



Compte-rendu CFDT-MÉTÉO du Comité Technique Météo-France
6 avril 2017

Table des matières

L'organisation des services rendus à l'aéronautique va se centraliser :.....	1
Point d'étape AP2022.....	2
La direction donne le coup d'envoi à la mise en œuvre du RIFSEEP à Météo-France.....	2
Décision de désignation des postes CUT :.....	3
Évolutions du mode opératoire relatif à la continuité du service en cas de grève.....	3
Les attributions et l'organisation de l'École de la météorologie évoluent à la marge.....	4
La composition des Comités Techniques va être modifiée.....	4
CSP :.....	4

L'organisation des services rendus à l'aéronautique va se centraliser :

La direction souhaite qu'une partie de la production régionale aéronautique soit centralisée à DSM /Aéro : la production des segments du Tamsi France et les bulletins GAFOR.

La reprise « du 1215 » est écartée et reste en région. Quant au bulletin vol à voile, il est envisagé de le remplacer par d'autres types de production ou de le supprimer.

La reprise des productions Tamsi et GAFOR à DSM/Aéro est prévue au gré des départs dans les DIR (retraites, mutations, promotions). La première DIR dans l'impossibilité d'assurer cette production est la DIRCE (fin 2018), puis la DIRSE.

Par la voix de Th. Bourcy (DSM/Prévi/Aéro) invité au CT-EP, la CFDT-Météo reconnaît qu'un travail d'analyse a été engagé. En revanche, la CFDT-Météo estime que les conditions ne sont pas réunies pour la mise en œuvre de cette centralisation. Si on sait combien de personnes vont venir renforcer l'équipe (3 agents), on ne sait rien du fonctionnement envisagé, et notamment des horaires à assumer. Un fonctionnement en 2x8heures a été écarté. Les pistes restantes consistent en un décalage des horaires. A moins que la direction ne parvienne à négocier un changement des heures de production avec les clients aéronautiques.

L'organisation pour assurer ces nouvelles productions à Toulouse reste inconnue. Le p-dg le reconnaît : *« le choix est politique, c'est un élément de productivité, on le fait car c'est techniquement possible. Un souci est que l'on a des gens qui vont partir ; faut-il attendre qu'ils soient partis et d'être dans l'incapacité de produire pour prendre des décisions ? Il y a une organisation à trouver, le travail n'est pas abouti mais on tend vers une solution ».*

La CFDT-Météo soutient la motion intersyndicale votée à Toulouse (cf. annexe p4).

La direction tient à recueillir un avis (un vote) sur son document (le p-dg précise : 1- démarche de centralisation, 2- affectation de 3 agents, 3 -clause de revoyure). En quelque sorte, elle demande aux représentants des personnels de signer un chèque en blanc : on va y arriver puisqu'on est dans « la construction de l'organisation » et « l'on touche au but », argue la direction.

Un avis unanime négatif est recueilli.

Le p-dg s'engage à une revoyure sur ce sujet.

Point d'étape AP2022

Il s'agit de présenter un projet préfigurant l'organisation de Météo-France dans 4 ans et après.

Le p-dg rappelle quelques éléments de calendrier, soulignant qu'il s'est « détendu ». Il précise que la dernière réunion avec le ministère s'est déroulée le 22 mars et que l'accueil du projet de Météo-France est positif. Il semble que ce soit sur la question territoriale que les arbitrages ne sont pas encore définitifs. Comme le souligne le p-dg, l'Etat lui-même cherche à définir son implantation cible pour 2022.

L'avis définitif des ministères de tutelles est attendu pour le mois de juin. Les grandes lignes paraissent actées (non abandon de tâches, mais plutôt automatisation...), et le p-dg demande donc déjà aux directeurs de travailler sur la mise en œuvre détaillée.

Concernant l'accompagnement des changements (les moyens à mettre en œuvre pour d'éventuels changements de métier, des positions de travail particulières, à distance, en télétravail, ou encore disposer d'aides financières, de primes... y compris pour les départs de Météo-France (!)), des demandes ont été transmises aux tutelles et des estimations budgétaires ont été établies. Les demandes pourront nous être communiquées mais le budget associé serait un calcul trop complexe à comprendre pour que les représentants des personnels puissent en prendre connaissance...

Par ailleurs, Météo-France devra pouvoir se raccrocher aux dispositifs que la direction de la fonction publique (DGAFP) mettra en œuvre (les primes pour les départs volontaires) et pourrait prétendre au [fonds dédié à la transformation](#) publique. Toutefois, le président exprime des craintes sur le fonds de roulement de Météo-France.

