



## COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC CR du 15 décembre 2020

Point sur les réorganisations et un geste pour les MIR.....	1
Point sur le télétravail.....	2
Le paiement des salaires en 2020 et la gestion du RIFSEEP en 2020 / 2021.....	3
Ratios promus/promouvables pour 2021 pour les TSM et les ITM.....	3
Axes de la formation et plan de formation.....	4
Les JRTT fixes sont uniformisés.....	4
Postes ouverts dans les Outre-mers.....	5

### Point sur les réorganisations et un geste pour les MIR

Le directeur général adjoint (DSR/D) présente le [point d'avancement d'Action Publique 2022](#) (AP2022), il évoque la mise en place d'un comité de suivi, la définition d'une méthodologie partagée avec les personnels médico-sociaux, souligne la mise en œuvre du service des agents de prévention (10 agents).

Chacun a constaté autour de lui l'avancement des différentes restructurations : à la DSI, à la DSO, dans les centres aéronautiques. Ou bien chacun a vu les récentes décisions dans le domaine de la nivologie (organisation autour de 3 centres via 6 implantations) tandis que les choses se préparent, malgré une année de retard ou quasi, pour la prévision et la production.

De ce point de vue, la mise en place des divisions Services (Prévi) est maintenue dans toutes ses composantes – avec une grande polyvalence des prévisionnistes appelés les météoconseils – mais elle est décalée dans le temps. Un calendrier est en cours d'arbitrage.

**Il est question que le fonctionnement des divisions Services soit adapté selon les régions et leurs particularités.** La CFDT-Météo est favorable à ces adaptations locales, dès lors que le cadre global est dressé : elles viendront témoigner de la singularité du service météorologique français, avec des caractéristiques spécifiques en régions bien plus diverses qu'au Royaume Uni par ex. Les sujets liés à ces divisions seront abordés en début d'année.

La CFDT-Météo a vivement appelé de ses vœux une stabilisation post-2022. Pour l'année 2022, nous soulignons le souci de la contrainte d'effectifs<sup>1</sup> : en effet, la baisse prévue intègre la bascule dans la nouvelle organisation (les divisions Services) alors que l'Etablissement ne sera pas prêt pour opérer cette bascule. La direction en est consciente (ouf !) et considère aussi qu'une inflexion du calendrier de baisse d'effectifs serait la bienvenue.

Côté requalification des postes, la CFDT-Météo regrette l'écrtage récent imposé par Bercy sur la quantité, car au global, si on aura 500 postes requalifiés, ce ne seront que quelques dizaines de promotions « en plus de d'habitude » pour les TSM devant ITM qui seront possibles avec le booster institué dans les nouveaux statuts ITM.

---

<sup>1</sup> cf. graphique page suivante : les cibles d'effectifs prévus dans le cadre d'AP2022, où l'on constate l'effort particulier demandé au domaine prévision

