



CTEP Météo-France du 16 décembre 2014

2 points traités au titre du suivi des Comités Techniques précédents : l'avancement des 10 chantiers et les documents sur le télétravail.....	1
L'avancement des 10 chantiers.....	1
Les documents sur le télétravail.....	2
Une présentation de l'exécution du budget 2014 et du budget 2015.....	2
Organisation de la communication en situation de crise à Météo-France.....	3
Les futures instances de concertation direction / représentants des personnels.....	3
Informations sur les mesures sociales.....	3
Les majorations fonctionnelles de l'ITS.....	4
TROED 2015.....	5
Plan de formation 2015 – 2016 pour l'Etablissement.....	5
Déroulement des missions avec le contrat Havas :.....	5
Reconnaissance du droit syndical et de ses compensations.....	6
Kerguelen, bilan un an après le passage à un seul Météo sur place.....	6
Projet de mutualisation à Toulouse.....	6
Quelles perspectives de mobilités et de carrières pour les C et B en poste à MF pour les années à venir du fait de la réduction d'ETP ?.....	6
Effectifs à 3 ans : pour quand une présentation ?.....	6
Attachés et Graf : quelles conséquences entraînent les contraintes imposées par la DGAFP sur la liste fournie au dernier CTEP ?.....	6

2 points traités au titre du suivi des Comités Techniques précédents : l'avancement des 10 chantiers et les documents sur le télétravail

L'avancement des 10 chantiers

Devant la dérive des calendriers prévus dans les lettres de mission, nous avons demandé au p-dg un ré-ajustement du cadrage et une présentation à un prochain CT-EP. Ce sera fait.

Cela peut laisser le temps aux collègues de contribuer [sur les forums \(cf. intramet\)](#).

Le p-dg fait un point sur ces chantiers :

Un rapport « définitif » **sur l'organisation future de la DP** est prévu pour début janvier. Le CTSS DP serait consulté avant fin février. Sur le « chantier DClim », on se laisse jusqu'au printemps pour mieux structurer « **l'offre climatique** ».

Concernant **les développements** : de premiers chiffres sont fournis (430 agents travaillant à équivalence de 250 emplois sur les développements) mais l'état des lieux n'est pas encore consolidé : à suivre en janvier. Des propositions suivront.

Concernant **les données publiques, la valeur ajoutée commerciale**, D2C/D ayant pris son poste récemment, le retard sur les premières conclusions était anticipé. Les données publiques vont voir leur périmètre s'élargir avec les sorties de modèles.

Concernant **la communication** : un « plan d'action pro-actif » est prévu.

Concernant **les modes de disposition de l'information (internet, mobiles, médias, médias sociaux)**, le p-dg indique que nombre d'actions sont en cours, notamment des négociations avec Orange et ATOS. Il précise qu'un objectif est de disposer d'un site de secours.

Des premiers éléments sur **la vision prospective de l'Etablissement** sont [en ligne](#) ; ils présentent essentiellement le contexte dans lequel Météo-France évoluera à l'avenir. Les scénarios d'avenir ne sont pas encore élaborés.

La formation permanente fait l'objet d'un point à l'ordre du jour avec le plan de formation 2015/2016, une priorité est accordée à la formation au management (plus de 400 agents concernés). Enfin le chantier concernant « **l'adaptation de notre organisation à nos objectifs de productivité et d'efficience** » porte actuellement essentiellement sur les mutualisations. Le p-dg est perplexe devant la difficulté que représente la réorganisation à Toulouse. Il fait part de sa préoccupation devant la « *pénalisation de la fin de gestion* » qu'entraînent les mouvements en cours.

Les organisations syndicales ont lu la motion des personnels de Toulouse. La CFDT-Météo estime que l'on cadre l'organisation en présupposant que l'efficience sera meilleure et en supprimant des effectifs sans avoir fait tourner le service au préalable. Solidaires-Météo et CGT pointent le fond mais surtout la forme, avec des problèmes de méthode et de communication.