Concernant le forum en ligne sur intramet, la direction répondra à des questions qui seraient reformulées. En effet, certains agents posent des questions très précises, tandis que les réponses obtenues sont en-dessous des attentes, car floues ou renvoyant à des textes très généraux. En sortie de CT-EP, le p-dg a immédiatement demandé aux directeurs de se mettre à disposition des organisations syndicales (par mél) afin de déterminer les questions.

La direction donne le coup d'envoi à la mise en œuvre du RIFSEEP à Météo-France

Des textes doivent être publiés au Journal Officiel de la République Française. Ce n'est donc qu'au second semestre que la mise en œuvre de ce régime de primes RIFSEEP est prévue à Météo-France pour les personnels TSM et ITM.

DRH/D rappelle que cette mise en œuvre a permis d'obtenir une revalorisation de 1% du niveau des primes, tandis que le secrétaire général précise que le RIFSEEP facilitera des revalorisations même si, financièrement il faudra toujours recueillir l'aval de Bercy (le ministère des finances).

La « pesée des postes TSM » a été un moment pathétique, nous l'avons désigné à ce CT-EP comme une « mascarade » pointant le manque de « granularité » (le manque de détails au sein des mêmes types de métier), et nous sommes totalement en accord avec Solidaires sur l'aspect « *tous les métiers devraient se retrouver dans les deux groupes* ».

Nous avons déjà dit ([dans de précédents CR](#)) que les agents systématiquement assignés en cas de grève sont considérés comme « vitaux » par la direction dès lors qu'il s'agit d'assigner, mais sont considérés comme de peu de poids dans le cadre de cette pesée. Cela défie l'entendement. Le p-dg a noté la requête des organisations syndicales : « *pour les prévis-médias ça coince un peu en terme de montant* ». La CFDT-Météo indique au directeur général adjoint (DSR/D) que clairement, la sélection des fonctions pour une éventuelle liste d'aptitude (au passage ITM) ne pourra pas reposer sur cette « pesée ». La CFDT-Météo demande d'anticiper un groupe de travail sur ce sujet.

La CFDT-Météo dénonce la faiblesse de la "surprime" attribuée pour les recouvrements (la fongibilité) des postes : un ITM occupe un poste IPEF, un TSM occupe un poste ITM. C'est + 600 € dans le premier cas, + 400 € dans le second. Par an !

La CFDT-Météo est favorable à accorder des montants supérieurs à ceux prévus lors des mutations

200 € dans le meilleur des cas pour les TSM, 300 € pour les ITM), qu'elles soient ascendantes ou au sein d'un même groupe, mais est défavorable à faire baisser le niveau de primes lorsqu'un agent obtient une mutation vers un groupe de niveau plus faible. Certes, c'est ce qu'il se fait dans notre ministère mais le risque est de scléroser nos mobilités.

Enfin, la CFDT estime que la non perte du niveau de prime au passage au RIFSEEP se mesure essentiellement en prenant comme référence la partie fixe de l'IFSE et non la partie complémentaire : le moins « on » en met dans la partie complémentaire, le moins chacun de nous est susceptible de perdre en niveau de salaire à la première mutation venue. C'est pourquoi la CFDT-Météo était (la seule organisation à être) favorable à inclure feu les primes informatiques dans l'IFSE et non en primes complémentaires.

DRH/D souligne justement que les primes informatiques et les primes fonctionnelles sont intégrées, sanctuarisées dans la partie fixe de l'IFSE, sauf exception, donc y compris les primes pour les assistants de prévention. Les exceptions sont : les primes « CUTnonCUT » (elles sont conservées en primes complémentaires) et les primes de restructuration qui ont une durée de vie de 3 ans. Les compléments de primes géographiques - pour les premiers grades - restent en complément. Quelques IT sur poste CUT devraient voir leur niveau de prime franchement augmenter en intégrant grosso modo l'équivalent de l'écart entre IT et IDT (c'est le « groupe 1 » qui joue son effet).

La bascule, par ces divers « effets de bord » va coûter environ 250 000 € au profit du personnel, soit 1% du niveau de primes ITS, mais ces surplus n'iront que vers 700 agents (505 TSM, 184 ITM).

L'après bascule entraînera d'ores et déjà quelques augmentations d'IFSE pour des mobilités : 66 TSM et 69 ITM sont concernés (7161 € et 15780 €).

Tous les TSM et ITM verront a minima leur niveau de primes monter de 1% sur la seconde partie de 2017 (et donc pour 2018), puisque le passage au RIFSEEP sera datée du 1/07/2017.

