



Compte-rendu de réunion direction / organisations syndicales Météo-France CTEP du 15 mai 2018

Point sur les directions inter-régionales (« CT-EP » spécial DIR métropole)

Des changements de fonction pour de nombreux agents

L'implantation territoriale

Les critiques envers la fin de l'expertise locale et l'automatisation

Des prévisionnistes régionaux (PR) viendraient en soutien des CPR

En phase transitoire, des tableaux de bords gloubis-boulgas ?

Les perspectives en terme de besoins en production sont étudiées

Sur les autres domaines couverts par Météo-France

Enfin, un point rapide sur l'accompagnement des agents et « ARIANE »

Et un focus sur l'évolution des services administratifs

Ce Comité Technique a été l'occasion d'un point général :

- sur l'avancement de la rédaction de la réponse au ministre concernant l'application d'Action Publique 2022 à Météo-France
- sur la restructuration à venir, notamment concernant le volet production pour lequel les récentes évolutions en DIR sont présentées.

La direction a rappelé maintes fois « *on doit encore construire notre projet précisément* ». C'est à la fois, disons, pas très rassurant car c'est preuve de tâtonnement et disons plutôt positif car cela est le signe qu'il y a certaines marges de manœuvre (donc de négociation?).

Nous, représentants des personnels, sommes parfois perdus, étonnés ou surpris par d'apparentes hésitations ou changements d'avis de la direction, donc on imagine que les personnels éloignés des débats en cours sont parfaitement décontenancés par le flou du projet.

Fin mai, la réponse au courrier du ministre Hulot définit l'organisation générale de Météo-France en 2022 dans ces grands principes (post réunion : [doc ici en ligne](#)). Les grandes lignes du projet retenu par la direction ont été présentées en « Web-Ex » internes du p-dg ; conformément au courrier du ministre, elles reposent sur une projection d'effectifs passant d'environ 3 000 à 2500 ETP.

Il reste à définir précisément « *le chemin* » (terme du p-dg) pour parvenir à la structure-cible. Les tâches que chaque agent devra assurer sont aussi à définir. La carte-cible des implantations de Météo-France est dans la réponse au ministre. Le processus de validation de ce projet devrait intervenir au cours du mois de juin. Une nouvelle Web-Ex sera ensuite organisée pour informer l'ensemble du personnel. Cette réponse est diffusée à l'ensemble des agents.

Au prochain Comité Technique (5 juillet), ce projet pourra être discuté précisément. « *Rien n'est débuté ; nous attendons le feu vert du ministre, mais quand nous l'obtiendrons, la mise en œuvre de notre projet débutera, donc dès cet été, ou en septembre.* »

Le p-dg estime que l'analyse de « France Stratégie » sur l'évaluation de l'apport socio-économique de l'ensemble des activités de Météo-France à la société française ne sera pas d'un grand impact sur ce projet.

Compte-rendu plus détaillé

La CGT rapporte des propos déplacés de directeurs envers des collègues : il leur a été dit qu'ils n'avaient « plus d'avenir » à Météo-France... Le p-dg condamne fermement ces propos qui « *démontrent des capacités de management proches de zéro* ». Et on partage son avis !

En réponse à une déclaration de Solidaires, il explique et répète plusieurs fois que « *les DIRs ne sont pas des clones* » et qu'il faut tenir compte des spécificités locales pour définir des organisations adaptées avec des effectifs différents selon les DIR.

La direction rappelle que toute mobilité géographique contrainte est exclue, mais qu'en revanche, **il y a aura des changements de fonction pour de nombreux agents**. Il s'agit d'« *aménager des postes pour les collègues proches de la retraite, et proposer des postes pérennes aux plus jeunes, en télétravail ou travail à distance* ». « *Le territorial se justifie par les missions de sécurité des personnes et des biens* » explique maintes fois le p-dg. Il assume la décision "iconoclaste" de conserver la mission commerce : "*c'est crucial pour donner du sens et être tournés vers le service*". Pour la CFDT-Météo, cette mission était la plus menacée de disparition pure et simple.

Le p-dg explique que l'État est en train de redéfinir son **implantation territoriale** (notamment notre ministère avec les DREAL, les directions départementales du territoire, les SDIS, etc.). La CFDT-Météo demande que Météo-France s'inscrive dans ces réflexions interministérielles, car pour nous, le travail de proximité oblige à être dans le territoire. Nous condamnons l'idée qu'il n'y aurait plus de prévisionnistes dans le massif central.

