



## CTEP du 14 mai 2019

### Au menu

Centralisation des études et rattachement des divisions MPF des Dir à la DSM.....	1
Ouverture de droit à des primes de restructuration.....	2
Quelle gestion de la CAP préfigurée ?.....	2
Les conditions de reclassement en emploi CUT vont être améliorées.....	5
La liste des fonctions permettant la nomination à l'emploi fonctionnel de CUT.....	5
Schéma d'emploi (départs / arrivées des personnels) : bilan et projections.....	6
Revalorisation des postes et des primes concernant les "corps communs".....	6
Dématérialisation des tickets restos.....	7
Contrat pluriannuel et masse salariale.....	7
Recueil de l'avis des comités techniques.....	7
FO souligne des soucis autour de la gestion des personnels contractuels.....	7

### Centralisation des études et rattachement des divisions MPF des Dir à la DSM

Ce point est à nouveau présenté après un vote unanime contre à la séance du 16 avril 2019.

La direction de la DSM confirme à cette séance de CTEP que la réorganisation permet à tous les agents concernés de « trouver chaussures à leurs pieds » et qu'il ne sera pas demandé à un agent de changer son orientation professionnelle contre son gré.

La direction de la DSM indique qu'elle mettra en place une structure « d'arbitrage » des demandes de clients à traiter par les équipes. Une de nos craintes est que la fin de la proximité entraîne une baisse de réactivité et de capacité à répondre aux « petites demandes ».

Après le groupe de travail du 10 mai 2019, il est confirmé que les départements :

- Conseil et Service (DSM/CS) pour sa partie Etudes
- Production Finalisée et Données Publiques

vont faire un peu plus que le plein en 2019. Les postes correspondants seront ouverts à la CAP du 28 juin pour les TSM et ITM.

Ces départements « atterriront » à leur composition-cible au niveau des effectifs en 2022 du fait des départs et mutations naturels.

Par ailleurs, les outils de travail à distance ne sont pas encore choisis ; les appels d'offre sont en cours. Tout ne sera pas prêt au 1<sup>er</sup> septembre, mais la direction rappelle que ce point n'est pas crucial, les agents ayant déjà l'habitude de travailler en réseau. C'est exact, mais les équipes seront éclatées, et la cohésion nécessitera l'arrivée rapide des outils ad hoc.

### Avis demandé : Abstention pour la CFDT-Météo – Contre pour les autres organisations

La CFDT s'abstient notamment pour saluer l'élaboration du document d'organisation et la concertation menée avec les agents dans les DIR, effectuées par l'ensemble des collègues qui ont travaillé sur cette réorganisation.

## **Ouverture de droit à des primes de restructuration**

Ce point a en partie été traité le 16 avril : le montant de l'**Indemnité de Départ Volontaire (IDV)** en cas de création ou de reprise d'entreprise a reçu un avis favorable. (informations sur l'IDV : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19693>). Le montant de l'IDV ne peut excéder deux ans de salaire. Pour l'instant (car la loi peut changer prochainement), quitter Météo-France avec l'IDV n'ouvre pas droit aux allocations chômage.

**La Prime de Restructuration de Service (PRS)** a pour objet d'indemniser les agents qui changent de résidence administrative (lieu de travail), rejoignant un nouveau lieu d'affectation ; c'est en quelque sorte une aide pour tenir compte des contraintes supportées par les agents telles que la situation familiale, un changement de résidence familiale, la nouvelle distance entre la résidence administrative et familiale, l'accroissement de la charge de travail, les efforts de reconversion...

La liste précise des postes restructurés sera présentée le 9 juillet : un premier contour a été établi autour d'« opérations de restructuration » (dans l'IDV, les opérations autour de la climatologie ont été ajoutées comme suite à notre remarque sur un manque de cohérence avec les opérations listées dans le cadre de la PRS). Les postes des DIR/ADE y seront intégrés suite à notre demande, la liste reste à finaliser. Seuls les agents dont les postes sont inscrits sur cette liste pourront y prétendre.

