



# COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

## Séance du 15 octobre 2019

### Sommaire

La mise en œuvre de la restructuration de l'Établissement.....	1
Sur les implantations et les effectifs.....	1
La CFDT-Météo a insisté sur les revalorisations de primes.....	2
RIFSEEP : ça continue à patiner.....	2
Autres primes.....	2
La CAP préfigurée, l'ICP de fin 2019.....	3
L'aéronautique est pris comme exemple.....	3
Il est préférable de postuler.....	3
Il y aura des surnombres.....	3
Les dispositifs de prime de départ ou de restructuration.....	3
Le « bilan social » 2018.....	4
La diffusion d'informations météorologiques sur les réseaux sociaux.....	4
Assignation en cas de grève à la DIRAG.....	4

### La mise en œuvre de la restructuration de l'Établissement

#### Sur les implantations et les effectifs

L'ensemble des points d'achoppement est rappelé à la p-dg, la disparition des implantations territoriales, la charge de travail la nuit, les doutes sur la disponibilité dans les temps d'une « automatisation de qualité », la difficulté à accompagner des productions peut-être fausses, les difficultés du travail à distance, les besoins en formation, etc.

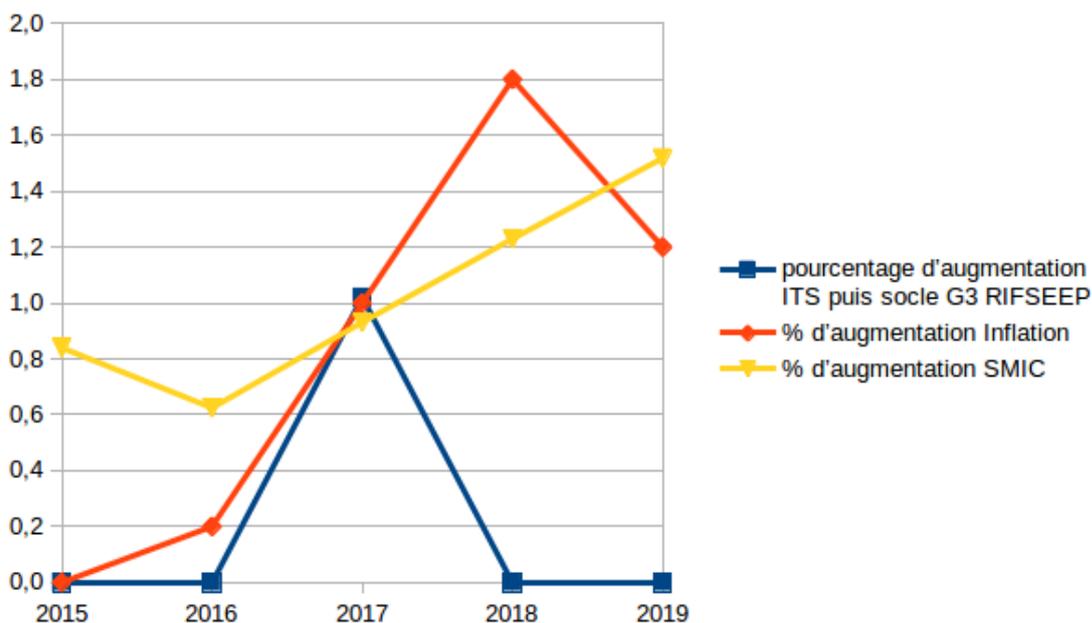
A cette occasion, un point spécifique est fait sur la Montagne – Nivologie puisque la p-dg a ouvert une large concertation (interne à Météo-France, et externe avec les élus, les représentants de l'Etat). Ce groupe de travail sera piloté par Christophe Morel (directeur de la Stratégie) et par Cécile Coléou (Dirop). La p-dg estime que les conclusions définitives seront pour septembre. En réponse à une de nos questions, elle précise souhaiter un « rapport intermédiaire » sans donner de date (au printemps ?).

La CFDT-Météo appuie les propos de Solidaires-météo qui explique que le manque de maturité de la modélisation doit nécessairement obliger Météo-France à une proximité de terrain. Nous rappelons par exemple qu'il y a plus de 20 massifs dans les Alpes. Nous soulignons aussi que l'enjeu de la proximité pour la haute montagne se retrouve dans une certaine mesure pour la moyenne montagne (Massif Central, etc.).

