



## Compte-rendu CFDT-Météo Comité technique d'établissement public du 24 janvier 2017

3 PAGES, 3 PARTIES :

- I. Les primes, mesures sociales, les éléments de rémunération
- II. Les rapports : sur l'organisation du temps de travail à Météo-France, sur l'organisation de la maintenance du système d'observation
- III. Informations diverses (mode opératoire en cas de grève, recrutements, etc...)

**En terme de revalorisation de primes :** le p-dg avait annoncé un courrier vers nos ministères (développement durable et Bercy) pour « le soir-même », lors du CT-EP du 15/12/2016. Ce courrier est parti et le p-dg accepte qu'il en soit fourni une copie aux membres du CT-EP. Ce courrier devrait mentionner la revalorisation de 2% des primes (ITS) pour les ITM et TSM.

**IPHA et demande de concertation pour une "marge de tolérance sur les bilans annuels" (cas des services en sur-effectifs notamment) :**

La CFDT-Météo rappelle que de nouvelles règles entraînent le non-paiement des IPHA, que le directeur adjoint DSR/D M. A. Soulan s'était engagé à examiner les situations avec la DRH. Le p-dg est d'accord pour que la question soit instruite pour le prochain CT-EP (mars 2017).

**ITS Fonctionnelles 2016 :** la CFDT-MÉTÉO demande qu'il n'y ait pas de perte sur les 20 primes minimum encore disponibles (1673 euros par an). DRH/DA explique qu'il ne sait pas « *comment distribuer ces primes* ». Conséquence, elles sont perdues. Sauf si le p-dg demande le ré-examen de cette question. Notre commentaire : une gabegie serait peu honorable pour la DRH. DRH/D précise qu'en tout état de cause, la décision 2017 sera identique à celle de 2016. Nous attendons donc avec impatience cette décision 2016. Des possibilités sont ouvertes, nous espérons que la direction les saisira. FO relève que la liste des postes CUT pour l'année 2016 n'est pas non plus définie officiellement.

**Avancement des mesures sociales :**

La direction va proposer un calendrier de réunions sur les mesures sociales.

**Impact de PPCR : un souci propre à Météo-France est relevé (primes « ITS » des CT10) :**

Le taux ITS spécifique réservé aux CT10 (et CT11) doit être mis en cohérence avec le reclassement des agents mis en œuvre dans le cadre de PPCR. [Avec PPCR, les agents descendent d'un échelon tout en gagnant des points d'indices \(cf. article en lien\). Les CT10 deviennent CT9.](#) Le système de primes propre à Météo-France (ITS) doit s'adapter à ces nouveaux classements.

La DRH n'avait manifestement pas pris conscience de cet effet de bord. L'arrêté « ITS » de Météo-France doit être revu et donné bénéfice de ce fameux taux spécifique aux CT9, 10 et 11, au 1er janvier. Et ce, de préférence avant que des manques n'apparaissent en paye.

Le p-dg demande aux équipes de la DRH de s'y atteler. La direction suggère aux représentants des personnels que, lorsqu'ils lèvent un lièvre de ce type (lié aux payes des agents), ils n'attendent pas le CT-EP pour le signifier à la DRH.

### **Pesée des postes pour les TSM :**

DRH/D explique que ses services préparent cette pesée qui servira de référence dans le cadre des réflexions sur le RIFSEEP.

**Nouveau régime de primes « RIFSEEP » :** Un arrêté publié au Journal Officiel fin décembre fixe la date d'adhésion des corps techniques (ITM et TSM) au 1er juillet 2017 : nous nous interrogeons (tous les représentants des personnels s'interrogent) sur le rétro-planning associé à cette mise en œuvre. La DRH répond qu'un calendrier sera rapidement proposé aux organisations syndicales.

\*

### **Présentation du rapport relatif aux possibles réformes sur l'organisation du temps de travail**

Ce rapport a été diffusé largement.

On n'y constate aucune avancée pour les agents. Que du perdant / perdant.

La plupart des organisations syndicales dont la CFDT-Météo décident de limiter les remarques sur chacun des 9 items énumérés par la rapporteuse (l'ancienne DRH de Météo-France). Pour en rester à ce constat : que du perdant / perdant.

- le « SP nouveau » concentre les critiques (horaires de travail 5 Heures du mat' – midi).
- la position de cadre autonome fait l'objet d'assertions hasardeuses dans ce rapport : ce serait « responsabilisant », ce serait un « régime satisfaisant pour les intéressés ». Qui le croit ?
- on supprimerait des postes permanents : qui récupère les tâches de travail ?
- la perspective de pouvoir travailler jusqu'à 60 heures par semaine : le bonheur !

La liste aurait pu être largement allongée mais les représentants des personnels, outrés, ont préféré conserver leur calme et s'en tenir à cette première réaction.