Le p-dg insiste sur la pertinence à organiser les services en « masse critique », demande que tout soit mis sur la table (y compris les sujets majeurs comme l'arrivée de la 'GBCP'), que l'on boucle les organisations cible pour fin mai. Il rappelle que si, sur la forme, des améliorations sont possibles, sur le fond, des efforts sont faits avec le remplacement par anticipation d'un agent partant à la retraite et avec une dernière phase de regroupement repoussée au 1^{er} janvier 2016. Pour lui, « *la mutualisation n'est pas un problème, c'est la solution* ». Certes, mais c'est une solution qui pose problème pour l'instant.

Les documents sur le télétravail

La version finale des documents sur l'organisation du télétravail tarde à être officialisée.

Les points d'amélioration obtenus au dernier CT-EP ont bien été intégrés à l'exception d'un oubli dans une procédure (concernant les recours traités dans des instances ad hoc).

Les documents seront applicables au 1^{er} janvier 2015 comme prévu. Mais les directions et les agents attendent encore.

Une présentation de l'exécution du budget 2014 et du budget 2015

Ce jour, 16 décembre, il reste 9 millions d'euros à mandater sur 2014. La situation est suivie demi-journée par demi-journée pour voir si les crédits demandés vont effectivement être dépensés.

Concernant le budget 2015, la subvention d'Etat est en nette baisse, comme les effectifs. L'essentiel est de sauvegarder l'investissement indique la direction. Le p-dg reconnaît que la projection en matière de recettes commerciales est « volontariste, car on est capable ».

Rapidement, les échanges tournent autour des mesures de revalorisations salariales. Nous demandons où sont les contreparties ? Toutes les organisations syndicales, comme elles l'ont fait dans leur déclaration liminaire, rappellent qu'elles sont en attente de chiffres, d'enveloppes, de reconnaissance et de concertation. Elles soulignent aussi que la loi sur le dialogue social de 2010 intègre dans le périmètre de ce dialogue les éléments de rémunération. Le p-dg devrait faire valoir auprès de « l'interministériel » (cf. mesures sociales ci-dessous) certains pouvoirs d'arbitrage dans les enveloppes budgétaires. Le p-dg indique que non, il ne peut pas dépenser le budget alloué comme il l'entend. Même s'il a les crédits, même si les supports juridiques (le droit) sont valides. « L'interministériel » ou on ne sait qui..., veille.

Le p-dg explique qu'une écoute de sa part aura lieu le 29 janvier lors du prochain CT-EP sur les

orientations à donner aux futures mesures sociales ; il ne se dit pas opposé à un point préparatoire préalable.

Organisation de la communication en situation de crise à Météo-France

Une réflexion est en cours sur l'organisation-cible à mettre en place.

La direction distingue 3 catégories d'interventions : 1/ techniques sans enjeux, 2/ techniques avec enjeux ou possiblement polémiques (en général, concernent les services de Toulouse), et enfin 3/ politiques (relevant de la direction générale).

Les retours d'expérience, le chantier n°6 contribuent à la formalisation de l'organisation à mettre en place. DIRCOM/D invitée en tant qu'experte indique que la réflexion collégiale est en cours, et que l'on aboutira peut-être à la modification de certaines fiches de poste.

Un des points qui entre en compte est que les interviews sont souvent à des horaires en-dehors des horaires de bureau-type (soit tôt le matin, soit en soirée). Il est précisé qu'en dehors des aspects individuels, personnels (« ex. type : *je ne le sens pas d'y aller* »), lorsqu'un arbitrage est nécessaire, la décision que Météo-France doit être présent ou absent à une interview relève de la DIRCOM.

Le p-dg promet des documents consolidés qui pourront être soumis au CT-EP.

Des deux côtés de la table il est convenu que la communication dans les médias est à organiser de manière efficace, les enjeux étant importants.

