



Compte-rendu de réunion direction / organisations syndicales Météo-France CTEP du 05 juillet 2018

Au sommaire :

AP2022 (Action Publique 2022), baisse de 40 % des effectifs en DIR.....	1
La création des Centres de Services Partagés (CSP) des fonctions administratives.....	3
Suivi des précédentes séances du CTEP.....	4
Un bilan sur Météo-France Sports a été adressé aux représentants des personnels.....	5
Un plan d'actions pour le CMS.....	5

AP2022 (Action Publique 2022), baisse de 40 % des effectifs en DIR

A l'occasion de l'ouverture du CTEP, une [déclaration intersyndicale est lue](#), afin de sensibiliser la direction sur la recrudescence des souffrances au travail dans l'Etablissement, l'ambiance parfois catastrophique, et le sentiment de certains agents d'être méprisés.

Le [projet de Météo-France fourni au ministre](#) annonce, en synthèse sur le réseau territorial -40% d'effectifs en DIR (p. 23). La CFDT-MÉTÉO rappelle qu'elle revendique une organisation avec un meilleur maillage territorial en positionnant des prévisionnistes aux côtés de certaines MIR. A ces endroits, il y aura des murs et un toit Météo-France, autant en profiter : [retrouvez ici la carte cible des implantations de Météo-France](#).

C'est d'ailleurs avec grand intérêt que nous prendrons connaissance des conclusions qui seront tirées de [la mission sur le cas des Alpes du Nord](#) (que le ministre a envoyée vers Météo-France). Nous ne doutons pas que l'expertise locale a une valeur fondamentale : une présence locale a du sens, en particulier lorsque les agents sont motivés, aiment et connaissent parfaitement leur région.

La CFDT-MÉTÉO demande un protocole social, documenté et pluriannuel.

Pour ceux qui ne savent pas ce que c'est, [ici le protocole social DGAC 2016-2019](#) (qui a reçu les signatures de quasiment toutes les organisations syndicales . En fait, toutes sauf une).

Dans ce CTEP, la direction souhaite avant tout présenter ses mesures d'accompagnement : une liste de 8 actions. En CHSCT-EP des 4 avril et 1^{er} juin, elle en avait fourni une ébauche.

La liste de la direction reprend la plupart des préconisations de Dynaction (cf. [notre CR de CHSCT-EP](#)). Deux actions consistent à formaliser la vision à 5/10 ans : « *Les métiers de demain* » (en 2022 et au-delà) et « *Organisation* » : il s'agit de décrire les métiers en tâches de travail et en compétences, ainsi que l'articulation du fonctionnement central / proximité.

Tous les personnels en attendent des résultats ! Avec des organigrammes-cible.

DSR/D présente celui d'une DIR-type, tel que le projet l'envisage aujourd'hui. Cela permet à la CFDT-Météo de mettre à jour le TROED-type d'une DIR en 2022, dont nous avons fait l'ébauche.

Ci-dessous et en lien ce TROED-type :

DIRECTION INTERRÉGIONALE type - TROED 2022						
DIR-cible	PERSONNELS TECHNIQUES				Administratifs	Total
	IPEF ?	IT ou Attaché	TSE	TSI		
CMIR	1	15	17	4	3	40
Direction	1	1				2
SERVICES (Prévisions – services – climatologie)		11	13			24
PREVI (CPR + 1 chef, 1 adjoint)		11				11
METEO - conseils – climatologie peut-être IT à terme, en lien avec les multiples fonctions dont l'astreinte CPR (?) qui fait débat. Mais sans certitude, prudence.		13 ?	13			13
SUPPORT (Administration et TTI)		1	3		3	7
Administration					3	
TTI (Télécom et Traitements de l'Information)			3			3
COMMERCE		2	1			3
RCR et PRRC		1	0			1
Ingénieurs commerciaux		1	1			2
OBS (Observation, Réseaux et Maintenance)		0	0			0
OBS/MIR				4		4
OBS/Réseaux			0			0
EC (Études, Climatologie et Feux de Forêts)		0	0			0
MPF (Maîtrise de la production finalisée)		0	0			0
TOTAL	1	15	20	4	3	43

L'essentiel de la DIR (ou ce qu'il en reste) est au CMIR, il y a parfois des composantes spécifiques en département, mais qui sont souvent rattachées à Toulouse (les pôles MIR-OBS à la DSO, les CRA à DSM/Aéro) :