La DRH proposera un calendrier de discussion sur ce sujet.

Le p-dg tente d'expliquer qu'une baisse des ressources humaines employées via une réforme des temps de travail est plus facile à mettre en œuvre qu'une perte sèche d'emplois. L'efficacité peut être obtenue par cette réforme ; à défaut, elle nous sera imposée de manière plus brutale. En d'autres termes, vu le contexte : « nous avons intérêt à une réforme de l'organisation des temps de travail ».

Le p-dg n'emporte pas la conviction.

Il ajoute que « sinon, cette réforme des temps de travail de toutes façons nous être imposé de l'extérieur ». L'argument fait un tout petit peu plus mouche.

Wait and see.... La route sera fort longue, a minima une année de débats.

### **Présentation de l'évolution de l'organisation de la maintenance en DIR – Projet Osmose**

Le président semble attacher une certaine importance aux [conclusions de ce groupe de travail sur les évolutions de la maintenance des systèmes d'observation à 10 ans](#).

Il propose dans un premier temps aux représentants des personnels d'émettre un avis sur ce document (82 pages), ce qui paraît incongru et n'est pas prévu à l'ordre du jour.

Dans un second temps (après la pause méridienne), DSR/D fait part de l'arbitrage de la direction : la structure-cible préconisée dans le rapport – en terme d'implantations des pôles de MIR à 10 ans – sera adoptée.

Des ajustements en terme « d'armement » des postes (nombre d'agents par pôle de MIR) qui apparaîtront nécessaires, « à l'épreuve du terrain », (dixit p-dg) seront effectués.

### **Point d'information sur l'évolution des fonctions administratives**

Le secrétaire général fait une [présentation du « powerpoint » ici en lien](#). L'ensemble des organisations syndicales réclament un meilleur accompagnement des réformes envisagés et une amélioration de la communication.

Trois groupes de travail sont actuellement en train de plancher sur :

- la fonction juridique à Météo-France (analyse du besoin, définition des moyens, organisation, fonctionnement)
- la gestion électronique des documents administratifs et financiers (quel stockage ? quelle gestion des documents « dématérialisés » ?)
- l'expérimentation d'un Centre de Services Partagés (CSP) « Missions » à échelle nationale

Concernant les recrutements, il explique ne pas avoir de tabou : le dialogue est engagé avec les directions pour éviter les surcharges ou les sous-charges de travail.

Le secrétaire général s'engage à informer les agents, à tenter de comprendre les préoccupations de chacun. Certaines fonctions iront en se spécialisant, mais une certaine polyvalence sera nécessaire. « *Dans 5 ans, aucun agent ne travaillera de la même manière qu'aujourd'hui* », il estime qu'il faut associer tout le monde à ces changements.

Dont acte, c'est noté. A suivre.

La CFDT-MÉTÉO sera particulièrement attentive aux conclusions de l'expérimentation portant sur la centralisation de la gestion des missions (CSP-Missions).

Notre a priori est que la proximité a du bon !

\*

### **Présentation d'un Plan GPRH (Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines) :**

Le p-dg relève que la demande ne vient pas uniquement de la CFDT-MÉTÉO mais aussi (et surtout) du CGEDD (un organe assez puissant au sein de notre ministère). Il indique qu'un plan GPRH sera présenté. D'ici la fin de l'année ?

### **Recrutements :**

La CFDT-Météo ré-interroge la direction sur **le tableau des recrutements présenté au CT-EP** du 15 décembre 2016. Nous y avons constaté que les recrutements externes y sont portés à 42 (+10 par rapport à 2016). Pourquoi une telle augmentation ?

La direction explique qu'il y a d'une part certains postes que l'on ne parvient à pourvoir (ben oui... si on ne recrute pas pleinement des ITM ou des TSM... à la fin, des postes restent vacants) et d'autre part, qu'il faut que l'Etablissement dispose de « *marges de manoeuvre* », notamment pour des métiers très spécifiques, par exemple dans le domaine de l'informatique. De plus, la DSR précise « *qu'il n'y a pas de CDD qui n'ait pas été recruté par la suite.* »

Les entrées par concours qui sont portées à 50 personnes, auraient pu être portées à 60.

### **Avenir des résidences B et C de la Météopole :**

Nous apprenons avec une certaine surprise que la démolition de ces résidences non utilisées coûteraient 900 000 € à l'Etablissement.

La demande faite auprès de la direction est de surseoir à cette décision de démolition.

### **Mode opératoire pour assurer la continuité du service public en cas de grève au sein de Météo-France (nouvelle présentation pour avis)**

Toutes les organisations syndicales votent à nouveau contre ce « mode opératoire ».

Explication de vote CFDT-Météo : des intérêts économiques sont placés au-dessus du droit de grève ; nous ne l'acceptons pas.