



Comité Technique de Météo-France 27/09

Table des matières

Point sur Action Publique 2022	1
Un point général sur l'organisation cible :.....	1
Les calendriers :.....	2
Donner vie à la concertation avec les agents ?.....	2
La concentration des forces de développement :.....	2
La DG répond à quelques questions :.....	3
Quelle possibilité de travail en tant que prévisionniste à distance du CMIR (« Météo- Conseil ») ?.....	3
Changer de CSP sans mobilité géographique ?	3
Quid de la résidence administrative dans le cadre du travail à distance ?	3
Rendre obligatoire les entretiens Ariane ?	3
Une discussion a lieu sur les CAP à venir.....	3
La réorganisation des fonctions administratives et logistiques.....	3
Une trentaine d'agents seront remplacés, tandis que 130 agents vont partir (à la retraite).....	3
Une valorisation des primes (valorisation fonctionnelle) est prévue.....	4
Le processus de positionnement s'enclenche.....	4
Des formations sont prévues.....	4
Avis demandé sur cette réorganisation (Votes) :	4
Le rattachement de la R&D du CMS à la Direction de la Recherche est acté.....	4
Questions diverses.....	5
La CFDT évoque les mesures sociales prévues pour 2019 :.....	5
Sur l'égalité hommes femmes.....	5
Concernant le RIFSEEP, et les primes au mérite et d'intéressement.....	5
Le temps passé sur les activités liées au CHSCT par les assistants de prévention	5

Point sur Action Publique 2022

Un point général sur l'organisation cible :

L'[organisation cible a été fournie](#) par « familles-métiers » et [des lettres de mission](#) décrivent les réflexions et chantiers à venir, dans un cadre précisé.

« Il n'y a pas de nouveauté de fond, il y a des précisions, l'organisation ne s'écarte en rien de ce qui a été présenté au printemps ». Le p-dg explique que le projet est celui que validé par le gouvernement, avec de nombreux points précisés. Et désormais, « on entre dans une phase où l'on multiplie par 7 les démarches de mise en oeuvre : des personnes incarnées ont vocation à rendre compte de l'avancement de ces démarches comme cela a été fait à l'instant pour les fonctions administratives ».

Les calendriers :

[Ici en lien un calendrier indicatif](#). Ce qui est considéré « facile » par la direction serait fait assez vite (ex. du rattachement d'activités de MOP vers le pupitrage DSI au premier semestre 2019, ou des MPF ou EC vers la DSM en septembre 2019, les MIR à DSO et les CRA à DSM/Aéro en janvier 2020). « *Le chantier de la prévision est plus compliqué et fera l'objet d'une concentration des énergies sur 2019 / 2020* » selon le p-dg.

Le constat est que les premières réorganisations sous forme de centralisation concernent les personnels administratifs (cf. page 3 de ce CR). Ils essuient les plâtres dès début 2019.

Le pdg reconnaît que le TROED indicatif de la dernière page est très imprécis mais il ajoute qu'un TROED 2022 est en cours de conception, incluant une répartition TSM / ITM. Du coup, il n'y aura plus de TROED intermédiaire.

Le p-dg explique que pour chaque famille de métier, et c'est notamment en cours pour les CSP il faut « *tracer les efforts budgétaires que l'on va consacrer pour le bon fonctionnement des services* ». La CFDT-Météo renouvelle sa demande d'un protocole social, c'est à dire un document de référence qui liste les axes majeurs de réforme de Météo-France jusqu'à 2022 et qui comporte en regard de ces réformes des mesures sociales pour l'ensemble du personnel, reconnaissant les efforts et le professionnalisme que chacun déploie dans les différents métiers de notre Etablissement.

Le p-dg ayant introduit le sujet par : « *Pas de nouveauté, l'organisation ne s'écarte en rien de ce qui a été présenté au printemps* », la CFDT-Météo fait remarquer que les marges de négociation ou de démarche participative ont de fait été réduites à néant, restructurations et réorganisations ayant été actées en amont. Depuis le début, la parole des agents est peu entendue. Tout se fait très rapidement avec la contrainte de réductions d'effectifs : ce manque de « *démarche participative* » est source d'insatisfaction. Où est la place du dialogue social ?