Par ailleurs, dans la mise en œuvre en cours, la CFDT-Météo a insisté sur la nécessité de ne pas supprimer plus d'emplois qu'il n'en est demandé (c'est le cas de 2017 et de 2018). Lors du point sur le bilan social, la direction rappelle qu'il y a eu un pic de départs en retraite inattendu en 2017.

## La CFDT-Météo a insisté sur les revalorisations de primes

La CFDT-Météo est revenue à plusieurs reprises sur le manque de revalorisation des primes des personnels techniques. A l'appui de notre démonstration, nous avons fourni à l'administration ce graphique, éclairant sur le nombre « d'années blanches » en terme de revalorisation,



tandis que l'inflation augmente. Ci-dessus les augmentations en %.

A force d'insister, de souligner ce qui se déroule ailleurs (DGAC, Ministère), de rappeler les échecs sur la revalorisation des nuits (échecs temporaires on le souhaite), la CFDT-Météo obtient que la direction fasse l'annonce d'une possible augmentation de 1 % du niveau des primes pour les ITM et TSM pour l'année 2019.

La CFDT-Météo a demandé que les organisations syndicales soient reçues pour le SG pour évoquer les niveaux de masse salariale des trois années à venir.

## RIFSEEP : ça continue à patiner

Des remarques du Guichet Unique (la Fonction Publique + le Ministère des Finances) incitent à se reposer la question d'avoir 3 groupes pour le corps dans le RIFSEEP es TSM (ce qui avait la préférence de la CFDT). Le choix de deux groupes a été fait il y a belle lurette mais des syndicats demandent à y réfléchir à nouveau.

Le Guichet Unique souhaite baisser les plafonds de versement annuel des deux groupes, ce qui n'a aucune conséquence puisque nous sommes loin d'atteindre les plafonds (le TSM qui a le plus de primes à Météo-France reste à près de 4 000 € du plafond, et au rythme d'une augmentation de 1 % par an, il lui faudra plus de 20 ans pour atteindre le plafond !).

Afin de permettre les réflexions internes aux syndicats, le vote sur le RIFSEEP TSM est reporté à une prochaine séance.

La mise en œuvre (en paye) du RIFSEEP n'est plus prévue en 2019, ni même au 1<sup>er</sup> trimestre 2020 mais plutôt au second. Tout sera rétroactif. En lien avec les « réflexions » mentionnées ci-dessus, le RIFSEEP des TSM pourrait s'appliquer après celui des ITM.

## Autres primes

Le dispositif d'intéressement à la performance collective dans les services de l'Établissement public Météo-France va être reconduit. On reste à 150 € par agent. La CFDT-Météo pousse pour que le montant soit réévalué à la hausse. Pour mémoire, tous les personnels touchent la même somme.

Les textes sur l'ancienne prime ITS sont modifiés afin que des personnels sous contrat puissent en bénéficier. Ouf, il était temps.

La CFDT-Météo est aussi intervenue pour les collègues de Nouvelle-Calédonie. La direction reconnaît que la situation est anormale. Il reste à solliciter le gouvernement néo-calédonien.

## La CAP préfigurée, l'ICP de fin 2019

Cette Instance de Concertation (ICP) doit permettre aux personnels actuellement sur des postes qui sont restructurés de se pré-positionner sur un autre poste, ouvert d'ici 2022. L'idée est d'aider à se projeter sur une évolution de carrière.

### L'aéronautique est pris comme exemple

Qu'est ce que le CRA-xx ? DSR/D est chargé de rédiger une note d'explication sur le sujet.

La définition en est précisée : il s'agit d'un CRA virtuel dans lequel sont positionnés les agents qui souhaitent continuer dans l'aéronautique, et qui auront vocation à rejoindre un des 14 CRA de référence, dès lors qu'un poste sera libéré, étant entendu qu'en attendant, ils restent sur leur poste. Les agents sont évidemment susceptibles de travailler à distance pour un autre CRA.

Le travail à distance pour des CRA est en cours d'instruction mais il est précisé que Roissy ne sera jamais « travaillable à distance ». 15 postes seront retenus dans le cadre du CRA-xx. 6 ou 7 seront préemptés pour les agents de Montpellier et Biarritz du fait que ces sites vont fermer rapidement.

