



## CTEP du 10 février 2020 Compte-rendu

### Sommaire

Rupture Conventionnelle et Indemnité de Départ Volontaire.....	1
Le plan d'actions relatif l'égalité professionnelle entre femmes et hommes approuvé.....	1
Les axes de la formation permanente 2020-2021 sont approuvés.....	2
La CAP préfigurée, instance de Concertation Préfiguratrice (ICP), se poursuit le 27/02.....	2
La mise en oeuvre de l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) à Météo-France est en route.....	2
GPEEC : Présentation des réflexions conduites par familles métiers.....	3
La Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche (DESR) fusionne l'Ecole Nationale de la Météorologie et la Direction de la recherche.....	3
Les suppressions d'effectifs ont atteint 82 « Equivalents Temps Plein » (ETP) en 2019.....	3
Si, si, on vous l'assure : le RIFSEEP va être mis en paye pour les ITM et TSM.....	4
Le projet de modification du statut ITM et de requalification des TSM.....	4
Un point est fait sur l'Outre-Mer.....	4
La DRH termine sur les évolutions à venir concernant les temps de travail.....	5

### Rupture Conventionnelle et Indemnité de Départ Volontaire

Les décrets de mise en application de la « [rupture conventionnelle](#) » à appliquer lorsqu'un agent souhaite cesser ses activités à Météo-France, n'ont été [publiés que le surlendemain](#) du CTEP, sans pouvoir en parler précisément. Comme son nom l'indique, la rupture est une convention : la direction doit donner son accord. Il y aura dès lors sans doute peu de dossiers acceptés.

[L'IDV \(Indemnité de Départ Volontaire\)](#), prime accessible [de droit](#) lorsque l'on est agent dit restructuré connaît un certain succès à MF avec un peu moins d'une cinquantaine de demandes à ce jour.

La P-DG rappelle qu'il n'y a pas de limite sur le budget allouable à cette mesure, MF est engagé à finance ces versements pour tout dossier validé (50 % sont remboursés par le fond d'accompagnement interministériel des ressources humaines.)

### Le plan d'actions relatif l'égalité professionnelle entre femmes et hommes approuvé

Ici [les 15 actions proposées](#) (lien).

Deux points seront affinés :

- la p-dg donne son accord pour préciser les quotités de temps passées (par des référents dans les directions, par la chargée de mission au niveau national) sur le sujet,
- l'aspect « formations » sera renforcé pour rendre obligatoire certaines d'entre elles. La p-dg estime qu'une demi-journée visant les membres du Comité de Direction Générale élargi est un début, et à sa connaissance, c'est la première formation rendue obligatoire pour ses membres.

**Votes** : Pour = 4 (Cfdt, FO), Abstention = 5

La CFDT-Météo vote en faveur de ce plan d'action : il représente un progrès, et il concrétise enfin un début de quelque chose en matière d'égalité hommes / femmes.

## **Les axes de la formation permanente 2020-2021 sont approuvés**

On note des formations nouvelles :

- Un plan de formation a débuté en 2019 sur le sujet du « travail à distance ». Il a concerné 87 « travailleurs » et 54 managers en 2019 et en 2020, ce sont 80 travailleurs et 48 managers. Les formations 2019 ont été bien perçues par les travailleurs. Pour les managers, c'est plus mitigé en raison d'un ressenti de redondance avec d'autres formations ; les évaluations des stages vont permettre d'améliorer le contenu des formations.
- En 2018/2019, 14 agents avaient suivi des formations de « reconversion TSI », 7 en 2019/2020.
- Gestes qui sauvent : une circulaire (du premier ministre !) demande aux ministères et aux Etablissements Publics que 80 % de la population française (donc des agents des Fonctions Publiques) soient formés aux 'gestes qui sauvent » pour 2021. SG/RH/FP/D précise qu'un appel d'offres va être lancé pour viser 2 000 personnes à Météo-France (15 par session).

Météo-France se rapproche des centres de valorisation des ressources humaines du ministère (qui conseille les agents pour leur carrière).

Enfin, un plan de formations de management est en cours d'élaboration : 2 fois 3 jours. Ces formations seront orientées pour les « primo-managers » et des formations seront aussi proposées pour les encadrants ayant déjà suivi ce type de formation. SG/RH/FP/D précise qu'une offre de « coaching individuel » pour les managers est déjà en place.

**Votes :** Pour = 4 (Cfdt, Cgt), Abstention = 5

La CFDT-Météo vote en faveur de ces axes de formation, notamment pour l'importance accordée à l'accompagnement des réorganisations avec un large volet « Prévision ».

## **La CAP préfigurée, instance de Concertation Préfiguratrice (ICP), se poursuit le 27/02**

19 postes ont été ouverts pour donner des « droits à option » ce 27 février. Ceux qui ont précédemment accepté un droit à option ne peuvent pas émettre de vœux. Tous les autres agents le peuvent.