Nous demandons pour quand faut-il attendre les conclusions du rapport sur les Alpes du Nord, ce serait pour fin octobre.

Donner vie à la concertation avec les agents ?

La CFDT-Météo propose, dans un souci de donner vie à une concertation tournée vers tous, une déclinaison des 7 lettres de mission dans des GT spécifiques. Ainsi, les chefs de fil responsables de répondre aux lettres de mission auraient à produire un effort de formalisation sur ce qui est attendu, vers les cadres intermédiaires et les agents.

Cela permettrait de mener des réflexions en commun.

Le p-dg estime que les cadres n'ont pas besoin d'y être incités car « *on n'est plus à l'école* », il estime qu'il y a déjà un savoir-faire en management. Il cite SG/D qui a mis en place des GT pour réfléchir sur les CSP. En résumé, cette formalisation des attendus ne sera pas demandée aux directeurs mais cela n'exclut pas des initiatives locales, le p-dg ajoutant « *cela n'enlève rien à la pertinence de la remarque* ».

On se consolera avec une communication généralisée : la CFDT-Météo appuie les autres syndicats dans leur demande de présentation web-ex ouvertes à tous et de tournées des DIR, à charge de chaque chef de file des familles-métiers. En CHSCT-EP, nous avons suggéré de fixer des objectifs de nombre de visites des DIR auxdits chefs de file !

La concentration des forces de développement :

Le p-dg s'explique : « *On a fait un premier arbitrage au 19 juillet : il a des personnels de manière incontestable qui doivent être transférés vers la DSI, et d'autres pour lesquels il faut regarder les choses de plus près.* » Des approfondissements restent à faire (ex. DCSC, : « *qu'est-ce qui part, qu'est-ce qui reste pour faire le travail lié au métier* »). Le p-dg reconnaît qu'« *il n'y a pas eu de réunion sur le sujet. Mais il y avait la lassitude d'un chantier qui dure depuis 4 ans : il fallait accélérer. Cela ne tombe pas comme un couperet : seule la position de principe a été actée.* »

Le p-dg insiste sur la communication qui doit, qui aurait dû être faite : « *aucun poste n'est supprimé*

mais il y a un nouveau rattachement hiérarchique. Les baisses d'effectifs nécessitent de cesser l'éparpillement, ces baisses nous imposent de concentrer les forces de développement pour faire une équipe prestataire multi-clients ».

Enfin, le p-dg précise que dans le cadre d'AP2022, le secteur médico-social est sacralisé, comme la recherche : pas de baisses d'effectifs au contraire des autres services.

Il indique que le Fonds de Transformation (souvenez-vous, [article ici](#)) servira non seulement au soutien des transformations techniques mais aussi à la formation.

La DG répond à quelques questions :

Quelle possibilité de travail en tant que prévisionniste à distance du CMIR (« Météo-Conseil ») ?

Le p-dg n'y voit à chaud « *strictement aucun inconvénient* », mais lorsque l'agent quitte son poste, on le rouvre au CMIR. Le directeur général adjoint (Dga) précise que l'instruction est en cours : le Météo-Conseil peut-il apporter un soutien au CPR ? Pdg et Dga s'accordent que la vraie question est « *comment ? avec à l'esprit l'exigence de garder une bonne qualité de soutien au CPR* ».

Les agents sont inquiets et il faut trancher rapidement.

Changer de CSP sans mobilité géographique ?

La direction répond : seulement au cas par cas, car en théorie, un poste vacant sera dorénavant ouvert à Toulouse.

Quid de la résidence administrative dans le cadre du travail à distance ?

La direction indique ne pas avoir pris de décision, un centre ayant vocation à fermer, devient-il tout de même un lieu de travail ? ou la résidence administrative devient-elle le CMIR ?

Rendre obligatoire les entretiens Ariane ?

Pour le moment, la direction s'est contentée d'inviter. On a été un cran plus loin pour les chefs de centre et les administratifs, ils ont été convoqués.

Une discussion a lieu sur les CAP à venir

En CAP normales, les candidats dont le poste est supprimé seront prioritaires ; le nombre de points ne sera pas la référence, sauf s'ils sont plusieurs dont le poste est supprimé.