En département = selon spécificité)	0	0	3	0	Les pôles MIR (obs) sont rattachés à la DSO mais 6 zones de management sont définies. Les centres de rattachement aéro sont rattachés à DSM. Les centres thématiques sont au nombre de 3 à ce stade (juillet 2018), 1 marine, 2 montagne, avant les conclusions de la mission CGEDD
Centre standard		0	0		
OBS/MIR		1	0	4	
Centre aéro à enjeux (sinon on divise par 2 à l'instar des encadrants) 1 encadrant pour un CRA « standard » Environ 2 Postes P, sinon 1 poste P (12 à 14 agents, 6 à 7 agents)		2	12		
Centre thématique : armement à voir, estimé à 1 SP		0	3		

Une fois le réseau d'implantations déconstruit, il ne resterait quasiment uniquement le CMIR :

- un directeur et son adjoint,
- une division « Services » (chef + adjoint + 9 CPR + 13 **Equivalent Temps Plein (ETP)** qui seraient Météo-Conseils avec 10 ETP pour la prévision et 3 ETP climatologie - 2 vacations chaque jour -), avec en plus , quelques spécificités montagne, feux de forêt, ou marine,
- un service Commerce avec un responsable (le RCR) + 2 ou 3 ingénieurs commerciaux (les assistants commerciaux sont en Centres de Services Partagés CSP)
- une entité « Support » avec les personnels administratifs (2 ou 3), 3 TTI pour le support bureautique local. Cette entité « Support » aura un responsable administratif ou technique.

Les Centres de Service Partagés ne seront plus seulement « administratifs », mais aussi Etudes ou Clim (rattaché à DCSC), MPF (rattaché à DSM). Sur les 7 ETP actuels pour TTI, ceux qui ne seront pas retenus au titre de la proximité (entité « Support », 3 ETP) seront dans un CSP TTI. Les pôles Observation seront rattachés à la DSO tandis que les CRA dépendront de DSM aéronautique.

A terme, les DIR auront une vingtaine d'ITM, qui, selon le p-dg portent toute l'expertise de Météo-France. Selon lui, ce (type de poste déconcentré hors Toulouse) devrait être un passage obligé pour une carrière.

On a du mal à saisir pourquoi le p-dg évoque seulement une vingtaine d'ITM si les « météo-conseils » (prévisionnistes) deviennent ITM comme il l'indique parfois pour justifier qu'ils joueraient parfois le rôle de CPR. C'est sans doute que rien n'est tranché sur le dossier « requalification ». Prudence, prudence.

D'ailleurs, ce dossier requalification n'est pas encore ouvert, quoiqu'annoncé en juin... 2015 !

Le principe de CAP préfigurées est réaffirmé : la direction veut faire un bilan des postes qui s'ouvriront dans les directions centrales (comprendre Toulouse) sur les 5 prochaines années. Elle

espère ainsi donner de la visibilité sur les postes à pourvoir sur cette grande vague de concentration.

Le p-dg admet que l'encadrement intermédiaire est une cible pour la formation, les aides, l'accompagnement, et on comprend bien leur désarroi actuel, puisque certains postes sont supprimés. Ils sont la clé de la réussite de la mise en œuvre du projet.

La création des Centres de Services Partagés (CSP) des fonctions administratives

La CFDT-Météo avait demandé au [CHSCT-EP](#) du 1^{er} juin que des organigrammes-cibles et les nouvelles fiches de postes soient communiqués et qu'un retro-planning précis soit établi. Le SG [fournit un retro-planning](#) et souligne que les éléments souhaités seront présentés en septembre, dans les CTSS puis au CTEP du 27 septembre 2018.

Tous les enseignements du séminaire du Secrétariat Général de juin n'ont pas encore été tirés : des ateliers ont eu lieu, SG/D cite en particulier celui sur le travail à distance. Les [résultats de ce séminaire sont en ligne](#). Reste donc à en tirer les enseignements.

Dans l'attente, de nombreux agents sont inquiets et n'ont pas de visibilité sur leur avenir au sein de l'Etablissement. Tandis qu'ils entendent parler d'un dispositif de pré-positionnement qui se rapproche à grand pas.

Le SG se veut rassurant.