La direction précise qu'elle entend accorder cette prime aux agents qui rejoignent un « lieu d'affectation cible ». Conséquence : un agent qui choisirait de rejoindre le CMIR le plus proche pour éviter d'être seul dans son centre ne pourra pas y avoir droit dès lors que le « lieu d'affectation cible » est considéré comme être Toulouse - cas le plus général compte tenu de la restructuration et de la centralisation -.

Cette question fait largement débat, dans la mesure où il semble intéressant de diminuer le nombre d'agents en site isolé et de les inciter à se regrouper dans un nombre limité de centres pérennes si un déménagement à Toulouse n'est pas possible pour eux. Inciter et donc soutenir financièrement les regroupements nous paraît intéressant tant pour l'administration (nombre de sites à entretenir) tant d'un point de vue de la santé des agents.

## **Le Complément indemnitaire d'accompagnement**

L'objectif de cette prime est de faciliter le détachement d'agents vers un autre corps de la fonction publique de l'Etat ou vers les autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière). Elle sert à combler les différences de salaire qui pourraient être générées par un départ dans une administration d'accueil où les primes seraient moins élevées.

Météo-France candidate sur un fond d'aide interministériel aux restructurations, car pour le PDG, les sommes en jeu peuvent rapidement devenir importantes.

## **Avis demandé sur ces primes : Abstention unanime**

## **Quelle gestion de la CAP préfigurée ?**

La CAP préfigurée va officiellement s'appeler « Instance de Concertation Préfiguratrice » (ICP)».

Elle doit permettre aux agents de postuler sur un ou plusieurs postes et d'obtenir un droit prioritaire sur des postes dans la liste des vœux qu'ils ont exprimés. Ainsi, certains auront l'assurance d'un poste au moment de son ouverture en « vraie CAP de mobilité ».

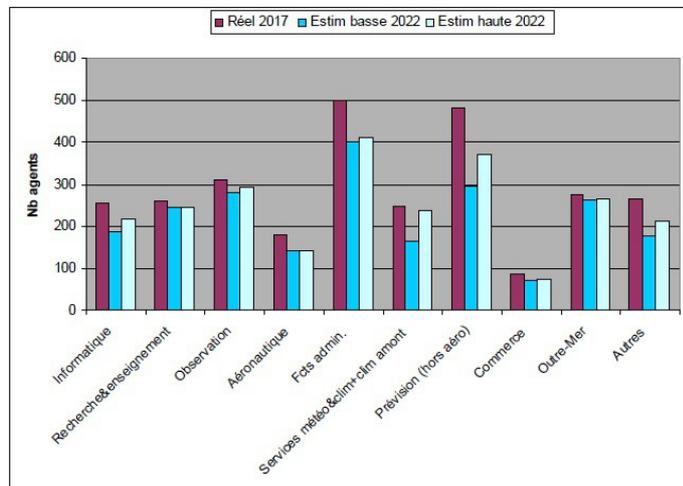
Les postes qui seront ouverts dans cette CAP préfigurée seront :

- les postes « libérées » d'ici décembre 2022 (ex. départs en retraite)
- les postes créés dans le cadre d'AP2022 (ex. Météo-Conseils, postes à la DCSC, etc.),
- et, en vacance éventuelle, les postes d'agents qui manifestent leur envie de muter.