Des CAP préfigurées sont prévues : pour rappel, il s'agit de postes dont on sait qu'ils vont être vacants du fait d'un départ à la retraite ou du fait qu'ils vont être créés dans le cadre de la restructuration AP2022 (les chefs de file de familles-métiers sont chargés d'en dresser la liste). Un agent intéressé par un poste préfiguré ne serait pas engagé par son choix, mais alors, peut-il en choisir plusieurs en dressant des priorités ? Quelle est la priorité accordée à une personne dont le poste est supprimé en cible ? Le calcul des points est-il pris en compte ,
Un mode d'emploi complet est promis par la direction pour la mi-novembre.

La réorganisation des fonctions administratives et logistiques

Le SG rappelle que « les documents sont en ligne », que des présentations ont eu lieu comme celle du 11 septembre sur la mise en place de 6 CSP (Centres de Services Partagés), 3 Finances, 2 RH, 1 Achat. Il reconnaît qu'un objectif est la réduction d'effectifs (-100 donc - 20% pour une moyenne à - 17% pour l'ensemble de Météo-France) d'ici 2022. Il n'est pas question (selon lui !) d'augmenter la quantité de travail des agents. Le dispositif repose sur la centralisation des équipes et sur des spécialisations. Une présentation de la direction assez bien [résumée est ici en lien](#), elle fait 3 pages.

Une analyse d'impact de ces réorganisations est en cours ; elle est faite par le département de la DRH « A3ST » (Action Sociale et de la Santé et Sécurité au Travail).

Il n'est pas prévu de CSP Logistique pour 2019 mais l'idée reste et ce sera donc un sujet traité en cours d'année, avec une mise en œuvre peut-être en 2020.

Le travail à distance sera l'un des grands enjeux de cette réorganisation. Il y a peu d'éléments sur le sujet à l'heure actuelle.

Une trentaine d'agents seront remplacés, tandis que 130 agents vont partir (à la retraite).

Le SG précise que « *les CSP vont vivre jusqu'à 2022* », et qu'on ne peut donc pas afficher de TROED cible. Il explique que pour 2019, il y a 10 places en plus que d'agents.

Concernant les agents comptables secondaires, ils ne seront pas remplacés dans les DIR, tout le monde va travailler pour l'agent comptable (à distance).

Les contractuels sont sur des postes permanents qui n'ont pas été pourvus et restent donc en place.

En 2019, les ADM/D sont maintenus. Ce sont les premiers exposés aux questions des agents. Au-delà de 2019, soit ils basculent sur des fonctions nationales travaillables à distance, soit sur des fonctions locales. Notre demande est de leur donner de la visibilité : le SG en convient, il faut définir des postes préfigurés (des fonctions « libres » à terme).

Une valorisation des primes (valorisation fonctionnelle) est prévue

Elle concerne essentiellement les personnels qui vont aller vers les CSP. Les dénominations ne sont pas identiques à celles de la DGAC mais DRH/D estime qu'il faut regarder ce qu'il s'y fait. Les gestionnaires de proximité sont en niveau 1, et le resteraient. Concernant le CSP Formation, la CFDT appuie sur le fait que des spécialisations peuvent être nécessaires, associées à des cotations de niveau 3. La CFDT-Météo explique que, plus généralement, rien n'empêche de faire mieux qu'à la DGAC.

Nous demandons à travailler sur ce sujet. Le p-dg accorde l'obtention d'un « GT », mais seulement en 2019, une fois la nouvelle organisation en place. Nous n'oublierons pas.

Un tel groupe de travail avait été mis en place en 2015 / 2016 sur notre demande et avait permis de comparer les niveaux fonctionnels entre Météo-France et DGAC, puis de revaloriser les primes de plus de 100 collègues.

Le processus de positionnement s'enclenche

Une « commission intercorps » est prévue pour travailler avec les organisations syndicales sur l'examen des propositions de l'administration au regard des demandes des agents. C'est la garantie d'une certaine transparence. 12 attachés, 44 assistants, 64 adjoints, 5 Ouvriers d'Etat, 16 TSM, 9 ITM, 2 contractuels sont concernés. 152 agents en tout.

2 personnes de chaque organisation syndicale seront dans cette instance. La CFDT-Météo se rapproche de la CFDT Aviation Civile pour étudier qui va y siéger (il y a un intérêt manifeste à siéger à la fois à cette instance et être un relais pour les CAP de la DGAC). L'administration maintient que ces changements d'affectation ne passent pas par les CAP en théorie, dès lors qu'il n'y a pas de mutation géographique.