Il précise qu'un des enseignements de la mutualisation de Toulouse est qu'il ne faut pas viser trop de polyvalence mais avoir des agents un peu plus spécialisés (mais qui du coup risquent de perdre certaines compétences déjà acquises), et qui retrouvent dans leur nouveau poste une partie de leurs dossiers habituels, avant de prendre en main de nouveaux dossiers.

De nombreux agents sont concernés par la mise en place de ces CSP : tous les personnels administratifs de DCT seront amenés à se positionner, hors ceux de la logistique et de la Com, 2 agents à la direction de la recherche, d'autres au CMS (cellule de direction), ceux d'ENM/FP, etc. ceux de SG/LOG pour 3 départements de ce service, et évidemment les agents en DIR.

Le rattachement au groupe RIFSEEP sera clairement indiqué dans la fiche de poste « *ce n'est pas optionnel* » indique le SG.

Au CHSCT-EP, la CFDT-Météo a demandé que les affectations dans les nouveaux organigrammes en CSP passent dans les CAP concernées. Nous reformulons cette demande auprès de la direction et le referons auprès de la DGAC, auprès de Mme la présidente des CAP concernées, avec l'aide du SPAC CFDT (la CFDT Aviation Civile).

A l'appui de notre demande, nous mentionnons le **GT MF_MO_GRH_reorganisations** relatif aux « *règles, procédures et préconisations pour la conduite d'un changement* » qui stipule : « *Pour les ITM et TSM (ainsi que les agents contractuels assimilés), les postes seront ouverts par la DRH sous forme d'AVE « sans apport extérieur », et les commissions administratives paritaires compétentes auront à émettre un avis sur les candidatures qui se seront déclarées sur ces postes.* »

Une autre demande de la CFDT-MÉTÉO (faite en CHSCT-EP, cf. [notre CR](#)) apparaît satisfaite : un dispositif de « CAP préfigurées » permettra d'échanger entre la direction et les représentants des personnels quant aux affectations des agents. La CFDT-MÉTÉO exigera qu'un maximum d'agents bénéficient d'une liberté de choix.

DRH/D précise qu'il entend proposer 2 sièges à chaque organisation syndicale dans ce dispositif. Nous siégerons.

La plaquette d'information DGAC « [Accompagner les agents concernés par les réorganisations](#) » donne des informations intéressantes, mais qui sont valides essentiellement pour les agents affectés à la DGAC (elle met en avant le caractère prioritaire des choix d'affectation pour les agents qui subissent une réorganisation). Les contacts des « *conseillers carrière DGAC* » (répartis dans 5 villes : Paris, Aix, Nantes, Lyon, Toulouse, cf. p12) sont indiqués. Dommage que ces conseillers n'aient jamais conviés aux réunions sur l'avenir des administratifs. L'absence de la mission carrière et compétence DGAC est le signe d'un manque de concertation avec la DGAC sur ces réorganisations qui concernent pourtant des corps communs à nos 2 Etablissements.

Suivi des précédentes séances du CTEP

Le CTEP a duré 7h, plus d'un tiers du temps en début de séance a été consacré [au suivi des actions ici en lien](#). Nous n'avons pas de commentaires spécifiques à ce sujet.

La CFDT-Météo a en plus posé les questions en bleu (les réponses de la direction sont en noir) :

- **Intéressement 2017** : où en est-on ? Pour rappel, il s'agit d'un montant de 150 € attribué à chacun des personnels de Météo-France.

La direction répond que le ministère des finances est saisi pour valider le dispositif de Météo-France avant mise en œuvre et donc mise en paye.

- **RIFSEEP** : où en est-on ? Des agents (notamment des IT qui doivent passer Hors Classe) aimeraient partir à la retraite et souhaitent des projections claires.

La direction répond là aussi que le ministère des finances est saisi pour valider le dispositif de Météo-France ; DRH/D va rencontrer la DRH du ministère ce 11 juillet pour faire avancer au mieux (au plus vite) les dossiers de Météo-France.

- La CFDT-Météo est très déçue du traitement réservé au sujet de **l'égalité professionnelle à Météo-France** : il est regrettable que la lettre de mission n'ait pas encore été adressée à la pilote de ce projet. Comment peut-on lancer un GT sans cadrage ? Après une réunion « brainstorming » le 25 mai, la prochaine réunion initialement prévue le 19 octobre (!) est reportée sine die. A qui faut-il rappeler qu'il s'agit d'une grande cause du quinquennat ?