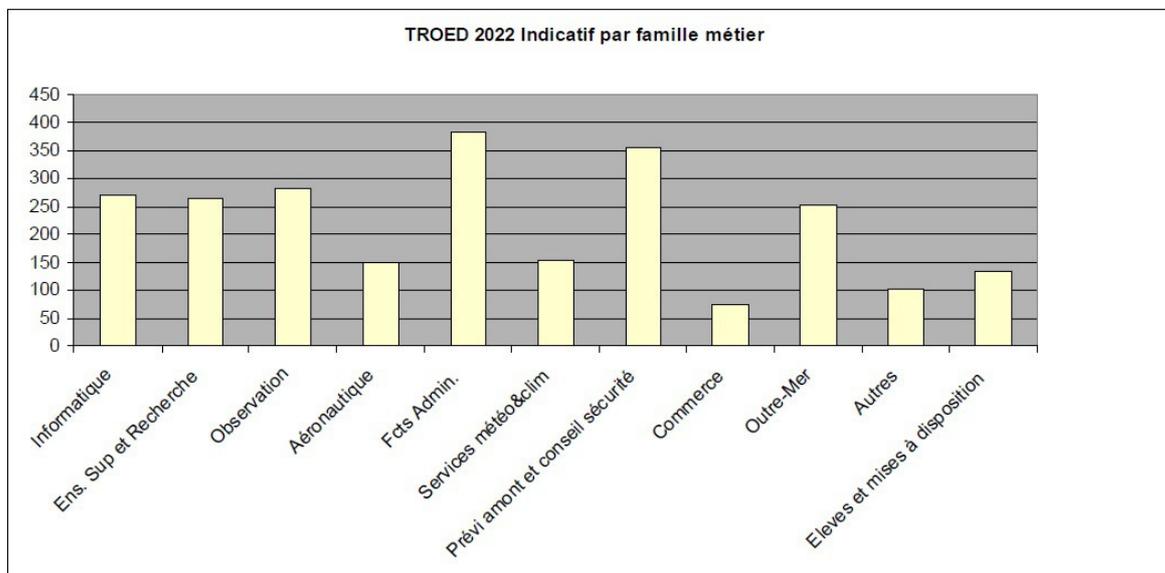
Problème : il n'y aura pas assez de postes ouverts pour tout le monde.

On se souvient que dans ses présentations de début 2018, en présentant le « point de départ » de la restructuration, la DG listait les effectifs par famille métier. On parlait ainsi de 500 agents pour la famille administrative, 480 pour la famille Prévision (hors aéro), un peu plus de 300 pour l'observation et pour l'informatique, 260 pour la recherche/enseignement, 250 pour les services Météo et la Clim, 180 pour la prévision aéro et moins de 100 pour le commerce.

Tableau datant de début 2018 :



Après ces éléments, et passés quelques mois de réflexion, un TROED 2022 a été fourni avec des chiffres service par service. Le document sur l'organisation cible par famille-métiers (cf. ci-dessous) en a fait la synthèse. Ainsi, la DG arriverait à 380 agents pour la famille administrative, 350 pour la famille Prévision (hors aéro), un peu plus de 270 pour l'observation et 260 pour l'informatique, 260 pour la recherche/enseignement, 150 pour les services Météo et la Clim, 150 pour la prévision aéro et moins de 80 pour le commerce.



Du fait des départs et mutations naturels, la plupart des familles métiers vont « atterrir » à la composition-cible en terme d'effectifs, à l'instar des Etudes et de la Production (cf. 1<sup>er</sup> point de ce CR), mais ce ne sera pas le cas pour les Météo-Conseils et en climatologie. La direction établit qu'en 2019, si on se transpose directement au TROED 2022, Météo-France est en sureffectifs sur ces deux familles avec des chiffres de 110 (au maximum) pour les Météo-Conseils et 35 (au maximum) à la climatologie.

La DG est prête à conserver des sureffectifs de l'ordre d'une cinquantaine (47 nous dit-on). La DG a pour position qu'il y a 100 agents à « reconvertir » (au maximum).

On objecte que ces sureffectifs ne sont de toute façon que temporaires puisque les agents ne restent pas indéfiniment Météo-Conseils ou à la climatologie, ne serait-ce que parce qu'à un moment donné, c'est la retraite. La CFDT-Météo a souligné que, de manière générale, les départs à la retraite ne représentent que 2/3 des départs globaux.

Voici des questions pour l'intervention du p-dg ce 20 mai.