Sur le principe, il n'y a pas de raison d'empêcher la poursuite d'un télétravail : seul un problème d'outil peut compliquer les choses.

Des formations sont prévues

Elles sont notamment destinées aux personnels techniques qui ne sont pas dans le domaine administratif actuellement et qui pourraient être intéressés par ces CSP, ceux de juillet. 7 agents ont été identifiés dans le cadre d'une reconversion.

Les agents financiers doivent être formés rapidement à GLPI, rapidement, en janvier.

Des formations au travail à distance seront proposées, mais seulement une fois que les agents directement concernés seront clairement connus.

La DG rappelle que la ligne politique générale est de « *réduire l'éparpillement* » et de concentrer les ressources à Toulouse ou à Saint Mandé. Au cas par cas, durant les quelques mois suivant la bascule, des exceptions pourraient être faites pour des agents pas à l'aise dans leur nouveau poste : ils pourraient choisir de nouveaux postes à distance.

La CFDT-Météo demande que ce principe exceptionnel puisse se poursuivre dans le temps, notamment pour des agents qui visent une reconversion.

Avis demandé sur cette réorganisation (Votes) :

La CFDT-Météo s'abstient. Solidaires s'abstient, CGT et FO votent contre.

Le rattachement de la R&D du CMS à la Direction de la Recherche est acté

Votes : comme au CTSGS, l'ensemble des organisations syndicales s'abstient sur ce sujet.

Le CHSCT du CMS est prévu de perdurer et continuera d'être saisi pour les questions d'H&S et de conditions de travail de ces agents qui restent à Lannion.

Le COMSAC (COMité de Suivi des Accompagnements) suit la mise en œuvre de cette décision.

Questions diverses

La CFDT évoque les mesures sociales prévues pour 2019 :

Elle distribue aux membres de la DG des extraits du dossier « plan de loi de finances » 2019 valable pour le MTES, document dans lequel les augmentations de salaire pour les personnels du ministère sont mentionnées.

Sur ce sujet d'éventuelles mesures sociales, nous apprenons qu'il n'y aura rien pour 2018 à Météo-France, rien (rien de rien avec PPCR annulé pour 2018 en début d'année) si ce n'est une nouvelle perte de pouvoir d'achat. Vive la morosité.

Pour mémoire, en 2019, les agents ITM et TSM bénéficieront de la mesure sociale de 2017 à l'occasion de la mise en paye du RIFSEEP : 1% de plus sur les primes. Mais rappelons-nous que c'est une mesure liée à l'année 2017 !

Sur l'égalité hommes femmes

La prochaine réunion du Groupe de Travail a lieu le 9 novembre. La CFDT-Météo redemande une lettre de mission pour fixer des objectifs à ce groupe.

Concernant le RIFSEEP, et les primes au mérite et d'intéressement

Les dossiers sont... toujours en attente de signature. La SG du ministère a indiqué à Météo-France qu'elle a bon espoir que la mise en paye se fasse d'ici la fin de l'année mais DRH/D est sceptique. Certains collègues sont dans l'attente de rattrapage de plusieurs milliers d'euros. D'autres ne sont pas officiellement nommés IT - Hors Classe du fait de ce retard de mise en place du RIFSEEP.

La CFDT-Météo demande un dispositif pour défalquer les montants concernés du prélèvement à la source si ces primes sont versées sur les payes en 2019. La DRH va instruire le sujet.

Pour mémoire, la prime d'intéressement est valide pour l'ensemble des agents et représente un montant assez faible (de 100 à 200 € par agent).

Concernant la prime au mérite pour les TSM et ITM (actuellement « modulation de l'ITS », bientôt CIA), les montants ont déjà été versés cet été et en septembre. DRH/D enverra aux représentants des personnels la note de cadrage fournie aux directeurs et directrices.

Le temps passé sur les activités liées au CHSCT par les assistants de prévention

Ce temps passé doit faire l'objet d'une analyse par les ISST pour savoir si le volume général est bien adapté. Le directeur général adjoint précise qu'il est en attente de cette analyse.