Les futures instances de concertation direction / représentants des personnels

Les décisions concernant la constitution des Comités Techniques sont en cours.

Les comités devront être constitués pour mi à fin janvier.

Concernant les IPEF, il y aura une instance (sans fondement juridique comme actuellement, ce qui n'empêche pas la concertation) qui sera mise en place, avec 1 représentant par syndicat dont l'UNIPEF, qui n'existe pas à Météo-France mais qui pourra être représenté.

Informations sur les mesures sociales

Concernant 2013, une des mesures sociales reste à l'arbitrage : la création de 20 emplois de chef d'unité technique (CUT) supplémentaires. Un "arbitrage interministériel" est attendu ; ce sont les services du Premier ministre qui sont donc saisis. Le CIAV 2013 (fondé sur les recettes commerciales de 2012) sera versé aux IT et TSM sur la paye de janvier 2015.

Les mesures sociales envisagées pour 2014 sont :

- l'intéressement collectif, soit jusqu'à 150 € par an et pour *tout agent de Météo-France sans distinction*. Cette mesure a été présentée au CTEP de novembre mais est encore à "l'arbitrage interministériel". Cet intéressement, fondé sur les indicateurs 2014 sera versé en 2015.

- la création de 60 majorations fonctionnelles supplémentaires de l'ITS (mesure qui a emporté un accord de principe des tutelles) : 30 destinées aux personnels touchés par les restructurations et 30 autres "classiques", cf. ci-dessous. Pour votre information, la CFDT estime que cette mesure rapporte globalement 60 000 euros aux salariés.

- l'accroissement de 2 % des montants de l'ITS pour 2014 (mesure en attente de "l'arbitrage interministériel"). Pour votre information, la CFDT estime que cette mesure rapporte environ 500 000 euros aux salariés.

Le CIAV 2014 (fondé sur les recettes commerciales de 2013) ne sera pas versé, il est annulé.

Les ratios promu/promouvables pour les ITM et TSM resteront identiques ou baisseront : de TS1 à CT, 15% en 2015, d'IT à IDT 12% en 2015, voire 11. Il se trouve pourtant que le corps des ITM est confronté à un « bouchon » et que le risque est grand que les cas de non promotion se multiplient. Des taux de promotion identiques ou en baisse sont des économies allant à l'encontre de l'intérêt des personnels.

En conclusion pour les 2500 ITM et TSM, la CFDT estime les revalorisations de salaire à 560 000 euros sur 2014, avec une amputation d'un CIAV à 380 000 euros que l'on recevait habituellement pour Noël, reste 180 000 euros, soit 72 euros chacun. Champagne, mais alors une seule bouteille... Parce que l'inflation et les ponctions pour les cotisations retraite (réforme de 2010, augmentation de 7,85 % à 10,55 % du taux étalé sur 10 ans) auront vite fait de la boire à votre place...

Pour 2013 comme pour 2014, des mesures sont d'ores et déjà appliquées pour les « corps communs » (administratifs C, B, A, Ouvriers d'Etat) en application du protocole social signé par la DGAC en décembre 2013. Une mesure est toutefois en attente "d'arbitrage interministériel" : la création de 2 emplois de conseiller d'administration pour l'Etablissement.

Les majorations fonctionnelles de l'ITS

Pour 2014, un contingent total de 695 majorations est prévu dont 605 pour les majorations « classiques » et 90 pour les « sujétions particulières » qui correspondent à des versements de primes pour les agents ayant subi une fermeture de centre et n'ayant pas pu déménager.

Les montants de ces majorations de primes dites ITS Fonctionnelles s'échelonnent de 1079 à 2247 euros. Ces montants s'entendent revalorisation de 2% (cf. ci-dessus) incluse.