Au global, les inconvénients liés à cette prime, son caractère illisible et l'individualisation des niveaux étant poussée à son paroxysme, l'emportent sur les points de satisfaction (dans la mise en œuvre, la sanctuarisation des primes informatiques et fonctionnelles), au vu du contexte général, la CFDT-Météo rend un avis négatif sur ce nouveau dispositif.

Décision de désignation des postes CUT :

Les décisions signées du président-directeur général qui décrivent les fonctions CUT sont passées en revue ; elles vont être rapidement signées par le p-dg pour débloquer certaines situations et faire avancer les listes d'attente. Il est en effet parfaitement inutile que subsistent dans ces listes des postes CUT qui n'existent plus !

La CFDT-Météo intervient auprès de la direction afin que les postes d'attachés (notamment conseillers) soient revus.

La revue des pesées était un exercice annuel, la CFDT-Météo attend de la direction qu'elle le remette en place.

Évolutions du mode opératoire relatif à la continuité du service en cas de grève

Il s'agit d'un dispositif qui limite le droit de grève. Toutes les organisations syndicales sont opposées à ce document, d'autant que la version proposée élargit le nombre d'agents concernés (un en plus à Saint Pierre & Miquelon). Un vote unanime négatif est rendu sur ce dispositif.

La CFDT-Météo a souligné qu'elle n'est pas défavorable à l'assignation en vigilance jaune en DIRAG dès lors que l'on assigne moins les prévisionnistes en CM (ou conseil), et que les bulletins destinés aux préfectures sont pris en charge par le permanencier métier. L'atteinte au droit de grève est moindre dans ce cas puisqu'un seul agent est assigné pour faire cette tâche.

Les attributions et l'organisation de l'École de la météorologie évoluent à la marge

Il s'agit de modifier la décision qui fixe les attributions et l'organisation de l'ENM.

L'augmentation du nombre de représentants du monde socio-économique est notée par la CGT. ENM/D explique que l'on connaît les personnes pressenties ; elles travaillent dans des domaines intéressant directement la météorologie, ce qui rend pertinent le changement de composition du Conseil de perfectionnement de l'ENM.

Le document confirme que les examens et les concours sont désormais gérés par la DRH.

La composition des Comités Techniques va être modifiée

Des élections professionnelles ont lieu le 6 décembre 2018 pour renouveler les représentants des personnels dans les instances : CAP, Comité Techniques, CHS-CT.

Contre l'avis de toutes les organisations syndicales, le p-dg défend la fusion de certaines instances.

Ainsi, le « CTSGS » de Toulouse examinera les sujets DSO-DSI, ceux de la D2C et ceux de DSM, DCSC, DirOp (plus de 700 personnes). Il estime que tout est lié et tout doit être traité ensemble. Il assure qu'il y aura tout de même de la concertation par service, mais « sans s'obliger à attendre le processus formel du CTSS ». Il pourra y avoir des Instances de Concertation Locale (par service).

Il ajoute : il n'y a pas de censure sur les sujets, il n'y a pas de censure sur le nombre des réunions, les CTSS sont libres de convoquer des représentants des services (appelés administrativement « experts »). « Il est bon que le dialogue se fasse à une échelle qui permette de bien comprendre les objectifs en cohérence générale. » La CFDT-Météo propose de maintenir les instances de proximité tout en créant ce CTSGS.

Le p-dg refuse. Pour lui, 16 CTSS c'est déjà trop. Il s'agit de mélanger les services pour une meilleure communication entre eux. Le p-dg fait une promesse que l'on hésite à porter ici noir sur blanc tellement on n'y croit pas : les directeurs des six services devront montrer leur engagement dans ce CTSGS et y siéger en permanence, même si les sujets traités ne les concernent pas directement.

CSP :

L'état d'avancement des réflexions sur les CSP dans les domaines Achats, RH, Ordonnancement, ainsi que le bilan du CSP Missions qui a concerné DG/D2C seront traités à un prochain CT-EP (4 mai ou 15 mai 2018).

Annexe :

Motion des représentants du personnel au CTEP du 6 avril 2018 concernant la réorganisation à DSM/aéro

Les représentants des personnels au CTSGS DirOP-DSM-DCSC sont opposés à la centralisation des tâches aéronautiques à la DSM et privilégient le maintien des tâches en région.

Si, malgré tout, la Direction Générale impose la centralisation, ils constatent qu'un poste semi-permanent ne permet pas d'assurer les tâches en préservant les conditions de travail des agents et demandent donc la création d'un poste permanent.