Les agents dont le poste est supprimé ont dû être contactés par l'administration s'ils n'ont pas eu satisfaction à la première itération (environ 25 agents) pour trouver une solution concernant leur avenir professionnel. Le TROED 2022 est toujours et encore en cours de construction (jusqu'au 31 mars) et il pourrait permettre des marges de manœuvre dans les affectations. A suivre !

20 agents restructurés qui n'ont pas exprimé de vœux mais qui s'en iront à la retraite (ils en ont fait la demande) avant fin 2022 resteront tout simplement en surnombre, en général dans les divisions Services.

Enfin, un peu plus de 20 agents restructurés n'ont pas exprimé de vœux et n'ont pas indiqué de départ en retraite. Nous avons demandé si la direction entendait les contacter d'ici le 27 février. Réponse : oui.

Ce 27 février marquera sans doute la dernière concertation entre représentants des personnels et administration autour de cas individuels en terme de carrière à Météo-France. Clap de fin pour les CAP.

## **La mise en oeuvre de l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) à Météo-France est en route**

La présidente directrice générale tient ses promesses.

Comme suite à une interpellation [CGT-FO-CFDT \(lien\)](#) au Conseil d'Administration de novembre, elle a demandé à ses services de mettre en oeuvre à Météo-France l'IKV sous la forme... qui est permise réglementairement. Ce qui explique que c'est une certaine usine à gaz, où l'on mesure la moindre

dizaine de mètres pour calculer l'indemnité, ainsi que les jours travaillés (calculs complexes pour les services postés). Le Conseil d'Administration de Météo-France doit se prononcer début mars. Le dispositif sera rétroactif au 1/1/2020 et pour l'instant valide qu'au 30/06/2020. A partir du 01/07 la nouvelle indemnité forfaitaire proposée par le gouvernement devrait remplacer l'IKV. L'indemnité par agent est plafonnée à 200 € par an, et c'est du 25 centimes / km / jour de travail. Elle n'est pas cumulable avec les frais de transport en commun, sauf s'il s'agit de se rendre, justement, à un point de transport en commun non desservi par les transports en commun (tout le monde suit ?).

Enfin, les mobilités "douces" sont encouragées. Nous sommes évidemment pour !

## **GPEEC : Présentation des réflexions conduites par familles métiers**

Un compte-rendu spécifique viendra sur ce sujet.

## **La Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche (DESR) fusionne l'Ecole Nationale de la Météorologie et la Direction de la recherche**

Le document d'organisation de la DESR est en cours de rédaction. Dans le document d'organisation de Météo-France, cette entité est créée. FO précise que c'est la confirmation de la séparation de l'ENM en deux : une partie est désormais rattachée à la DRH (la formation permanente) et l'autre la formation initiale est rattachée à la Direction de la Recherche. La p-dg estime que le rapprochement école / recherche ne constitue pas un éloignement de l'école des autres services opérationnels.

DSR/D rappelle que le domaine de la recherche est « sanctuarisé » dans le TROED2022.

On peut voir la fusion d'un bon œil pour l'école ENM : cela la préserve, en l'incluant dans un écosystème 100 % météo (CGT a partagé ce point de vue).

Votes : L'ensemble des représentants des personnels s'abstient sur ce projet (personne n'est contre).

## **Les suppressions d'effectifs ont atteint 82 « Equivalents Temps Plein » (ETP) en 2019**

L'objectif annuel est de - 95 ETP par an ; Météo-France disposait une petite marge et l'a utilisée.

Il n'y a pas d'objectif de nombre d'agents par service par année mais on a une "cible" 2022. Rappelons que des ajustements ont eu lieu depuis les premières présentations début 2019 :

- + 2 MC par DIR
- + 1 Service/DA dans 5 DIR
- + 1 MCA (de 7 à 8) Météorologiste Conseil Aéronautique dans les CRA « non à enjeux »
- + Augmentation de l'effectif du centre de Brest

Les derniers ajustements ont été annoncés en début d'année par la présidente-directrice générale.

Certaines annonces reprennent des demandes que nous avons faites au [CTEP du 24 juillet](#) 2019 dans notre [déclaration liminaire](#), notamment les 10 référents territoriaux.

Ajouter des CPR en plus, c'est aussi aller dans le bon sens. Mais la CFDT-Météo estime que doubler le poste de CPR les nuits, ce n'est pas sain, c'est bien plus de risques pour la santé (ex. des cancers du sein puisque le cas des femmes étaient évoqués en début de CTEP, etc. cf. internet où l'on trouve vite les études qui le démontrent). Certes, les CPR sur certaines DIR ne seront plus seuls la nuit avec des vacations à deux, mais cela revient à un transfert de pénibilité des MétéoConseils (pour lesquels sont prévus des astreintes assez bien rémunérées) vers les CPR (vacations de nuits et WE obligatoires).

