



COMPTE RENDU DU CTEP DU 15/01/2019

Ce CT-EP est le premier de la nouvelle mandature.

Le Comité Technique de Météo-France est l'instance de référence en matière de dialogue social pour notre Etablissement.

A l'ordre du jour notamment une belle séquence sur le temps de travail, et de premiers échanges sur les CAP dites CAP préfigurées.

Table des matières

TEMPS DE TRAVAIL.....	1
Fusion des taux horaires des IPHA et des BHI (et hausse).....	1
Seuil hebdomadaire maximal de travail.....	2
Plafonnement « REBL » et systèmes-pivot.....	2
Droit à la déconnexion.....	2
Calcul des temps passés en mission.....	3
Cadres autonomes.....	3
Guide technique relatif au travail à distance.....	4
Axes de la formation permanente 2019-2020.....	4
LES MODALITES DE GESTION DES CAP PREFIGUREES.....	4
Questions diverses	5

TEMPS DE TRAVAIL

En 2018, 6 ou 7 réunions (GT) sur le temps de travail ont permis d'échanger avec la direction de manière assez constructive, de converger sur certains sujets, d'établir les différents points de vue, et de reporter l'instruction d'autres sujets, pas encore totalement mûrs.

En outre, le sujet « astreinte » sera discuté cette année 2019, dès février.

Fusion des taux horaires des IPHA et des BHI (et hausse)

Vote : Pour : 5 (CGT et CFDT) – Contre : 3 (Solidaires) – Abstention : 2 (FO)

Cette fusion fait suite à une remarque de la Cour des Comptes sur ce qu'elle considère comme une anomalie : payer des BHI à ceux qui ont pourtant choisi le système IPHA.

Le principe de fusionner par le haut ces primes n'était pas acquis ; il permet toutefois de répondre aux observations de la Cour et nous paraît satisfaisant.

Toutefois, la CFDT rappelle que les IPHA (et BHI) sont des heures s'apparentant à des heures supplémentaires, souvent guère payées plus que moitié du taux horaire des agents, ce qui reste anormal. De plus, les BHI restent imposées ; ce qui nous paraît anormal (cf. motion en annexe).

La CFDT demandait et accueille donc très favorablement la hausse du taux des IPHA (et un peu des BHI), ce d'autant plus que la proposition initiale de l'administration était de supprimer le taux des BHI pour les agents en IPHA, ce qui aurait donné une baisse des revenus pour ces derniers !

Les groupes de travail (GT) servent à quelque chose.

Futur taux IPHA et BHI = 28/10 000ème du traitement annuel de l'indice majoré 100, soit **15.75€**

Les anciens taux sont : IPHA = 12,93€ et BHI = 15.52€

La date d'entrée est en cours de discussion ; la CFDT a demandé le 01/07/2019.

Seuil hebdomadaire maximal de travail

Vote : unanime contre.

La proposition de l'administration est d'augmenter le seuil hebdomadaire à 60h, et exceptionnellement 90h (et journée de travail jusqu'à 14h, exceptionnellement 17h) pour le CNRM (campagnes de mesure) et Météo-France Sports.

L'administration avait initialement proposé cette extension pour les agents en horaires permanents, ce qui aurait ouvert la porte à des dérives. Ça sert, les groupes de travail (GT).

Les représentants des personnels dont la CFDT demandent une nouvelle proposition de l'administration pour ce sujet (prévu pour le CTEP de revoyure du 13 février) à plusieurs titres :

- l'extension à 90h ne semble pas absolument nécessaire, notamment pour le CNRM.
- le système proposé risque de changer les règles de récupération actuelles dont les compensations de transport, qui ont fait l'objet d'un accord et donnent plutôt satisfaction
- tous les agents doivent pouvoir reporter leurs récupérations d'une année sur l'autre
- le projet devrait imposer un repos minimum au retour de mission : l'administration doit préciser sa proposition
- tout doit être compté. Il faut préciser comment les temps de travail vont être pris en compte : toujours en KJMI pour les agents en bureau ? En bilan pour les services postés ?

Nous rappelons à l'administration que les agents, de Météo-France Sport ou du CNRM, doivent répondre à des exigences fortes lors de ces missions, et ce sans aucune compensation ni financière ni en temps. La CFDT-Météo demande une possibilité de conversion d'heures en indemnités, au libre choix des agents.

