



Comité Technique de l'Etablissement Public Météo-France (CT-EP) 30 juin 2015

Le p-dg est absent en début de séance, pris du fait de l'épisode de canicule en cours.

Une déclaration intersyndicale dénonce :

- le manque d'ambition sur la recherche,
- la réorganisation des centres aéronautiques,
- et le défaut de recrutement.

Le directeur général adjoint (DGA) renvoie la discussion vers le chantier sur la vision prospective de l'Etablissement à 10 ans - cf. plus bas -.

Sommaire :

Missions et marché HAVAS.....	1
Télétravail.....	2
Chantier sur la vision prospective de l'Etablissement à 10 ans présenté par le DGA.....	2
Un vote a lieu sur l'organisation des CTSS de Météo-France.....	2
Grille de complément fonctionnel des cat B et C administratifs.....	2
Au sujet du bilan social 2014.....	3
Organisation des Centres de Rattachement Aéronautiques (demande intersyndicale).....	3
Mesures sociales.....	3

• Missions et marché HAVAS

Un an de fonctionnement. Selon le secrétaire général (SG), ce marché vise à améliorer les conditions des missions et à limiter les avances versées par les agents. A ce jour, la direction n'a reçu que 2% de réclamations, soit 33 sur plus de 1800 missions effectuées dans le cadre du marché.

La CGT a remonté plusieurs témoignages d'agents qui ont relevé des dysfonctionnements. La direction s'engage à améliorer le fonctionnement (enrichissement de la base des hôtels, retrait d'autres hôtels – seuls 3 ont été retirés de la base depuis le début du marché –, etc...) mais il n'est pas envisageable pour l'instant de sortir du marché.

La direction est encline à collecter les témoignages, dès lors qu'ils sont "objectivés". Il faut donc **que les agents pensent absolument à envoyer à leur ADM/D des photos, ou des preuves tangibles illustrant les faits de dysfonctionnements**. A ce titre, les photos qui ont récemment fait le tour des DIR sont la démarche à suivre (sans forcément arroser toutes les DIR).

La CFDT indique que le cas de l'Outre-Mer est un sujet à instruire avec des coûts de trajet systématiquement au moins deux fois plus élevés que sur les sites internet proposant ces trajets.

Rappel : les frais de parking et frais de taxe de séjour sont remboursables.

Par ailleurs, la direction (le SG l'indique) estime que la prise en charge des petits-déjeuners par l'administration doit pouvoir être gérée, dès lors que le sujet est considéré suffisamment en amont de la mission.

- **Télétravail**

59 demandes pérennisées, 61 nouvelles demandes à ce jour.

1 à 2 avis pour l'instant défavorables qui seront instruits en juillet.

Avant de traiter du chantier sur la vision prospective de l'Etablissement à 10 ans, une demande intersyndicale a été formulée pour un CT-EP spécifique sur le sujet des effectifs. Le p-dg l'accepte ; ce CT se déroulera le 30 septembre 2015 et traitera des effectifs actuels, d'un Troed à 3 ans, éventuellement du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines, etc.

- **Chantier sur la vision prospective de l'Etablissement à 10 ans présenté par le DGA**

Pas beaucoup de détails au-delà des principes que ce que l'on trouve [dans la note de problématique publiée sur intramet](#) mais les choses s'affinent. Un rapport sur ce chantier sera publié en septembre.

Dans l'attente, le DGA présente un "ppt" qui doit être envoyé vers les représentants des personnels, présentant les réflexions en cours.

Il faut envisager Météo France dans le contexte d'un service météo européen en réseau.

"En interne, il faut conjuguer : utilisation efficiente des ressources avec exigence de la qualité du travail et épanouissement professionnel des agents."

Ce chantier est en lien avec les schémas directeurs de l'information, de l'observation en cours d'élaboration et bien entendu a un lien avec les effectifs. Dans les 10 ans à venir, des réorganisations viendront, dans l'expertise amont (la supervision des bases de prévision Numérique du Temps serait constante mais une expertise ne serait déployée qu'en cas de situations sévères), dans le domaine de la maintenance, dans le commerce pour s'assurer d'avoir une activité rentable.

Sur l'organisation territoriale, la direction indique que des agents travaillant isolément ne sont pas une solution pérenne.

Les syndicats, découvrant en séance ces réflexions de la direction, préfèrent repousser la discussion à plus tard, afin de recueillir l'avis des agents une fois les documents connus.

Vraisemblablement, ces sujets seront débattus en septembre lors du CT-EP spécial effectif (30/09).

- **Un vote a lieu sur l'organisation des CTSS de Météo-France**

Afin que le CTSS DP subsiste sous sa forme actuelle malgré la restructuration en 3 directions.

Vote POUR à l'unanimité, moins 2 abstentions (FO)

- **Grille de complément fonctionnel des cat B et C administratifs**

Lors du Groupe de Travail (GT) sur le sujet, nous avons attiré l'attention de l'administration sur les différences entre les grilles de complément fonctionnel à Météo-France et à la DGAC. Les comparaisons entre les répartitions des primes servies montraient qu'à fonction égale, on bénéficiait souvent d'un meilleur classement à la DGAC. La CFDT avait souligné que Météo-France ne devait pas être perçue comme un parent pauvre dans le domaine indemnitaire.