- Que ce soit pour les MC ou les climis, des sureffectifs ou surnombres seront possibles mais combien précisément par famille-métiers ?
- Pour ceux qui ne seraient pas retenus sur les postes en CAP préfigurée, quel sera leur avenir ? Seront-ils sur une « liste d'attente » ?
- La direction parle de « reconversion » mais comment sera t-elle mise en œuvre ?
- Quelles sont les familles-métiers qui sont au contraire « déficitaires » (sous-effectifs) ?

Il est indiqué également par la direction que ces agents non retenus se verraient proposer un « accompagnement Ariane » afin de leur proposer des solutions, notamment au travers de « CAP inversées ». On étudie les cas des agents un par un.

Pour reprendre l'expression que la CFDT-Météo a utilisé lors de ce CTEP, « *c'est là le point, socialement, le plus dur de la restructuration.* » On ne peut pas, on ne doit pas laisser 100 agents sans perspective, avec le sentiment potentiel d'être abandonnés.

La CAP préfigurée doit donner des perspectives à plusieurs centaines d'agents.

Des avancées ont été obtenues sur les critères de priorité retenus dans cette préfiguration :

- après des concertations, la direction a éliminé toute priorisation en fonction de la motivation que manifesterait des agents
- la direction ne tiendra pas compte de la propension à bien vouloir déménager (cela nous semblait tout à fait inégalitaire) ;
- de plus, suite au groupe de travail du 10 mai, la direction a intégré que le nombre de points (au sens du règlement de mutation) devait pouvoir entrer en ligne de compte pour les cas où il faudrait « départager » des agents.

Ce calcul de points ne sera donc pas systématique, et ne sera pas le seul critère. Pour l'administration, on ne peut pas départager seulement sur le nombre de points - qui décrit essentiellement l'ancienneté dans le poste, qui parfois privilégie certaines DIR (N, NE et IC) par rapport à d'autres -. Les cas des agents seront discutés un par un.

Les critères pour retenir les agents en priorité (sans hiérarchisation) sont :

- *agent dont le poste est supprimé ou restructuré par le projet AP2022 (liste en cours de stabilisation) ;*
- *appartenance à la famille d'emploi du poste visé. Par exemple, les PAR, les PC ou les Climis sont dans la famille d'emploi des futurs MC ;*
- *adéquation du profil de l'agent au poste apprécié au regard du parcours professionnel ;*
- *ancienneté appréciée par la durée d'affectation dans le poste et à Météo-France (le calcul des points ne sera utilisé que pour des situations ciblées) ;*
- *ordre de priorité de la liste de postes choisis par l'agent.*

*Lorsque le poste est ouvert en travail à distance, le positionnement géographique ne pourra en aucun cas être retenu comme un critère de préférence. Par exemple, on ne privilégiera pas les postes PC ou PAR en CMIR vis à vis des postes PC en CM.*

Ce sera par ailleurs compliqué pour les agents restructurés qui ne seront motivés par aucun poste. Soit ils seront tout de même affectés sur un poste (éventuellement reconvertis contre leur gré, ce qui est une hypothèse extrême), soit ils trouveront chaussure à leurs pieds dans les trois ans avec des vacances d'autres postes et donc des possibilités de mutations sur d'autres postes. L'accompagnement devra être au plus proche des agents.

Les agents dont le poste n'est ni supprimé, ni restructuré verront leur candidature enregistrée pour cette CAP préfigurée. Ainsi, la direction va demander à tout le monde quelque chose comme : "*est-ce que vous envisagez de quitter votre poste dans les 3 ans à venir ? et donc peut-on le mettre en Vacance Éventuelle dans le cadre de l'ICP ?*".

Cela va encourager la mobilité mais sans doute augmenter la charge d'analyse nécessaire de la DRH et des représentants des personnels. Il faudra donc s'assurer que la DRH mette les moyens en face.

Le calendrier prévisionnel de la CAP préfigurée (dite aussi ICP) est le suivant :

- ⇒ Publication de la liste des postes avant fin septembre
- ⇒ Date limite de candidature fixée au 8 novembre 2019
- ⇒ CAP préfigurée : première itération date du 12 décembre 2019
- ⇒ CAP préfigurée : deuxième et troisième itération les 21 janvier 2020 et 11 février 2020

La direction fera une tournée des DIR (et de Toulouse) pour présenter cette CAP préfigurée (dite aussi ICP).

