Compte-rendu du CT-EP du 8 avril

A l'ordre du jour un point essentiel : la restructuration des divisions Prévision et Climatologie des DIR ainsi que deux questions diverses (sur la DirAG et sur les ruptures conventionnelles).

1- Restructuration des divisions Prévision/climatologie :

Un second vote était demandé par l'administration au sujet de la restructuration des divisions Prévision / Climatologie en divisions Services, qui existeront dès octobre 2021. Leur mise en place sera progressive jusqu'à 2023, date prévue del'arrivée d'outils d'automatisation
Une assemblée générale des personnels rassemblant 130 à 150 personnes a permis à nos quatre syndicats d'élaborer une déclaration préalable et de lister certaines demandes à la p-dg (cf. page 4).

Sur ces divisions Services : qu'est-ce qui a été obtenu lors des derniers échanges ?

Des discussions de ce CTEP du 8 avril :

1/ **Sur les rythmes de travail** : la pdg demandera à la médecine du travail un avis sous forme écrite. À l'origine, le poste de Météo-Conseils ne comportait des nuits qu'à la condition d'astreintes déclenchées.
Par ailleurs, la p-dg a indiqué souhaiter que des dialogues aient lieu entre les directions locales et représentants des personnels, dans les CHSCT.

2/ **La pdg n'a pas accepté un report des mobilités**. Afin de permettre de postuler sur des fonctions définies au mieux, elle assure que l'ensemble des informations disponibles sera fourni (les « fiches de tâches » notamment) dans le cadre d'une mobilité « au fil de l'eau » en mai. Chacun pourra se positionner au choix sur une fiche de poste « cible » ou sur une fiche de poste « dérogatoire ». La dérogation dure autant de temps que le souhaite l'agent.
Les agents qui ne postuleraient pas seront orientés vers la fiche de poste « dérogatoire ».

La prise de poste est prévue au 4 octobre. La p-dg rappelle comme au précédent CTEP que l'on entrera alors dans une phase de transition avec maintien des PAR et que le dialogue, les dialogues continueront à se dérouler en DIR avant la « bascule » prévue en 2023 vers plus d'automatisation par l'utilisation des champs PPROD/Alpha.

Si certains collègues estiment ne pas bien saisir certaines fiches de poste, nous (CFDT-Météo) pouvons répondre aux questions. Les nouveaux arrivants (extérieurs aux divisions concernées, IT-Pro par ex.) ne pourront se positionner que sur une fiche de poste « cible ».

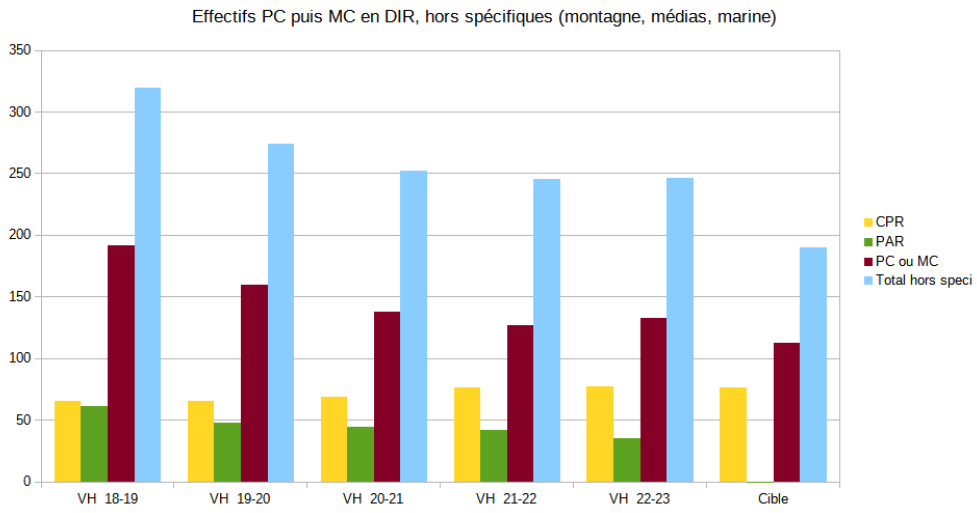
L'impact de cette nouvelle organisation sur les prévisionnistes de « PG » à Toulouse n'a pas fait l'objet de réflexions abouties. La p-dg met en avant qu'il reste deux années pour affiner l'organisation, au regard notamment de « *l'accent qui est désormais mis sur l'intervention qui sera rendue possible sur les bases de prévision*) » (cf. infra, point 4/).