Plafonnement « REBL » et systèmes-pivot

Contre 6 (FO, CGT, 2 CFDT), Abstention 4 (Solidaires + 1 CFDT)

L'administration propose d'ajouter un système pivot à 38h30/5j et 19 JRTT, ce qui satisfait la CFDT puisque c'était une demande de longue date.

« Pour protéger les agents », l'administration souhaite un plafonnement des REBL, mensuel et annuel. Cela va provoquer une hausse des heures écrêtées, et cela va limiter les possibilités d'organisation du travail des agents. Un « bravo ! » ironique.

Par amendements préalables à la séance, la CFDT-Météo demande de supprimer le plafond mensuel (très contraignant, prévu à 1 jour pour certains systèmes pivot!), et un plafond annuel plus haut. Nous nous faisons retoquer sur le second point mais le p-dg accepte le premier.

Le plafond annuel de REBL sera de 24j pour les systèmes pivot 35h40/5j, 36h/4j et 36h/4,5j ; il sera de 20j pour le système pivot 37h/5j, et de 12j pour les systèmes pivot 38h30/5j et ENM/CIC.

Mise en place prévue pour le 1^{er} janvier 2020.

Droit à la déconnexion

Vote : unanime pour.

Il sera ajouté dans l'instruction du temps de travail :

- le chef ne doit pas solliciter un agent qui n'est pas de service, sauf circonstances exceptionnelles
- l'obligation de baisser la charge de travail pour un agent en temps partiel ou avec décharges (syndicales, assistant de prévention, ...) ou en formation
- lors d'un retour de congés (CA ou maladie), il faut mettre en place un temps spécifique libéré pour se mettre à jour des changements intervenus lors de son absence.

Calcul des temps passés en mission

Vote : unanime pour.

L'administration propose une amélioration du calcul des temps passés en mission :

- Le temps de travail+transport en mission est compté jusqu'à hauteur du système pivot de l'agent, en compensations au-delà.
- Le temps de transport + travail peut atteindre 12h15 (le « travail seul » reste plafonné à 10h)

Sur proposition de la CFDT, les points suivants sont également acceptés :

- le temps de transport+missions peut également atteindre 12h15 le week-end
- le temps de transport reste compté dans des conditions identiques, même si l'agent demande un report du voyage pour convenances personnelles (prendre un jour de congé sur place exigeait d'en prendre deux, car le voyage retour n'était plus compris dans le temps de travail !)

La CFDT salue l'amélioration de cette prise en compte du temps de transport en mission.

La date de mise en application des nouvelles règles n'a pas été précisée.

Cadres autonomes

Vote : unanime contre.

Ce texte a pour but d'élargir le statut de cadre autonome à plus d'agents, principalement les CUT (pas tous, mais pas seulement !) et les agents effectuant beaucoup de déplacements.

Pour rappel, dans cette organisation, l'agent n'a droit ni à REBL, ni à KJMI (compensations missions), et seulement à 19 JRTT (l'équivalent du système pivot 38h30 – 7h42/j).

L'administration souhaite simplifier le décompte des temps de mission et laisser plus d'autonomie à l'agent. Sur ce dernier point, la CFDT obtient que le pointage soit possible mais non obligatoire, mais l'autonomie restera limitée. Le temps de travail risque d'augmenter fortement pour ces agents, notamment ceux faisant beaucoup de missions.

Les temps passés en mission ne sont pas comptés (ex. les temps de transport le WE, ou encore pour une grosse journée en mission, un AR Toulouse / Paris la journée est comptée implicitement 7h42, contre 12h15 en suivant les règles classiques à venir. Quelle différence de traitement !)

Pour la CFDT, le statut de cadre autonome ne devrait concerner qu'une partie restreinte des cadres de Météo-France, et le texte réglementaire en vigueur le permet déjà.

La CFDT demande d'en discuter la liste (ex. en CTSS) avant qu'elle ne soit arrêtée par le p-dg.

Guide technique relatif au travail à distance

Ce guide technique, associé à son protocole individuel d'aménagement de l'organisation, apporte des précisions quant à la gestion des situation de travail à distance.

Rappel :

Travail à distance = quand l'agent travaille sur un site différent, en lien avec la réorganisation de l'établissement.

Télétravail = travail d'au maximum 3 jours par semaine, souvent à domicile, pour convenances personnelles. Cumulable avec le travail à distance.