Le but du GT était de pourvoir aux éventuelles différences de traitement et si nous avons quelques regrets sur les gestionnaires financiers (notamment à Toulouse), valider [les modifications acceptées par la DRH \(cf. Tableau ici en lien\)](#) nous paraît aller dans le bon sens. En effet, 54 agents seront revalorisés. Cela fera quelque 120 à 130 agents fonctions revalorisées en deux années, après que nous ayons demandé la mise en place de ce GT. Selon nous, il ne faut pas le fermer mais le mettre en stand-by, le temps de voir comment les discussions sur le RIFSEEP vont évoluer.

La bonne nouvelle est que les fonctions seront revalorisées avec effet rétroactif au 01 janvier 2015. Mise en paye possible en septembre selon DRH/D.

- **Au sujet du bilan social 2014**

Avec la CGT, nous insistons pour disposer d'un bilan des "obligations" versus le nombre d'heures de "travail effectif", que chacun peut retrouver dans son bilan personnel.
Cela donne une idée des heures supplémentaires assurées par les agents.

Après des constats de différence de traitement entre hommes et femmes, les représentants des personnels demandent des plans d'action. La DRH estime qu'il faudrait regarder ce que le ministère a pu produire, tandis que le p-dg demande une "grille de motivation", en d'autres termes que l'on liste l'ensemble des éléments pouvant conduire à la nécessité d'un plan d'action.
Nous trouverons et suggérerons !

- **Organisation des Centres de Rattachement Aéronautiques (demande intersyndicale)**

cf les [documents intersyndicaux de doléances et de questions à la direction en ligne](#)

La direction apporte des précisions sur les discussions en cours pour rechercher un allègement de la charge de travail des prévisionnistes. Une limite est le respect des contraintes de la réglementation, mais parmi les solutions : recul de 15 minutes pour l'envoi des TAF, automatisation des MAA, simplification de la production des GAFOR....

Sur les effectifs dans les centres aéros, la direction précise que le temps de formation est pris en compte dans le calcul initial des TROED (5j/an/agent) et que les temps partiels sont compensés par des personnels supplémentaires, mais seulement dès lors qu'ils dépassent 60% cumulé.

Le temps syndical est pris en compte dans le calcul initial des TROED, soit 7 agents pour un poste permanent. Il n'est pas compensé par des personnels supplémentaires.

Les postes aéros non pourvus en CAP seront soit ouverts aux sorties d'école soit en BIEP, faute de suffisamment de "sorties d'école". La DRH travaille sur l'attractivité des postes.

Mais selon la direction, qui acte que cette activité est essentielle pour l'Etablissement, les effectifs vont inéluctablement baisser. Il faudra donc s'interroger sur : où trouver les ressources pour assurer le meilleur service dans ce domaine de l'aéro ? Deux autres pistes sont évoquées pour alléger les tâches pesant sur chacun dans le domaine aéronautique : une automatisation renforcée pour viser des productions moins chronophages, une mutualisation des ressources en fusionnant des centres pour éviter de travailler en étant isolé.

Par ailleurs, des postes de TSM pourraient devenir des postes ITM... tellement le recours aux TSM deviendra sous dimensionner dans l'Etablissement.

Les syndicats insistent sur la surcharge génératrice de stress, de mal être, qui expliquent en partie le manque d'attractivité de ces postes.

La CFDT-Météo demande que soient généralisées, à l'instar de l'expérience qui a eu lieu à Orly en 2014, des études sérieuses permettant d'évaluer l'adéquation entre la situation-cible en terme de personnels et la situation-cible en terme de charge de travail.

- **Mesures sociales**

Sujet abordé en toute fin de réunion, il fera l'objet d'un nouvel échange d'ici une douzaine de jours.
DRH/D précise les intentions de la direction dans le domaine des mesures sociales.

La perspective est pluri-annuelle (2015-2017).

En introduction de son propos, DRH/D précise que la direction de Météo-france va demander à la direction générale de la fonction publique que les ITM et TSM soient exclus du RIFSEEP.

La réponse viendra fin 2015.

Pour ceux qui auraient manqué un épisode [sur cette nouvelle prime RIFSEEP : cf. cet article](#)

La direction propose en quelque sorte ce que l'on va appeler un "deal", permettant :

- quelques promotions de corps (de TSM vers ITM)
- de rendre attractif certains postes
- de réviser les critères pour les avancements de grade (ITM notamment)
- et enfin... *sous réserve des disponibilités budgétaires annuelles et des accords interministériels...*, des mesures ayant des effets sur les salaires.

La discussion portera entre autres sur :

- Comment requalifier des TSM pour leur permettre un accès au corps des ITM (examen sur RAEP, examen fonctionnel, ou liste d'aptitude) ?
- Quelle pesée des postes, concernant les ITM mais aussi les TSM et IPEF (grille IPF) ?
- Quel développement des majorations fonctionnelles des primes "ITS" des ITM et TSM ?
- Combien de CUT 2 en plus (visant un recouvrement IPEF-ITM) et combien de "nouveaux emplois fonctionnels de direction" (pour IPEF, CUT et attachés-conseillers) ?
- Quels critères d'avancement IDT ?
- DRH projette une réforme des primes "ITS" des TSM et ITM :
 1. suppression de la majoration de résidence touchée par les premiers grades, TS1 et ITM (-652 € pour les ITM, - 397 € pour les TSM), répartition de ces montants récupérés, vers l'ensemble des agents
 2. revalorisation des montants d'ITS, essentiellement pour les IDT et les CT (dans le but d'un rattrapage des écarts avec les corps homologues du ministère, ITPE et TSDD) à hauteur d'environ 1,5 %

Outre que le projet est encore opaque, notamment sur le point 1., il est manifeste qu'il creusera les écarts entre les différents bénéficiaires de cette prime.

Sujet à suivre dès ce mois de juillet.