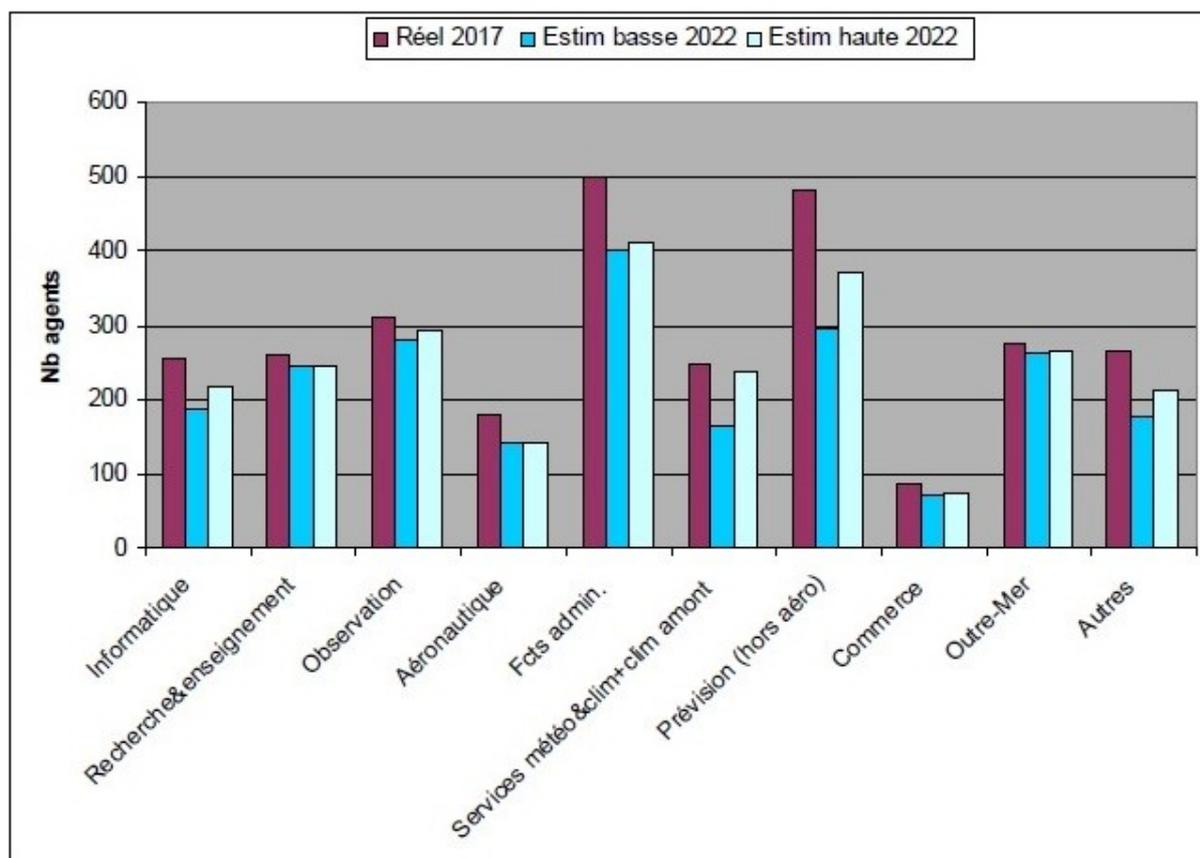
La CFDT demande à la direction si elle reconnaît être en retard sur les primes destinées pour les agents des MIR dans le domaine de l'observation, alors que les MIR ont été rattachées à la DSO début 2020. En juillet 2019, la CFDT-Météo avait eu l'échange suivant en CTEP :

CFDT : « rappelle que la CFDT-Météo avait demandé l'équivalent d'une ITS fonctionnelle pour tenir compte du fait que les agents des MIR vont devenir polyvalents et travailleront de manière isolée. »

PDG : « approuve le fond de ces propos : les agents des MIR verront leur champ de responsabilité étendu et cela justifie une revalorisation de l'IFSE des TSI. Cela étant, il convient de déterminer le nombre d'agents concernés et de mener une instruction afin d'intégrer cette hypothèse dans la trajectoire de masse salariale. Bien qu'il ne soit pas possible d'en préciser le montant à ce jour, cette revalorisation se voudra cohérente avec la structure de catégorisation »

**La direction reconnaît son retard et assure qu'une correction sera apportée lors de la revue de la note de gestion du RIFSEEP (discussions en début d'année pour des décisions en mars 2021). Cela signifie que 1000€ seront accordés aux agents des MIR pour 2020. Cela nous paraît « réglo » par rapport aux échanges de 2019.**

Les « trajectoires d'effectifs probables » (présentation datant de 2018 sur AP2022)



## Point sur le télétravail

Plus de 1300 personnes demandent ou vont demander du télétravail à l'avenir. La plupart n'étaient pas en télétravail avant la crise sanitaire et souhaitent désormais l'être : un nouveau formulaire est proposé avec le nouveau cadre du télétravail à Météo-France.

Pas de panique.