La CFDT-Météo remercie la p-dg de porter ces discussions autour des 10 places supplémentaires CPR dans les CTSS locaux.

La CFDT-Météo y portera ce message : *« Contre le travail de nuits, sauf impérieuse nécessité (par exemple obligations de productions). S'il n'y a pas cette impérieuse nécessité, le recours à l'astreinte acté pour le domaine de la prévision pourrait répondre à la contrainte liée à la charge des postes CPR en situation à enjeu, épargnant plus la santé des agents que les nuits obligatoires ».*

### **Si, si, on vous l'assure : le RIFSEEP va être mis en paye pour les ITM et TSM**

Le DRH indique que le cas des ITM va être traité en premier lieu, puis ce sera les TSM (le texte n'est pas encore publié au Journal Officiel). Concernant les ITM, une première salve de mises en paiement est prévue en mars pour les ITHC, en juin pour les autres grades.

Une note d'information sera publiée sur intramet avec des exemples concrets courant février.

Une notification individuelle explicitant le montant de prime de chacun est aussi prévue.

La CFDT-Météo demande que l'enveloppe relative au RIFSEEP – CIA (un Complément Indemnitaire Annuel) soit "maximisée" au regard des crédits disponibles, et que le versement soit identique pour tous les agents, à l'instar des pratiques du cousin DGAC.

En ce qui concerne les IPEF, le RIFSEEP est déjà en paye ; nous posons la question du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) pour les agents affectés à Météo-France. La DG accepte de discuter de l'application de la note ministérielle (répartition des versements selon les 5 rangs).

### **Le projet de modification du statut ITM et de requalification des TSM**

La direction détaille le long circuit de signature qui va concerner les textes des statuts des ITM. Ces nouveaux statuts permettront la liste d'aptitude (les TSM deviennent ITM « au choix de la direction »). L'administration vise une application en 2020.

En amont du CTEP, la CFDT-Météo a pu interpellier le SG au sujet de la formation à l'examen « IT-Pto » : les agents auront le droit de la suivre plusieurs fois : *« il a été acté que tous peuvent s'inscrire mais que s'il y a un problème de places, les primo demandeurs seront prioritaires. »*

### **Un point est fait sur l'Outre-Mer**

DSR/D confirme une requalification pour l'ensemble des prévisionnistes Outre-Mer, sauf :

- Mayotte (seul le responsable du service est requalifiable)
- les observateurs de Wallis, qui ne sont pas considérés comme des prévisionnistes.

A long terme, pour l'instant, il ne restera donc plus que Mayotte pour faire de la prévision en tant que technicien, et Wallis pour faire de l'observation.

Regroupement / déménagement des Locaux du Lamentin vers Desaix en Martinique :

La p-dg conteste avoir dit qu'il y avait une « pause » dans le transfert des locaux vers Desaix. DSR/D a indiqué qu'il y avait une instruction complémentaire mais aucune remise en cause du principe de regroupement. La CFDT-Météo demande un calendrier : le SG précise « ça sera pour 2023 ».

Les locaux du Lamentin sont pour partie quasi-insalubres, ce qui reste honteux.

- Maintien de la gestion des vigilances et d'autonomie dans chaque département en DIRAG

La crainte est de regrouper la gestion de vigilance des 3 centres Martinique, Guadeloupe, Guyane sur un seul poste, privant les départements de l'expertise locale. DSR/D a indiqué que DIRAG/D va inviter les représentants des personnels à une réflexion sur le sujet de l'organisation de la prévision.

- Quelle pertinence de rattacher Saint Pierre et Miquelon (SPM) à la DIRAG ?

Pour l'instant SPM est rattaché à la DSR et au CHS de St Mandé, faut-il laisser tel quel ? Il semble qu'en l'absence de vision claire sur la manière dont la DIRAG pourra apporter un soutien à SPM, la question reste bel et bien posée.

Peut-on aller jusqu'à dire qu'à Saint Pierre et Miquelon, personne ne veut être rattaché à la DIRAG ?

- Sous-dimensionnement des MIR ?

DIROI/OBS a obtenu une création de poste TSI fin 2019.

A la DIRAG, il est prévu, après le rapport « OSMOSE » portant notamment sur le dimensionnement des MIR, que les effectifs en Guadeloupe soient renforcés.

### **La DRH termine sur les évolutions à venir concernant les temps de travail**

La DRH reprend les questions qui étaient mises à l'ordre du jour :

- les plafonds de jours de récupération de bilan en HB (REBL) sont prévus pour janvier 2021
- les changements de système pivot ne seront possibles que lorsque les ministères de tutelle auront validé les textes au sujet des temps de travail. DRH/D rappelle qu'une publication sur intramet a été faite le 10 décembre. Il y était indiqué un report de la mise en place du système pivot 38h30 au printemps 2020. Vivement le printemps !