/PI/D (avec redéfinition du poste), DRH/SIRH/D, CNRM/CAM/D (ex. poste IPEF), et suppression DP/COORD. Donc 5

nouvelles fonctions, 1 supprimée, soit 116 fonctions contre 112 en 2013

Enfin, il existe un groupe (dénommé « ITS Fonctionnelle majoritaire ») comprenant 198 fonctions contre 182 en 2013. Il intègre 83 fonctions valorisées par une prime mais 103 sans reconnaissance (sous forme de prime fonctionnelle).

Concernant les attachés :

MF a demandé +2 emplois de conseillers, passant le nb de 12 à 14 (sur 41). La proportion de conseillers dans le corps sera proche de 30 %, à l'instar de celui de la DGAC (82 sur 264, 31%).

Poste d'un poids de « Conseiller de niveau 2 » : 4 fonctions dont 2 sont occupées par des conseillers de niveau 2, 1 par un contractuel et 1 sera pourvue par un conseiller au 01/01/2015.

Poste d'un poids de « Conseiller de niveau 1 légitime » : 29 fonctions, qui peuvent entraîner la nomination « GRAF Attachés CIGEM légitime » (3ième grade à venir).

Un troisième groupe pour des primes « fonctionnelles » est présenté avec 6 fonctions.

Les niveaux de PFR peuvent être revus à la hausse en lien avec cet exercice (4 postes concernés).

Le corps des attachés va être intégré en juillet 2015 au CIGEM. Il passera ainsi de 2 à 3 grades dont un « hors classe ». La promotion au 3ième grade sera réservée aux agents occupant des emplois de Conseiller ou des fonctions spécifiques : c'est là l'objet du « GRAF Attachés légitime ».

Suite à une question de la CFDT, la DRH explique qu'il n'y pas de conseiller pour les postes de responsables administratifs en Outre Mer car il y a moins d'effectifs à gérer (et poste suffisamment attractif, ce qui ne constitue pourtant pas une fonction, et ce qui n'est pas un critère appliqué pour les CUT). En revanche, ces postes seront de poids suffisant pour un GRAF CIGEM.

Rappel des critères :

Champ d'intervention et enjeux associés.	Niveau de responsabilité et autonomie.	et Animation d'équipe et management	Technicité du poste et degré d'expertise
1 Poste classique sans spécificité	1 Niveau courant pour ingénieur dans le champ de responsabilité de l'établissement	un 1 Pas de tâche significative de d'encadrement ou d'animation	1 Compétences générales.
2 Poste exposé	2 Degré d'initiative, d'autonomie et de charge de travail supérieur à la moyenne	2 Encadrement ou coordination (projet) d'une petite équipe (<10 personnes) ou adjoint d'une équipe de plus de 20 personnes	2 Compétences plus poussées que ce qui est exigé en moyenne dans le domaine
3 Poste de gestion d'interlocuteurs externes sensibles ou d'animation d'un réseau interne. Pression importante	3 Degré d'initiative, d'autonomie et de charge de travail important	3 Encadrement ou coordination (projet) d'une équipe moyenne (10 à 20 personnes) ou adjoint d'une équipe de plus de 30 personnes	3 Poste d'expertise ou poste nécessitant des compétences poussées dans plusieurs domaines
4 Poste stratégique pour l'établissement. Pression très élevée	4 Responsabilités très importantes, très large autonomie, forte charge de travail	4. Encadrement ou coordination (projet) de plus de 20 personnes ou adjoint au responsable d'une équipe de plus de 40 personnes	4 Poste d'expertise de très haut niveau
4	3	4	3

Sur les rémunérations

Complément indemnitaire (prime CIAV 2012)

La proposition de la direction est de verser un un CIAV fondé sur les recettes de l'année 2012. Ce CIAV devait être versé en 2013. Chaque agent bénéficiaire percevrait ainsi (pour un temps plein) environ 138 €, montant identique pour tous les agents qui en bénéficient (ITM, TSM).

L'arrêté devrait être signé (enfin!) avant la fin de l'année.

En revanche, le CIAV 2013 ne sera pas versé et aucune prime ne le remplacera.

« Année blanche », pas de versement prévu pour 2014 à ce stade. La CFDT-Météo propose une modulation des primes ITS pour tous les ITM et TSM (ce qui représente 1,6 % de modulation). Le président prend note de la possibilité mais ne garantit pas ce versement.

Donc son document de présentation, la direction indique que : *les organisations syndicales plaident pour leur part pour une conversion de ce dispositif en une incorporation sous forme d'un montant équivalent à celui des années antérieures dans le dispositif indemnitaire*. Certes... mais cela dépend de quelles années antérieures on parle, ressortir la courbe que nous avons [mise en ligne sur notre site](#) et transmise au p-dg dès le 22 janvier 2014.

Une nouvelle prime est prévue, s'appuyant sur un dispositif d'intéressement collectif

Six indicateurs issus du contrat d'objectif et de performance 2012-2016 présentés comme liés aux activités « cœur de métier » (prévision numérique, vigilance, climatologie, performance du site Internet et recherche) et 1 aux « métiers support » (consommation des crédits d'investissement) permettront d'établir le montant de cette prime, qui peut être nulle si moins de 3 objectifs sont atteints, et peut aller à 150 euros par an si les 6 objectifs sont atteints.

L'atteinte des objectifs suivants est retenu :

1°) Performances du modèle Arpège de prévision numérique du temps, supérieures ou égales à 4% puis 4,5 %.

2°) Pertinence de la procédure de vigilance météorologique : anticipation à mieux que 3 heures des phénomènes supérieure ou égale à 84% puis 85 %.

3°) Évolution de la fréquentation du site internet de Météo-France : nombre de visiteurs uniques par jour > 1,4 million puis 1,5 million.

4°) Nombre de contrats de recherche en cours pour lesquels Météo-France est chef de file ou partenaire associé > 70.

5°) Nombre d'indicateurs de type IMFREX (IMpact des changements anthropiques sur la FRéquence des phénomènes EXtrêmes de vent, de température et de précipitations) mis à disposition dans le portail DRIAS (GICC) > 20

6°) Taux de consommation des crédits d'investissement (hors crédits européens) > 85%.

Cette prime sera versée aux fonctionnaires et non fonctionnaires de l'établissement n'ayant pas fait l'objet de sanctions disciplinaires au cours de la période de référence au titre de laquelle la prime est versée. Le montant de cette prime sera de plus proratisée en fonction du temps de travail effectif.

A noter également que le p-dg peut refuser d'allouer cette prime aux agents "*dont l'insuffisance professionnelle est manifeste et avérée*". Malgré tout, la CFDT vote pour cette prime qui permettra de remplacer le CIAV et d'élargir les bénéficiaires.

Vote :

Contre 4 (2 FO, 2 CGT)

Pour 6 (2 CFDT, 4 Solidaires)

Questions diverses

Les questions diverses ont dû être reportées à la séance suivante de décembre. Un échange a tout de même lieu sur deux points

Elections

Il n'y aura pas de dépouillement des votes pour la CAP IPEF par maison d'emploi.

Communication et gestion de crise.

Les syndicats déplorent le manque d'implication de la direction, ainsi qu'un manque de soutien. Le PDG reconnaît que la direction doit se positionner. Il apparaît un malentendu entre l'équipe média de la DIRIC et le p-dg qui aurait mal informé. Le sujet sera de nouveau abordé en décembre.