3/ **La climatologie ne fera pas l'objet d'une fiche de poste particulière** : rien n'a été obtenu sur ce plan. La polyvalence du poste Météo-Conseil est un des principaux aspects de ce poste d'ingénieur des travaux.

4/ La CFDT-Météo a demandé des clauses de revoyure entre représentants des personnels et direction pour **partager l'évaluation des outils (l'utilisation des champs PPROD / Alpha) avant leur utilisation en opérationnel**, aussi bien en terme de qualité que de fonctions et d'ergonomie. Rappelons que les possibilités de correction des champs PPROD sont désormais élargies au-delà des incohérences en cas de vigilance.
La p-dg est d'accord pour en faire un sujet de dialogue social.
Elle demande que les conclusions des GT sur ce sujet soient présentés aux représentants des personnels « avant l'été ». DirOp/D qui suit les travaux d'automatisation des données dans les bases de prévision admet que la qualité n'est pas encore au rendez-vous.

Juste avant ce CTEP du 8 avril, **nous avons obtenu en intersyndicale l'assurance que les effectifs ne vont pas continuer à décroître** tant que les « outils » ne sont pas au rendez-vous.

L'encadrement intermédiaire a été concerté pour établir quelque chose de vivable. C'est très tendu, souvent sans marge de manœuvre, mais la direction va mettre des renforts dans les services prévision jusqu'à 2023, pour que ça reste vivable.



Pour autant, le directeur général adjoint rappelle que la « cible » (190 agents contre 250 actuellement) a bien vocation à s'appliquer.

La contrainte qui pèse sur les effectifs de Météo-France dans le cadre d'Action Publique 2022 va persister, et tout ce que peut espérer la direction, c'est de décaler une partie des suppressions d'effectifs de 2022 à 2023.

La direction souhaite une meilleure communication et coordination sur la restructuration :
Elle a décidé de nommer un coordinateur (Patrice Coston) de la mise en place des divisions Services en DIR. Ces divisions seront concernées par l'aboutissement de plusieurs projets tels Alpha, Oméga, A3P, Prométhée, Métronome et Vigilance V6, et par de nombreuses questions sur la formation, l'organisation, les méthodes de travail tant au niveau central que régional.
Pour les trois années à venir, il devra veiller à l'avancement des actions permettant la mise en oeuvre des divisions Services en lien avec les directions centrales.
Il sera chargé de la communication sur ce sujet.
La CFDT-Météo a appuyé la demande de Solidaires de voir la p-dg organiser une visioconférence pour répondre aux interrogations des collègues, ce qu'avait pratiqué le p-dg précédent lors des débats sur Action Publique 2022. À ce stade, la p-dg propose plutôt des visites en DIR (notre commentaire : immanquablement, il sera plus difficile pour nos collègues de répondre présent s'il s'agit d'une réunion en présentiel).

La CFDT-Météo a aussi relevé qu'une durée de plus de cinq années de différences de traitement (en terme de salaire) entre les agents TSM et ITM sur le poste Météo-Conseils, c'est très long. D'ailleurs, le rapport du ministère (du CGEDD) sur l'avenir du corps des TSM le mentionne à deux reprises. Citons-le :
« *La question de la durée requise pour promouvoir 280 TSM se pose et préoccupe une partie des agents. Dans ses projections, Météo-France a retenu une période de cinq ans pour requalifier presque trois cents TSM, dont en grande partie des TSE. Dans les faits, la période de transition risque de durer cinq à dix ans (cf. tableau 6 chapitre 4), une durée jugée trop longue par la mission car susceptible d'être génératrice d'inégalités et de tensions entre personnels.* »
La direction est « *d'accord pour se mobiliser* » en s'appuyant sur ce rapport, pour obtenir un agrément du ministère du budget (Bercy) visant l'accélération du processus de promotion interne.

Votes :
L'ensemble des représentants votent « contre » ce projet qui sera mis en œuvre dans les prochaines semaines. La CFDT-Météo vote « contre » en raison :

* du flou persistant pour de nombreux agents (pourquoi ne pas décaler les dates de mise en œuvre si « *nous avons le temps* », les discussions pourraient se poursuivre)
* du fait que les réflexions sur certains aspects de ce projet commencent tout juste à être instruites (ex : impact de cette mise en oeuvre sur le CNP)
* et de l'incertitude régnant autour des « outils » post-2023. Il faut garantir à la fois la qualité des productions de Météo-France et corrélativement des conditions de travail pour les collègues « producteurs ».