Le p-dg répond ne pas comprendre pourquoi il n'y a pas de lettre de mission. Il indique qu'il va s'employer à faire avancer ce dossier.

- **Contractuels** : il n'est pas admissible que ces agents soient déconsidérés, s'agit-il de la 5ème roue du carrosse ? La prochaine CCP (Commission Consultative Paritaire) a été reportée de mois en mois jusqu'au 13 juillet 2018. La dernière CCP date de 2016, tout est dit.

Le p-dg répond que la CCP se tiendra bien ce 13 juillet.

- Enfin, nous avons cité un long extrait de la déclaration intersyndicale du dernier CTSS DIRAG. Le bricolage y est roi. Les agents sont de plus en plus dépités, en Guyane comme en Guadeloupe alors qu'en Martinique, les conditions de travail sont mises à mal par des réorganisations.

La direction répond que certains agents ont réussi des concours. Cela a demandé d'improviser (le terme est de nous, CFDT) : « *certaines postes ont été vacants de manière précipitée* » (le terme est de la direction) et il a fallu ouvrir des postes « *en avance de phase par rapport au CTSS* ». Il y a donc « *beaucoup de conjoncturel et ce n'est pas une affaire d'organisation structurelle* », selon DSR/D. Ceci étant, il reconnaît « *qu'une centralisation est à l'œuvre et qu'elle est mise en œuvre au gré des opportunités. La communication est perfectible* ».

C'est justement ce que nous condamnons : pas de visibilité sur ce à quoi il faut arriver (« la cible ») et une mise en œuvre sans sommation.

Le p-dg reconnaît que *la méthode devrait être aussi considérée comme aussi importante que le fond*. Il estime *important que des alertes soient données pour attirer l'attention de la direction*.

Un bilan sur Météo-France Sports a été adressé aux représentants des personnels

Météo-France Sports (MFS) est souvent pris comme référence pour appuyer les choix de la direction : sur la réforme des temps de travail, sur la conservation de l'activité de commerce dans Météo-France. Alors que MFS est très spécifique.

L'année 2017 a été particulière: un pic d'activité historique a été atteint, en lien avec la reprise du service aux Grands Prix de F1. La mobilisation des personnels a été importante. Le volume d'activité est en décroissance assez sensible en 2018.

Météo-France Sports repose sur un réseau à la fois de prévisionnistes et de techniciens (ex. installation de radars) qui s'adapte à la variabilité de l'activité et non sur une structure "en dur".

Au total, 17 agents ont travaillé plus de 20 % de leur temps pour MFS. La CFDT-Météo a calculé qu'au total, 6,6 ETP (Equivalent Temps Plein) sont consacrés à cette activité, 13,2 ETP avec les compensations horaires. Pour les 2/3, ce sont les DIR qui y contribuent. Lorsque les agents sont à 100 % sont dans MFS, « *c'est compensé* » assure DSR/D en DIRIC, DIRCE. Les représentants des personnels contestent la bonne compensation en DIRNE, DSI et DirOp, notamment.

Un plan d'actions pour le CMS

Le [rapport sur l'avenir du CMS](#) est construit en trois parties : un état des lieux, une analyse des ressources du CMS (un pic de départ en retraites en 2022), et des prospectives. 13 actions ont été proposées à la direction générale (cf. la page 46).

C. Grégoire précise qu'une instance de concertation locale se tiendra le 18 septembre. Un CHS est programmé le 20 novembre. La psychologue du travail et l'ISST sont invités.

Un échange a lieu sur le TROED à 5 ans : - 7 postes sont prévus pour le CMS (- 2,5%, -3% par an). Le pupitrage aura lieu depuis Toulouse, les agents de R&D et des CSP sortent du TROED actuel.

DSR/D précise qu'une réunion avec les représentants du personnel a eu lieu le 19 juin.

Les actions vont être mises en œuvre [selon le document ici en ligne](#). Certaines sont sans suite...

On se félicitera que le CMS reste à Lannion, ce qui n'était pas garanti il y a quelques mois. La R&D de Lannion est bien développée, et des connexions avec le CNRS sont possibles. Le p-dg précise ainsi que Météo-France a matière à exploiter avec le réseau de recherche qui existe en Bretagne.