Ce nouveau cadre n'entrera pas en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, l'administration a précisé que les [directives gouvernementales s'appliquent en priorité](#). Le premier ministre a dit le 10/12 :

*L'ensemble de ces mesures nous permettent de maintenir la possibilité de se déplacer sur tout le territoire à partir du 15 décembre. Elles ne nous autorisent pas en revanche à diminuer le recours au télétravail partout où il est possible.*

Le délai obtenu permettra d'instruire les demandes (il faut six visas) de télétravail volontaire. Les assistants de prévention devront visionner des films d'appartements ou de maison des demandeurs, puis avoir un échange avec le/la concernée. Le processus formel va prendre du temps mais la p-dg assure que les agents n'auront pas à revenir sur site tous les jours dans l'attente du « feu vert ». C'est « sans couture » : vous pourrez télétravailler le temps que votre dossier soit examiné.

De toute façon, pour l'heure, le télétravail reste « forcé » par la crise sanitaire.

## **Le paiement des salaires 2020 et la gestion du RIFSEEP**

La CFDT-Météo souhaite que la ligne budgétaire permettant de payer les salaires (la « masse salariale ») soit dépensée (exécutée) à 100 %.

La cour des comptes, Bercy, le gouvernement, tout le monde est attentif aux dépenses des différentes lignes budgétaires (logique : « *si vous ne dépensez pas tout, pourquoi demandez-vous autant d'argent ?* »). Nous avons donc demandé un point sur cette année 2020, Il reste 700 à 800 k€, on a connu pire. La prime d'intéressement n'a pas pu être payée en 2020 et le sera en 2021 (l'arrêté de référence a été publié tardivement, c'est 150 € pour chaque agent, ce qui représente environ 400 k€). Cette somme sera considérée comme charge à payer à comptabiliser sur 2020 et n'affecterait pas la masse salariale 2021. Le SG met en avant que l'Etablissement a obtenu 1,4 M€ en plus en 2020 pour payer le RIFSEEP.

Pour 2021, la DG a retenu le même niveau de dépenses qu'en 2020 pour l'Indemnité de Départ Volontaire (1,33 M€) et pour les Primes de Restructuration et d'Accompagnement des Conjointes (0,688 M€), soit 2 millions d'euros.

La CFDT-Météo a amené ce sujet pour pouvoir rediscuter des dépenses à venir encadrées par la note de gestion du RIFSEEP. Nous y nous avons vu récemment apparaître une clause qui vise à limiter les « primes de recouvrement », cela concerne les postes ITM occupés par des TSM (exemple actuel : les prévisionnistes aéro). Elle saisit notre demande et invite les organisations syndicales en début d'année 2021 pour figer les choses en CTEP de mars 2021. Par la suite, des régularisations auront lieu de manière rétro-active.

Notre argumentaire sera simple à comprendre.

**La CFDT-Météo interviendra pour demander que les personnels TSM qui occupent des postes ITM aient un petit plus de 800 € par an, quel que soit le poste ITM, qu'il soit un « vieux » poste ITM, ou qu'il soit un poste récemment qualifié d'ITM par « la grâce » ou « sous le fléau » d'Action Publique 2022.** Les postes de Prévision Aéro en Centre de Rattachement Aéronautique sont donc concernés, une centaine d'agents.

En 2022, ce seront les Météoconseils qui seront concernés (entre 200 et 300 techniciens).

Rappelons des éléments déjà connus du budget 2021 (1,31 M€ d'amélioration des salaires) :

- \* l'augmentation des heures IPHA de 20% et astreintes de 9% pour 0,344M€
- \* le passage de certains techniciens en ITM via la liste d'aptitude pour 0,25 M€
- \* l'application du protocole PPCR pour 0,08 M€ (nouvel échelon chez les IDT)
- \* revalorisation de primes d'une part sur les métiers de techniciens de maintenance, et d'autre part le travail de nuit en service posté, pour 0,5 M€
- \* 0,1 M€ au titre du forfait mobilité durable

## **Ratios promus/promouvables 2021 pour les TSM et ITM**

Demande a été faite au Contrôleur Budgétaire d'un taux de 13 % de promotion au second grade (13 % des promouvables) pour les deux corps TSM et ITM.

A des fins de prudence, dans l'attente de son acceptation, on part chez les ITM sur une liste s'inscrivant dans un taux de promotion à 11 %, avec une liste complémentaire permettant d'atteindre 13 %, ce qui est conforme aux discussions en CAP.