## **Les conditions de reclassement en emploi CUT vont être améliorées**

### **Avis demandé : unanimement favorable**

Un IDT doit conserver son niveau indiciaire une fois nommé CUT, c'est l'objet de ce décret. Cependant, la CFDT-MÉTÉO fait observer que certaines pertes de rémunération sont essentiellement liées à la perte de la prime CutnonCut (plus élevée que la prime Cut). Le Rifseep doit régler ce sujet, et la situation la plus favorable sera prise en faveur des agents conformément à la note de gestion du Rifseep à Météo-France.

Enfin, la DRH espère que ce décret sera signé en début d'année prochaine. Au mieux car il doit passer en Conseil d'État. Il est rappelé que le Conseil d'État n'admet pas la rétroactivité.

## **La liste des fonctions permettant la nomination à l'emploi fonctionnel de CUT**

Une liste plus longue que le nombre de postes autorisés budgétairement a pour effet ennuyeux de créer des listes d'attente mais permet de reconnaître les responsabilités associées à certains postes et d'en valoriser la rétribution indemnitaire, dès la nomination de l'agent sur le poste, avant même de pouvoir être nommé officiellement et d'en tirer les bénéfices indiciaires

La CFDT-Météo a particulièrement attiré l'attention sur 3 postes apparaissant dans les nouvelles organisations (2 adjoints aux gros départements de la DSM / PFDP et CS, pour lesquels le management couvre 30 et 75 agents avec une bonne part de travailleurs à distance et celui de responsable national du CSP AA informatique), ainsi qu'1 poste (« décuté ») à D2C, tout en mentionnant les nouveaux postes de SUPPORT/D encadrant certes des équipes relativement retraits en nombre mais avec un panel d'activités et de larges responsabilités.

La direction est d'accord pour rajouter à la liste CUT les postes d'adjoints à la DSM ainsi que le poste responsable de CSP AA, bien que DSI/D ne l'ait pas officiellement demandé. Un poste de responsable à la direction de recherche DR/GMEI est aussi ajouté.

Concernant le poste à la D2C, D2C/D en a acté le déclassement et la direction estime ne pas devoir aller à l'encontre de la position de ses directeurs. Le p-dg indique que les discussions reprendront au prochain exercice de pesée des postes.

La direction va-t-elle demander une augmentation du nombre de postes budgétaires CUT ? Ce serait logique puisque le nombre total d'IT va augmenter avec les requalifications mais si le p-dg indique que la direction portera la proposition auprès des tutelles, il précise en revanche qu'il s'est déjà vu opposé une fin de non recevoir par deux fois sur ce sujet.

La direction indique également qu'elle va porter prochainement auprès du ministère sa volonté de proposer « un emploi fonctionnel de direction » aux IT tenant des fonctions de direction. A suivre.

## Schéma d'emploi (départs / arrivées des personnels) : bilan et projections

La direction montre la complexité des projections d'une année sur l'autre, avec des départs à la retraite qui n'ont finalement pas lieu, qu'il faut compenser par un moindre recrutement (et inversement d'autres années).

La CFDT-Météo pointe le très faible recrutement de TSI (3) alors que le besoin est sans doute bien plus élevé, ce qui va inmanquablement poser rapidement souci, le flux sortant de TSI étant probablement amené à s'accroître vers la DGAC. Ce flux n'est pas maîtrisable et est accru du fait que les TSI n'ont aucune perspective de revalorisation à Météo-France.

La DG indique qu'en cas de situation tendue, le recours à des contractuels est possible.

Par ailleurs, le PDG indique qu'après la requalification, il restera un corps non négligeable de 600 techniciens, dont « il faudra s'occuper » (évolution de carrière, ...). Il a demandé une réflexion sur ce corps des techniciens, qui sera menée en collaboration avec le CEGDD (Conseil général de l'environnement et du développement durable)

## Revalorisation des postes et des primes concernant les "corps communs"

A l'unanimité, les organisations syndicales demandent à discuter la grille de valorisation fonctionnelle qui concernent les attachés, assistants et adjoints.