Ce guide décrit les réunions et déplacements obligatoires pour les agents et le chef de service, mais tout n'est pas encore précisément défini : un ou deux déplacements obligatoires par an de l'agent dans son service d'affectation ? quelles conditions de prise de poste (elles paraissent légères aux OS actuellement : un « premier entretien » dans les 2 mois ? quelles obligations de formation à l'exercice du travail à distance, pour l'agent et son encadrement, le reste du collectif de travail ?

Suite à différentes remarques et imprécisions, le texte doit être retravaillé et sera représenté.

Axes de la formation permanente 2019-2020

Vote : pour. Une OS ne « prend pas part » au vote (ce qui revient à une abstention).

Les principaux axes sont les suivants :

1. Se préparer aux évolutions de structure et de méthodes, et accompagner le changement : dans le domaine du management, dans la conduite de projets, dans l'accompagnement des agents, pour satisfaire nos clients externes.
2. Accompagner le déploiement des nouveaux outils et maintien des compétences : dans le domaine des opérations et services météo, des services climatiques, de l'observation, du SI, et de la qualité et éco-responsabilité.
3. La mise en œuvre d'AP 2022.

Le budget est de 993 k€, dont 233k€ au titre de la transformation de l'établissement (le [FTAP](#)).

LES MODALITES DE GESTION DES CAP PREFIGUREES

Le but des CAP préfigurées est principalement de proposer aux agents dont le poste est impacté par « AP2022 » une visibilité sur les ouvertures de poste à venir.

Les postes proposés seraient ceux libérables (ex. retraite) d'ici décembre 2022 et des postes créés.

Les agents dont le poste est supprimé obtiendraient, en CAP préfigurée, un droit à option leur donnant priorité lorsque le poste concerné se libère (ou se crée).

L'agent n'est pas contraint de lever l'option : il n'est pas du tout engagé par son choix en CAP préfigurée. En conséquence, il doit postuler lorsque le poste arrive en « vraie CAP ».

La discussion montre qu'il reste beaucoup de points à préciser :

- quels critères sont utilisés pour gérer les priorités entre agents en concurrence sur un poste ?
- qui est plus « restructuré » qu'un autre, peut-on dresser une liste de restructurés ?
- les agents non impactés par AP2022 peuvent-ils postuler en CAP préfigurée ?

Une CAP préfigurée ITM aurait lieu au printemps 2019, et une TSM à l'automne lorsque un certain nombre de postes feront l'objet d'une fiche.

Le sujet sera rediscuté pour précisions lors du GT 'Ariane' du 12 février prochain.

Questions diverses

- Travailleurs handicapés : MF est au-delà des 5 % d'agents réglementaires
- Centralisation des ressources développement à DSI/DEV, en particulier les agents de DIROP et DSCS : cette centralisation est brutale pour certains agents, sur le fond et la forme. Le besoin de ressources propres en développeurs est nécessaire dans de nombreux métiers de Météo-France. La direction souhaite une gestion unique, centrale, des priorités de développement. On peut craindre une perte de « sens au travail » pour certains agents. Le PDG indique qu'il va faire le point avec les directeurs concernés. A suivre.
- Représentation au CHS : les agents qui travaillent à distance dépendent à la fois du CHS de leur direction d'affectation et de celui de leur service d'accueil.
La CFDT s'associe à la demande de la CGT et de Solidaires de permettre à ces agents d'également siéger dans ces deux CHS. Le PDG donne son accord à titre transitoire.

Vos représentants CFDT :
Lionel Althuser, Laurent Duclos, Thomas Bourcy

Annexe :

Motion approuvée par l'ensemble des représentants de personnels au CTEP

CTEP du 15 janvier 2019

Motion sur le projet « Fusion des IPHA-BHI »

Les représentants des personnels au CTEP du 15 janvier 2019 prennent acte de la revalorisation de l'IPHA.

Dans le cadre de la proposition de la Direction de fusion des taux d'IPHA et BHI, les représentants des personnels demandent que les BHI ne soient plus obligatoires.

Si les BHI restent imposées comme c'est le cas actuellement, ils rejettent le principe de « fusion des IPHA-BHI », le caractère obligatoire doit continuer à être compensé par le maintien d'un taux horaire de 20 % supérieur au taux des IPHA.