



CR Réunion Temps de Travail du 13 mars 2019

Le **sujet des temps de travail fait l'objet d'un groupe de travail (GT)** installé en 2017 par la direction pour une concertation avec les représentants des personnels.

Un premier aboutissement en a été les mesures exposées au [Comité Technique Météo-France le 13 février](#) (fusion des taux IPHA et BHI, nouveau système pivot à 38h30 / 19 JRTT, plafonnement des REBL, élargissement de l'obligation du régime des cadres autonomes, modification de la prise en compte du temps de travail en mission – pour les principaux points).

Sur ce premier volet, nous sommes toujours en attente de :

- une proposition d'assouplissement du plafonnement des REBL pour l'ENM et le CIC.
- la confirmation du relèvement du taux d'IPHA au taux de BHI avec date d'effet au 1er janvier.
- une proposition d'augmentation significative de la prime de travail de nuit, promise par la DG
- la parution de la nouvelle Instruction du Temps de Travail avec les modifications de prise en compte du temps de déplacement en mission.

Un second volet de ce GT temps de travail s'est ouvert, en 2019, car la première phase n'avait pas suffi à traiter deux points essentiels pour la direction :

- L'organisation du temps de travail pour les futurs Météo-Conseils (MC)
- Les compensations de position et d'intervention d'astreinte

Concernant la position d'astreinte, la direction la rend nécessaire pour l'activité de renfort au CPR, qui sera l'une des 4 grandes activités du MC. Les trois autres types d'activités étant la prévision - production, ainsi qu'en horaires de bureau la climatologie, et des tâches de contacts ou de gestion de clients commerciaux et institutionnels. Ces trois autres activités se dérouleront de jour ; en conséquence, si des nuits sont assurées par le MC, c'est pour la seule activité de renfort du CPR, lors de déclenchement ou activation d'astreinte.

Si des discussions ont eu lieu en 2018, aucune décision n'a en revanche été prise quant à la compensation de la position en astreinte. Ce 13 mars, la direction a fait part de ses intentions en terme d'indemnités à verser. Certaines propositions sont moindres qu'au Ministère ; nous avons fait valoir des correctifs dont un substantiel. La CFDT-Météo demande une plus grande reconnaissance de la contrainte qui pèse sur un agent censé être en repos un jour de semaine (astreinte de jour).

La direction promet en séance de défendre ces compensations plus favorables auprès du Ministère.

Dans le cas général, la DG prévoit que la décision de mobilisation ou d'activation de l'astreinte sera faite la veille avant midi, ce qui donne 30 h de délai en cas de nuit activée (18h pour une journée).

Concernant l'intervention lors de mobilisation, activation d'astreinte :

- nous demandons que la compensation du déplacement qui est un forfait de 45 minutes se fasse au choix de l'agent (soit en temps de travail, soit en compensation financière).
- tout déplacement non prévu, lié à l'astreinte, doit selon nous être compensé. Ainsi, le forfait est à prendre en compte dès lors que les horaires de l'agent sont modifiés (exemples : prise de poste plus

tôt, prolongement de la vacation, ...). A première vue, la DG n'est pas convaincue. Pourtant, une modification d'horaires crée bel et bien des contraintes et engendre des coûts nouveaux : immobilisation non prévue du véhicule familial, co-voiturage habituel impossible, ...

La direction envisage un haut niveau de disponibilité de l'agent en astreinte, puisqu'il pourrait être appelé pour une arrivée sur le lieu de travail dans l'heure, et en tout cas dans un délai inférieur à 2h. Nous demandons un relâchement de ce délai pour les MC. Certains ont des temps de déplacement élevés, et de tout façon, même en cas de crise nucléaire ou chimique, rappelons qu'il y a déjà des agents en poste !

Concernant **l'organisation du temps de travail des futurs MC**, de nombreuses inquiétudes et incertitudes apparaissent.

Les exemples de tableau de service présentent des contraintes fortes sur les congés, le nombre de WE libres et témoignent d'un manque de souplesse. Qui rêve d'un tableau de service avec un premier WE libre de l'année fin février ? De 3 semaines sans 2 jours de repos consécutifs en cas d'activation de certaines astreintes ? d'un mélange de vacations courtes, longues, de nuits, d'astreintes ? Probablement pas grand monde. D'autres critères comme le nombre total de WE libres dans l'année, le nombre total de vacations par an, le nombre de semaines libres de samedi à samedi lors des vacances scolaires, le nombre estimé de déclenchement ou activation d'astreinte sont à regarder de près. Un point de satisfaction pour les agents concernés en centres météo est toutefois que ces postes pourront se tenir à distance et que la direction investit, va investir dans des outils pour travailler sereinement, même à distance du CPR.

Un mélange de rythme de travail en horaires de bureau, semi-permanents, voire permanents et d'astreintes nécessite une compensation confortable des astreintes et un personnel suffisamment nombreux pour assurer une certaine souplesse du tableau de service.

Par ailleurs, l'autre sujet d'importance (en marge du GT temps de travail) est **la polyvalence de ces futurs postes des MC**. Les tâches envisagées du MC ne sont pas moins que : prévision - production, renfort chef previ régional, climatologie, contact clients commerciaux et institutionnels, réponses aux médias, référents thématiques (réchauffement climatique, marine, ...), bilans, dossiers d'expertise...

Il peut être intéressant pour certains de ne pas se cantonner qu'à un seul type de tâche, mais le panel semble très large, des spécialisations sont-elles prévues par MC ? Peut-on espérer une acquisition et un maintien des compétences avec peu de vacations dans l'année ? (une première estimation fait état de 16 vacations de clim par an par exemple).

Il ne faut pas non plus sous-estimer la difficulté (inhabituelle à comprendre si on ne l'a pas expérimentée) de suivre un dossier long-terme avec des horaires variables et parfois de longues périodes sans pouvoir travailler sur le dossier concerné.

L'organisation la plus efficace reste de consacrer une partie de l'effectif aux tâches long terme (HB) et l'autre aux tâches opérationnelles (SP).

La DG va soumettre aux critiques des agents ses propositions lors d'une tournée de **DSM/D, DirOP/D, DCSC/D dans les DIR, du 20 mars (DIRN) au 29 avril (DIRSO)**.

Au-delà de vos retours directs vers la direction, vous pouvez passer vos messages au travers du GT temps de travail et dans les différentes instances par notre voix. **Faites-nous part de vos remarques : cfdt@meteo.fr**