La CFDT-Météo souligne qu'avec la mise en place des CSP, il y a eu des reclassements (ex. expert senior) avec passage à des groupes supérieurs dont on attend la traduction en paye et que plus généralement, une nouvelle analyse de la grille fonctionnelle est nécessaire à Météo-France, après le grand chambardement.

Les revalorisations liées au protocole social de la DGAC sont dans le tableau ci-après.

La mise en paye a lieu en mai (avec rétroactivité à janvier). Fiches de payes à surveiller !

	Actuellement		en 2019			
<b>Attachés</b>	écart entre les niveaux	gain		écart entre les groupes		
	niv 6	350	100	groupe 1-1	450	
50	niv 5	300	85	groupe 1-2	385	65
65	niv 4	235	65	groupe 2	300	85
60	niv 3	175	50	Groupe 3	225	75
55	niv 2	120	105			
30	niv1	90	25	Groupe 4	115	110
<b>Assistants</b>						
	niv 4	235	65	groupe 1-1	300	75
60	niv 3	175	50	groupe 1-2	225	70
55	niv 2	120	35	groupe 2	155	40
30	niv 1	90	25	Groupe 3	115	
30	niv B	60	55			
<b>Adjoints</b>						
	niv 3	175	50	groupe 1-1	225	70
55	niv 2	120	35	groupe 1-2	155	40
30	niv 1	90	25	groupe 2	115	
30	niv B	60	55			
30	niv A	30	85			

## **Dématérialisation des tickets restos**

Des soucis sont remontés, le DRH en a une quantification mais ne sait pas dire si elle est exhaustive. Il ne connaît pas l'existence de la liste email recensant tous les bénéficiaires des tickets restos à travers laquelle les utilisateurs partagent leurs déboires, comme celui de ne pas pouvoir utiliser leurs tickets au-delà d'un rayon de 100 km de leur lieu d'affectation.

La CFDT-Météo demande si le seuil du 19 euros / jour est incontournable.

Le DRH précise qu'il n'y a pas de raison de ne pas pouvoir utiliser les tickets partout en France (à Toulouse par exemple lorsque l'on est en mission).

## **Contrat pluriannuel et masse salariale**

La CFDT souhaite que l'administration communique aux organisations syndicales les hypothèses qui ont servi à dresser la trajectoire financière de "charges de personnels sous plafond" jusqu'à 2022 (cf. contrat pluriannuel 2018-2022 entre Météo-France et ses deux ministères de tutelle). Le p-dg indique que le SG précisera ce point hors réunion.

## **Recueil de l'avis des comités techniques**

Il y a de moins en moins de votes d'après FO. Le p-dg indique qu'il ne vise pas à brider la parole locale, bien au contraire « *le débat doit vivre* » selon lui. La direction reconnaît que les questions de calendrier entraînent parfois que des sujets passent en CTEP avant de passer en CTSS (c'est le cas des discussions sur le poste de MétéoConseil). En l'occurrence le planning est beaucoup trop serré cette fin de semestre pour permettre des discussions sereines.

Un autre exemple est pris avec la CAP préfigurée (ICP) Le p-dg argue que ce sujet pourra être vu à l'automne dans les CTSS locaux. Une synthèse serait alors produite pour le CTEP d'automne.

## **FO souligne des soucis autour de la gestion des personnels contractuels**

La commission consultative des personnels contractuels sera réunie en juin.

La direction précise qu'en général, on intègre sous forme de CDI des agents atteignant les 6 années de contrats en CDD. Le contrôleur budgétaire veut parfois donner un avis général et bloque son avis sur certains renouvellements de contrat.

Certains agents ont perdu leur CET, faute d'avoir été averti que leur situation ne leur permettait pas l'utiliser : FO suggère d'enrichir la charte de gestion des contractuels sur ce point précis.