Nous avons toutefois salué les efforts de concertations récentes en DIR et la possibilité à venir d'échanger en configuration « instances de dialogue social » autour de ces outils.

2/ Sur la DirAG :
Des grèves y sont en cours. Un représentant des personnels de cette direction vient donner sa vision de la piètre qualité du dialogue social et souligne la rupture de confiance désormais totale qui est apparue entre le Directeur et les agents qu'il doit manager. La p-dg rappelle que des réunions sont prévues sur le sujet (un CHSCT-EP spécifique notamment).

3/ Au sujet des ruptures conventionnelles (RC) et de leurs liens avec les IDV :
Ce dispositif (« RC ») permet à un agent d'avoir droit à une indemnité mais il entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire et est radié des cadres à compter de la date d'effet de cette rupture.
Dans le contexte actuel, certains agents souhaitent quitter Météo-France et la Fonction Publique, notamment ceux sous le coup d'une restructuration. Pour ceux-ci, un autre dispositif consiste en une Indemnité de Départ Volontaire ("IDV") : une démission à l'initiative de l'agent. Un des critères pour obtenir cette IDV est de ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture à la pension de retraite : or, les mères de trois enfants l'atteignent dès 15 ans de service actif et se voient donc priver pour la plupart de l'accès à ce mécanisme. Cela constitue une rupture d'égalité. La direction l'a bien compris et donne priorité aux concernées sur les RC.
Cependant le budget est limité concernant ces ruptures et le syndicat FO souhaite demander à l'administration comment elle entend gérer ce souci. L'administration reconnaît que la contrainte budgétaire ne facilite pas les choses mais souligne qu'elle reste attentive à ces cas particuliers.
En outre, elle préconise que les agents constituent des dossiers en bonne et due forme.
Les demandes ne sont traitées que s'il y a des dossiers constitués.
Des échanges d'e-mail ne constituent pas des dossiers.
En l'occurrence le/la demandeur.euse doit informer l'administration de son souhait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Annexe

Déclaration intersyndicale au CTEP du 8 avril 2021

Une assemblée générale des personnels des services Prévision et Climatologie des DIR était organisée par les organisations syndicales de Météo-France ce mercredi 7 avril. Les prévisionnistes du CNP et les climatologues de la DCSC étaient également invités à se connecter.

Entre 120 et 130 connexions ont été constatées, soit a minima 150 agent·e·s du fait des connexions groupées en salles de prévision.

L'objet de cette réunion était d'échanger autour du projet d'organisation des futures divisions « Services » au sein de Météo-France.

Nous (CFDT, CGT, FO, Solidaires) avons pu faire les constats suivants :

1/ A l'unanimité des avis exprimés, les agent·e·s refusent un mixage de rythmes de travail qui panacherait horaires postés, horaires de bureau et astreinte. De grandes inquiétudes ont aussi été partagées sur les prises de poste précoces, à 6 heures du matin.

2/ De très nombreux personnels font part du « flou » entourant les tâches à assurer.

3/ Un nombre important d'agent·e·s a plaidé pour une meilleure place de la climatologie.

4/ A l'immense majorité des avis exprimés, les informations disponibles autour des projets techniques laissent craindre des conditions de travail difficiles en 2023, non seulement en divisions Services mais aussi au CNP. Les inquiétudes sont nombreuses concernant la disponibilité des outils et leur capacité à répondre aux besoins.

En conséquence, nous formulons conjointement les demandes suivantes :

1/ Que la médecine du travail donne un avis, sous la forme d'une note écrite, sur les rythmes de travail envisagés dans les différentes directions interrégionales à partir de simulations de tableaux de services consolidées, comprenant l'ensemble des contraintes.

2/ Que le report des mobilités vers les divisions Services au-delà de 2021 soit acté, afin de permettre aux collègues de postuler sur des fonctions mieux définies.

3/ Que la climatologie fasse l'objet d'une fiche de poste particulière.

4/ Que les outils aient été testés et validés avant leur utilisation en opérationnel, que leur adéquation aux besoins ait été vérifiée, aussi bien en terme de fonctions que d'ergonomie.

Ces constats et demandes ne sont en rien exhaustifs, chacune de nos organisations va les compléter.