## **Axes de la formation et plan de formation**

[Un document](#) présente les grands axes de formation pour les années 2021 et 2022, le nouveau Contrat d'Objectifs et de Performance de fin 2021 pouvant le modifier ultérieurement. On sent l'influence de la « GPEEC », et ses conséquences en actions de formation pour accompagner les nouvelles organisations (3P par ex., cf p 16 à 20, ou le futur déploiement de RenoïRH).

Des formations conséquentes sont consacrées à l'égalité professionnelle, une sensibilisation à la prévention des RPS est prévue, et on trouve même des formations utiles pour s'adapter aux nouvelles règles de mobilité (rédaction de CV, préparation aux entretiens de recrutement).

La première partie présente des axes transversaux et d'autres sont détaillés par famille métier. Devant notre déception vis à vis de la description des formations pour le commerce, RH/FP nous informe qu'un marché a été passé spécifiquement pour ce domaine.

Des inquiétudes sont manifestées sur la compatibilité du calendrier de formation des météoconseils avec les exigences de la viabilité hivernale. Un suivi précis du calendrier et des renforts pourront être mis en place, comme cela a été le cas cette année en DIRNE et DIRSO.

Nous avons demandé comment s'assure-t-on que les formations sont effectivement mises en œuvre, notamment lorsqu'elles figurent parmi les axes stratégiques. La DRH reconnaît qu'une bonne partie du travail est « faite à la main ». Les formations sont suivies par des correspondants locaux (par service). Cependant, la crise sanitaire 2020 n'a pas permis un fonctionnement optimal du processus malgré les efforts de tous. Concernant les effectifs pour la formation permanente, la Direction confirme que le recrutement d'un agent supplémentaire sur les deux agents prévus pour renforcer l'équipe, est en cours.

Le plan de formation a été présenté dans les Comités Techniques locaux, puis en Conseil de la Formation Permanente ; il contient à la fois des formations en présentiel et en distanciel : une réflexion est prévue en début d'année sur les formations à distance : lesquelles, comment s'assurer qu'elles sont bien suivies intégralement, etc.

Un vote est demandé par la direction La CFDT-Météo soutient les démarches de la « formation permanente » et donne un avis favorable sur ces axes et ce plan.

## **Les JRTT fixes sont uniformisés**

Il est proposé de simplifier le mode de fixation des JRTT fixes en l'uniformisant au niveau de la métropole par recueil de l'avis des représentants du personnel en CTEP. La DIRNE aura droit à un traitement particulier puisqu'en Alsace Moselle il y a des jours fériés particuliers.

La CFDT-Météo préférerait que les 3 jours concernés soient au choix des agents mais la p-dg indique qu'il faudrait alors des règles, complexes, afin de s'assurer que l'Etablissement rend toujours le même niveau de service. Bref, pas question que ce soit aussi simple.

Les 3 jours fixes étaient auparavant définis localement, mais ils étaient bien « fixes » ; il n'y a ni réel recul, ni avantage pour les agents, la CFDT-Météo donne un avis neutre : abstention.

## **Postes ouverts dans les Outre-mers**

En DIRAG, le manque d'attractivité inquiète, notamment pour la Guyane mais aussi pour la Martinique avec une carence de candidatures (sur Previ/D ou la Clim). Question est posée de pourvoir ces postes. A la DIROI, les candidats ne se bousculent pas non plus.

DSR/D se dit étonné du manque de candidature. Habituellement, il y a un attrait pour la prévision. Ceci étant, DSR/D mentionne aussi un manque d'attrait pour Roissy.

Sur l'Outre-Mer, des indemnités d'éloignement ont disparu (sauf justement en faveur des postes en Guyane) ; il reste la possibilité d'affecter des sorties d'école. La direction se dit consciente des difficultés liées à ce sujet : des ouvertures de poste auront lieu via la PEP (Place de l'Emploi Public) tandis que Solidaires évoque un vivier possible chez les militaires à Kourou. DSR/D prendra l'attache de DIRAG/D pour ces deux points.