Une bonne nouvelle est que les interventions des représentants du personnel auprès du ministère et des élus portent leur fruit : le ministère a récemment demandé à la direction de Météo-France de rendre compte des réflexions en cours pour les implantations qui travailleront à l'expertise dans le domaine de la montagne. Le sujet n'est donc pas tranché.

Tous les représentants des personnels critiquent la fin de l'expertise locale (travail des PARs, bulletins départementaux...) d'autant que les exigences de nos usagers et clients se sont accrues. Le p-dg explique qu'il vise un « *service après-vente* » après automatisation. Il demande que tous les problèmes des produits automatiques soient recensés.

Il explique que l'automatisation pourrait ne pas être totale mais sans dire où elle s'arrête. Le p-dg semble sensible aux soucis remontés sur la limite pluie-neige.

Au final, le p-dg conclut par : « *tant que je ne suis pas sûr, je ne fais rien* », « *il y a une construction en cours, et pour l'instant rien n'est validé* ».

Les évolutions des organisations en DIR en métropole depuis 4 mois ont été présentées : vous trouverez [ici le document](#). Les centres pérennes (pour la production) y sont entourés en rouge. Les périmètres des DIR pourraient évoluer (ce dossier avait été ouvert et refermé il y a une dizaine d'années) pour aller vers une géographie similaire aux zones de défense.

Des prévisionnistes régionaux (PR) viendraient en soutien des CPRs pour les situations à enjeux. Ils seront entre 70 et 90 (10 à 12 par DIR), "*ce sera le meilleur du terrain, le PR aura toute l'expertise, ça devrait donner envie, mais pourtant on communique mal là-dessus*", estime le p-dg. Il ajoute « *les DIR connaissent la vulnérabilité des territoires ; le CPR a vocation à se spécialiser* ». Ces PR seront « multitâches », dans l'idéal. En phase transitoire, un PR pourra venir en aide à une autre DIR. Commentaire CFDT-Météo : le PR, l'homme à tout faire ! Il va donc falloir discuter avec la direction précisément de la fiche de poste : c'est beaucoup trop flou pour l'instant.

La DIRO pourra, devra soutenir la DIRN en fonction de la baisse d'effectifs des PC en 2019. Ainsi, la direction envisage des transferts de tâches d'une DIR vers une autre. **Le risque apparaît que les tableaux de bords deviennent des grands gloubis-boulgas** avec la couverture de différents territoires, la production de bulletins à des échéances toujours différentes.

Après une intervention de la CGT, la direction reconnaît qu'il manque des brigadistes, alors que cela fait des années qu'elle refuse toutes les demandes faites en la matière.

Du côté CFDT-Météo, nous soulignons que certains postes IPEF pourraient être ouverts aux IDT (ex. chefs de région) et que les postes ITM pourraient être ouverts aux CT, avec des primes RIFSEEP qui seraient adaptées. Ces ouvertures de poste permettraient de répondre à des compétences particulières ou à des besoins géographiques pour certains agents.

La CFDT-Météo interroge la direction sur **les perspectives en terme de besoins en production**. DSR/D explique qu'un GT évalue ce que sera la production commerciale en 2022 : quel besoin ? quelles automatisations ? En ressource, on aurait 10 PR (cf ci-dessus) + 3 agents Clim/Réseau, en ayant en tête que les besoins institutionnels augmenteront certainement, notamment avec la thématique du changement climatique.

Seule la partie « évolution de la production » a donc été présentée. Le directeur général adjoint a rapidement fait un point verbal **sur les autres domaines couverts par Météo-France** :

- côté commerce, pas d'évolution ces derniers mois hormis la mutualisation des PPRRC, la facturation mutualisée étant progressivement mise en place.
- pour les MIRs, OSMOSE s'applique (malgré des manques de candidat à certains endroits, manques associés à des difficultés à recruter en BIEP).
- TTI : la centralisation sur Toulouse est en route, les pupitreurs ne sont pas systématiquement remplacés en DIRO, DIRNE, et DIRCE. La DSI ne connaissant pas Menhir mais Metronome, la DIRIC remplacerait les DIRO et DIRNE les week-end. A terme, la cible est de 3 administrateurs en DIR donc 4 pupitreurs disparaissent. Il n'y aura pas un chef par DIR/TTI mais la question de leur répartition globale est pour l'heure sans réponse.
- MPF et EC : « *selon la logique* » explique le p-dg, « *il n'y a pas de fonction à assurer en territoriale* ». Il y a un pilote unique, en centrale, en fonction de priorité nationale. Sur les études, les agents peuvent se trouver sur le territorial, mais le pilotage est centralisé.
- L'encadrement de la DIR devra être revu au regard des évolutions (centralisation) : comment le DIR/D et les services centraux se partagent la gestion des gents ?