DSR/D rappelle que « *le travail à distance n'est pas une fin en soi, c'est une mesure d'accompagnement. Certains services sont clairement contre, pour ce qui les concerne* ». Il semble ainsi que ce soit parfois la DG qui pousse pour que le travail à distance soit possible.

### Il est préférable de postuler

Les sujets sur l'aéronautique soulevés ci-dessus ne sont qu'une illustration des questions qui peuvent se poser pour les agents. Dans d'autres domaines (maintenance, prévision, informatique), des interrogations sont nombreuses, avec parfois la peur de « perdre son poste », alors que si l'on reste sur place, on garde son poste. On comprend les craintes de certains collègues dont le poste est ouvert à candidature. Dans le doute, le mieux est de postuler. On est tranquille et on ne risque rien.

### Il y aura des surnombres

On devrait pouvoir compter sur environ 30 postes pour lesquels l'administration acceptera des surnombres (au-delà des [surnombres déjà affichés](#) -cf notre article sur les 600 mutations de décembre-, ce sont en quelque sorte... des surnombres de surnombres, et c'est heureux).

Les postes de CPR vont certainement être ajoutés dans la liste des postes ouverts à l'ICP.

800 comptes ont été ouverts par les agents en quelques jours sur le [site de gestion des candidatures de l'ICP](#).

Une adresse e-mail qui vise la DRH permet d'avoir des réponses aux questions / remarques : [instance\\_concertation@meteo.fr](mailto:instance_concertation@meteo.fr)

### Les dispositifs de prime de départ ou de restructuration

Quelle inscription possible au chômage ? Quelles retenues fiscales sur les montants annoncés (CSG - CRDS) ? La p-dg estime que la note récemment éditée devra être complétée, pour apporter des éléments au fur et à mesure. Elle suggère de prendre attache des services de la Direction Générale de la Fonction Publique.

32 demandes d'IDV sont déjà déposées. La direction indique que l'IDV est un droit que la direction ne peut pas refuser. Les sommes en jeu (aux alentours de 100 000 € à chaque départ) sont prises sur les dépenses de personnels. Le SG précise d'ailleurs que la date de départ est importante pour ses services, afin de piloter au mieux les crédits de « masse salariale ».

## **Le « bilan social » 2018**

De nombreux chiffres sont présentés sur les recrutements, les salaires, les congés, les accidents de service. Il faut féliciter le service DRH/SIEMS pour la qualité de la présentation, mais aussi savoir tirer les enseignements des chiffres qui sont précisés dans ce bilan.

Quelle féminisation des métiers ? La p-dg reconnaît que les résultats ne sont pas encourageants.

Quels efforts à porter sur l'égalité hommes /femmes ? Nous remarquons que le gouvernement exige 40 % de femmes dans les emplois de direction (aux ministères), nous sommes à 23 %, qu'il exige que les présidents de jury soit à 50 %, nous n'y sommes pas non plus. La p-dg nous assure de son intérêt pour ce sujet.

La CFDT-Météo revient sur le nombre élevé des congés maladie marquants au niveau du service SG en 2018, par rapport aux autres services mais aussi avec une forte croissance entre 2017 et 2018.

## **La diffusion d'informations météorologiques sur les réseaux sociaux**

La question de la politique en matière de diffusion d'informations météorologiques sur les réseaux sociaux est en cours d'instruction. La Directrice de la Communication précise qu'il existe des comptes de l'Etablissement Météo-France sur Twitter (2 comptes), Facebook, LinkedIn, Instagram. Ces comptes sont pilotés par la DIRCOM. Des prévisionnistes du CNP et de Medias ont été formés pour alimenter Twitter. Les DIROM ont également leurs propres comptes sur ces réseaux. Néanmoins la politique sur la présence de Météo-France (qui, quand, comment, pour dire quoi) reste à compléter et c'est un sujet sur lequel la DIRCOM travaille.

## **Assignment en cas de grève à la DIRAG**

Solidaires-Météo rappelle que certaines règles sont à respecter par les directeurs avant d'obliger les personnels à travailler lorsque des grèves ont lieu.