Le nombre de majorations « classiques » augmente de 30, auquel il faut retirer de nombreuses régularisations et au final, ce que la direction a arbitré comme OK - sur les 48 demandes reçues de la part des services - est :

Ajouts : 9 postes	
DCT	Assistant de prévention
DIRCOM	Chargé de sensibilisation et collecte (conférence de Paris)
DIRCE	Chef de la division Etudes et climatologie
DIRAG	Responsable qualité et communication
DT	DSI/MS RT/CP – Responsable Moyens projets informatiques
DT	DSO/DOA/GCA/D – Chef de la division gestion et contrôle au département de l'observation en altitude à la DSO
DP	Adjoint au chef de la division fourniture de données et de produits au département services
DP	Responsable de la division Extranets du département Maîtrise des systèmes de Production
DP	Responsable de la division Outils du département Maîtrise des systèmes de Production

Dans ce tableau, 5 de ces demandes sont aussi des régularisations ou normalisations par rapport aux autres DIR (ex. Assistant de prévention, responsable qualité et communication).

Parmi les « régularisations », Solidaires-Météo note qu'il y a beaucoup de « Techniciens de la maintenance des instruments météorologiques » qui ne sont pas TSI mais qui travaillent au sein de la DSO. Les représentants des personnels n'en sauront pas plus).

Rappel: de manière générale, les groupes de bénéficiaires de ces 605 majorations de primes sont :

- Chefs de centre météorologique et délégués départementaux,
- Adjoints à chef de centre météorologique, référents, prévisionnistes du CISMF, et chefs de stations météorologiques,
- Ingénieur commercial, assistant commercial et assimilés
- Brigadistes de réserve
- « CUT non CUT »
- les agents occupant une des fonctions inscrite comme « responsabilité particulière »
- des Techniciens chargés de la maintenance des instruments météorologiques

Souvent, la direction invoque la « pesée des postes » pour juger de la recevabilité des demandes des directions. Il se trouve que cet exercice n'a été fait que pour les ITM...
La répartition des attributions des ITS Fonctionnelles entre ITM et TSM est demandée (Solidaires).

TROED 2015

Un effort de transparence est fait dans ce tableau en supprimant les emplois qui ont vocation à être supprimés, en régularisant certains « surnombres pérennes » à la DP (+3) et à la DT (+14) et en traçant 5 créations de postes. Selon le p-dg, l'objectif est que le TROED devienne un outil de gestion en se rapprochant de la réalité.

En octobre 2014, on comptait 3136 effectifs réels pour 3160,5 postes, donc un taux de vacance de 0,8% à comparer à un taux de 3,8% en 2013. La DRH explique tenir compte des temps partiels dans les demandes d'ouverture de poste.

Les grandes évolutions sont : - 66 postes en DIR métropolitaines liés aux restructurations, - 3 postes en DIR-OM et des effets de vases communicants entre les services concernés par la mutualisation (au profit de la DCT ou la DG) avec quelques pertes... - cf. point mutualisation -.

Suite à une demande de Solidaires-Météo, le p-dg explique que les emplois contractuels n'entrant pas dans le plafond d'emploi de l'Etablissement ne sont pas suivis dans cet outil.

Le TROED (748 postes identifiés) des primes informatiques a appelé peu de commentaires. Un rappel : primes ITS-Fonctionnelles et primes informatiques ne sont pas incompatibles.

En conclusion sur ces TROED, le constat est fait que ce sont les DIR métropolitaines qui restituent le plus de postes : 66 sur 87. A l'avenir, l'effet des restructurations va s'estomper ; les services de Toulouse risquent de contribuer plus amplement à la baisse des TROED.

Plan de formation 2015 – 2016 pour l'Etablissement

Le p-dg explique que ce sujet est éminemment important pour l'Etablissement : il est très attaché à ce que la formation permanente soit une réponse à l'évolution des métiers, mais aussi à l'évolution globale de l'Etablissement. Ce sujet doit être une priorité pour les managers et du temps de travail doit être libéré pour les formations. Il est prêt à suggérer que l'aspect formation soit traité en premier point des entretiens professionnels, point de vue que nous partageons.