En DIRIC, le p-dg avance qu'il entrevoit « *des projets d'évolution plus larges que les évolutions actuelles* » sans donner de détails, mais en précisant que ces évolutions se justifient « *parce que la DIRIC est proche des ministères* ».

En DIRCE, le point marquant est la « perte » de l'aéro. Un autre point marquant est que les charges de travail augmentent (avec de plus en plus de contrats commerciaux) : le passage à 7 l'hiver ne sera possible que si on automatise les bulletins 73 et 74. Or, « *on n'est pas encore en confiance pour automatiser* », précise le p-dg. La prévision du risque d'avalanche est un point critique. Conséquence, la direction admet dans cette réunion de CTEP que l'armement en Prévisionnistes Conseil pour les Alpes « *doit être regardé* » avec la direction du DIRCE.

En DIRO, la direction s'interroge sur le poste de production marine : en permanent actuellement, est-il possible de le passer en semi-permanent ? (c'est le sens de « *instruction en cours* » page 19). Le poste « aéro », sur lequel il reste des agents, pourrait avoir parmi ces tâches un suivi des TAFs de la DIR-OI, DIR-Océan Indien et DIR-Nouvelle Calédonie (page 20) sur une période de la nuit. DSR/D explique que c'est le résultat d'un an d'échanges entre les correspondants locaux et nationaux (correspondants aéros, directeurs Outre-Mer, de l'Hexagone, DSM/Aéro).

En DIRNE, Lorraine et Alsace mutualisent les tâches, dans le cadre de sous-effectifs chroniques.

Pour la DIRSO, la reprise des activités de Blagnac par DSM/Aéro est évoquée.

L'accompagnement des agents et « ARIANE » :

De nouveaux échanges individualisés ont eu lieu avec les agents en DIR, sur la base des travaux actuels avant validation d'AP2022, les agents des services administratifs vont intégrer ces écoutes. Il apparaît que les « Centres de Service Partagé » CSP sont une préfiguration des futures mutualisations dans les DIR. La direction va s'inspirer de ce qui est fait dans le cadre de la mise en place de ces CSP, d'où la nécessité d'y porter une attention particulière.

Focus sur l'évolution des services administratifs :

Les services administratifs des DIR mais également ceux de la DG et de la météopole vont être réorganisés avec la création de Centres de Services Partagés (CSP) dans le domaine des finances, des missions, des achats, de la RH et la formation. Ces CSP seront mis en place au 01/01/2019. Le SG fait un point sur ce dossier. Des groupes de travail sur chacun des projets sont en cours. Le positionnement des agents dans la nouvelle organisation et les formations éventuelles (au travail à distance notamment) sont prévus pour ce second semestre.

Les agents pourront opter pour un « travail de proximité en DIR » qui concernerait 3 postes par DIR ou intégrer un CSP en travail à distance. A terme (dans une 15aine d'années), la localisation des CSP : c'est Toulouse. Quant à l'encadrement en DIR, la direction estime qu'en cible, la présence d'un attaché ne se justifiera pas pour encadrer les 3 agents en charge de la gestion de proximité. Les actuels ADM/D auront de manière transitoire soit des tâches nationales, soit d'autres tâches en DIR. Il faut assurer en l'occurrence la continuité du service administratif des centres qui ferment (cf. disparition progressive des chefs de centre qui assuraient des fonctions logistiques).

Dans l'esprit de la réforme, le « travail de proximité en DIR » ce sera trois agents par DIR, mais des discussions sont en cours pour ramener le chiffre à deux, des solutions existent pour diminuer les tâches en passant notamment par l'externalisation. Le SG préconise une approche pragmatique en n'excluant pas des solutions très différentes d'une DIR à une autre.

Le secrétaire général (SG) pointe un risque de retard sur le calendrier pour le CSP RH en raison des formations à assurer (sur la paye par ex.). Il reconnaît un décalage en terme d'outils et d'armement (pour les outils, nouveau SITERH prévu pour 2020, SIREPA encore plus tard) mais *"il faut voir sur la durée : la situation en 2019 ne sera pas celle visée pour 2022"*.

La CFDT-Météo évoque un passage des postes réorganisés en CAP Aviation Civile, ce que la direction n'envisage pas. Nous nous renseignons directement auprès des collègues de la DGAC sur la pertinence à passer les postes restructurés en CAP.