Il est rappelé qu'un Conseil de la Formation Permanente a été mis en place.

La CFDT-Météo a demandé les parts de formations à distance et de formations de formateurs.

La CFDT-Météo a aussi fait valoir qu'elle n'était pas satisfaite de l'arbitrage négatif provenant du CHSCT-EP sur les formations de conduite permettant aux collègues des MIR de récupérer des points de permis. Les arguments étaient que :

- 1- trop peu de personnes seraient concernés (nous répondons : ouvrez le stage et vous verrez)
- 2- la mise en place de ces stages serait dé-responsabilisante (nous répondons : les agents ne vont pas devenir des Fangio pour autant, ils doivent payer les contraventions, ce qui limite considérablement les déviations).

Les collègues qui font plusieurs milliers de km par an devraient être mieux écoutés.

Déroulement des missions avec le contrat Havas :

La SG a fait savoir qu'un bilan après 6 mois de fonctionnement devait être dressé et des améliorations envisagées. Cela tombe bien, nous arrivons au terme de ces 6 mois.

La DSO a fait remonter des difficultés pour ses propres missions.

La CFDT-Météo a fait valoir que les outils informatiques sur lesquels Météo-France s'appuie est particulièrement handicapant pour pouvoir être efficace.

Ce point sera regardé, nous promet-on.

Reconnaissance du droit syndical et de ses compensations

La DRH indique qu'à l'origine, ces temps de travail syndical ont été comptés mais dès lors qu'il n'y a pas de détachements complets parmi les effectifs à l'heure actuelle, elle n'envisage pas de compter des activités syndicales dans le TROED.

Solidaires double son droit syndical du fait de son siège obtenu aux dernières élections et certains de ses militants ne peuvent se libérer de tâches professionnelles, notamment en service permanent, car cela porterait préjudice l'équipe.

Le p-dg répond qu'il existe déjà selon lui « une facilitation » pour mener les activités syndicales. Il comprend que « le tour » puisse être perturbé par des absences.

Il souhaite un état des lieux précis. Puis il indique que cette réflexion va rejoindre celle sur le chantier « temps de travail » et la façon d'organiser le travail à Météo-France.

Kerguelen, bilan un an après le passage à un seul Météo sur place

La direction promet un bilan pour un prochain CT-EP.

Projet de mutualisation à Toulouse

Toutes les fonctions support de l'ENM sont mutualisées au 1er janvier 2015, cette seconde étape concerne aussi la gestion des voyages (comprenez les missions) mais les agents concernés sur ce dernier point restent dans leur bureau, indique la DRH.

Le p-dg adresse aux SG des syndicats un courrier pour la constitution de groupes de travail, suite aux mouvements de grève en cours.

Quelles perspectives de mobilités et de carrières pour les C et B en poste à MF pour les années à venir du fait de la réduction d'ETP ?

Le temps manque pour traiter la question mais le p-dg indique que les parcours de carrière sont effectivement un point à étudier au sein de l'Etablissement.

Effectifs à 3 ans : pour quand une présentation ?

Pour bientôt, répond la direction.

Le plan GPRH est habituellement présenté en décembre. En juin dernier, il nous avait été promis cette présentation. Calendrier non tenu, comme pour la grande majorité des chantiers.

Attachés et Graf : quelles conséquences entraînent les contraintes imposées par la DGAFP sur la liste fournie au dernier CTEP ?

La DRH se veut rassurante. Si les décrets et arrêtés ministériels, Météo-France demandera à ce que certaines fonctions apparaissent dans des listes dérogatoires – notamment pour être certain que les responsables de division ADM – voient leur fonction reconnue comme « GRAFable ». La DRH est confiante, seul la terminologie devrait être changée pour que la DGAFP accepte : remplacer « division » par « département ».

Wait and see.