



CTEP 30 septembre 2021

Certaines questions diverses, dont celles posées par la CFDT, sont évacuées rapidement :

- la DG promet le remplacement rapide de la référente Égalité Professionnelle avec une période de « double » (interrogation CFDT car la référente part en fin d'année)
- les JRTT 2022 seront les 27 mai, 15 juillet et 31 octobre, considérer ces jours de RTT comme des dimanches pour les services postés nous paraît légitime
- des agents ont été tenus de signer une clause de confidentialité, mais il est bien rappelé que c'est Météo-France qui s'engage vis à vis du client. En cas de rupture de cette clause, il peut y avoir une sanction disciplinaire interne

SOMMAIRE

Horizon Météo-France 2030

Requalification des TSM en ITM **page 2**

Pesée des postes ITM et liste des nouveaux postes CUT **page 3**

Bilan social 2020

Plan pluriannuel écoresponsabilité **pages 4/5**

Horizon Météo-France 2030

Le directeur de la stratégie décrit les 11 lignes directrices qui vont orienter nos actions jusqu'en 2030. La réalisation de ces projets dépendra des moyens (humains et financiers) qui seront accordés à l'Établissement, et du contexte post-élections présidentielles 2022.

[Le document a été mis en partage](#) sur l'intramet afin que les agents formulent leurs remarques sur ces ambitions. Environ 70 agents l'ont fait, moins que sur le COP 2022-2026 précédemment mis en ligne. Tous recevront une réponse individualisée par l'équipe Horizon2030

La CFDT évoque le « plan d'investissement France 2030 » promu par le premier ministre. Nous abordons aussi **le positionnement de l'Établissement dans le circuit de diffusion des messages d'alerte générés par la Sécurité Civile**. La direction confirme vouloir être un peu plus au centre de ce circuit, pas seulement en amont. L'amélioration de la vigilance et des messages d'avertissement (APIC améliorés) est également au cœur des ambitions.

Concernant utiliser les réseaux sociaux pour mieux identifier l'occurrence de phénomènes extrêmes ? C'est l'objet du rapport Haeymes-Jauffret : **il a été décidé la mise à disposition d'un outil pour les prévisionnistes afin de suivre des messages postés en temps réel** lors de tels événements.

La CFDT interroge aussi la DG sur les incertitudes de la prévision immédiate. Celle-ci confirme que des améliorations sont attendues, notamment en terme de communication. L'agent, comme les 70 autres contributeurs, recevra une réponse de l'équipe Horizon2030.

En conclusion, la DG rappelle que le COP 2022-2026 va être présenté à la signature de la ministre, que le prochain contrat budgétaire de Météo-France va être négocié ces prochains mois. Aussi, les lignes directrices présentées ici seront réévaluées à la lumière des décisions qui seront prises en terme de moyens pour Météo-France et des avancées réalisées lors du prochain COP. En clair, **elles seront revues en 2025**.

Requalification des TSM en ITM

FO, CGT et Solidaires lisent en préambule une déclaration intersyndicale demandant à ce que tous les postes TSM soient requalifiés en catégorie A. Ils ne se prononcent pas sur la méthode pour identifier les postes TSM qui seront requalifiés dans les services où tous ne le sont pas, mais demandent que la DG se prononce.

Il n'y aura pas de requalification générale.

Il y a par contre un souci immédiat à se positionner sur les deux possibilités présentées par la DG pour pourvoir les postes requalifiés. La question d'actualité est de déterminer : **comment procède-t-on dans une division où seul un poste TSM doit devenir ITM, parmi quatre ou cinq postes TSM ?**

Il y a plusieurs dizaines de divisions concernées.

La position de la CFDT est de donner toute sa place au dialogue social local pour choisir une des deux solutions sur la table (cf. [notre article ici](#)). Mais nous sommes conscients que le dialogue social pourrait ne pas aboutir. Dans ce cas, la CFDT-Météo est plutôt favorable à la solution n°1. Cela consiste à rendre ITM un poste uniquement une fois qu'un agent obtient sa promotion ITM.

Les organisations syndicales (OS) sont unanimes pour redemander la liste des services où le problème se pose, accompagnée de la fiche de poste associée du futur ITM. Plus globalement, il est demandé que la DG produise la liste précise des postes qui resteront au niveau TSM, et de ceux qui seront requalifiés, ainsi que la date à laquelle il ne sera plus possible à un technicien de candidater sur un poste requalifié (pas avant fin 2022).

La CFDT-Météo questionne la DG sur les critères qui seront utilisés pour choisir les promu.e.s par la nouvelle « liste d'aptitude ». Il nous paraît hors de question que seuls les agents sur postes requalifiés soient exclusivement concernés. En outre, la CFDT-Météo a rappelé que des TSM ont été ou sont sur des postes ITM (des postes ITM non récents) tandis que d'autres doivent voir la richesse de leur carrière reconnue : il conviendra de ne pas les oublier. La DG s'engage à produire une note précisant les critères retenus.

Enfin, tout le monde est d'accord pour estimer que cette période d'incertitude génératrice de stress, de sentiments d'injustice et d'inquiétude soit le plus courte possible. La DG rappelle qu'elle est en discussion avec le ministère du budget pour augmenter le booster qui permettra à plus de TSM de passer ITM.

Pesée des postes ITM et liste des nouveaux postes CUT

La DG rappelle le dispositif utilisé pour classer les postes : des cotations sont données sur 4 critères (1- **Champ d'intervention / exposition du poste**, 2- **responsabilité / autonomie**, 3- **management**, 4 - **Technicité du poste / degré d'expertise**). La DG publiera la liste des postes avec leur répartition par groupe : CUT1/CUT2 qui forme le groupe 1, groupe 2, groupe 3 qui est le groupe où l'on trouve la majorité des postes (le tout forme une « pyramide »). La DG indique que la revue de la liste se fait autant que de besoin, et périodiquement tous les 2 ans. La publication de la pesée du poste permettra à chaque agent d'en parler lors de l'entretien annuel.

La CFDT est d'accord pour une discussion dans les Comités Techniques des Services, même si on sait qu'ensuite les demandes de « réhaussement » de postes auprès de la DG fleuriront sans doute.

La CFDT rappelle qu'elle soutient le renforcement du critère « expertise » depuis des années, Météo-France étant un Etablissement scientifique et technique. Nous soulignons aussi **l'importance croissante du management dans certains postes ITM**, du fait que le management d'équipes à distance doit être pris en considération. La PDG y est favorable dans la mesure où elle est bien consciente de la complexité induite par cette nouvelle organisation du travail.

Seule une vingtaine de postes progresseront du groupe 3 vers le groupe 2. Il est prévu une progression de 33 postes du groupe 2 vers le groupe 1 (postes CUT). Une discussion s'engage au sujet de ceux-ci : **la CFDT souhaite qu'y figurent tous les postes susceptibles d'être ouverts en recouvrement IPEF/ITM**. La DG n'y est pas favorable tout en actant que dès lors que le poste ouvert en recouvrement est occupé par un ITM, il entre automatiquement dans la liste des postes CUT, le niveau étant CUT1 ou CUT2 étant fonction de la cotation du poste IPEF. Pour la CFDT, il aurait été plus simple que tous les postes soient CUT2.

Nous insistons aussi sur le manque de perspectives pour les ITM de changer de corps et qu'il conviendrait d'augmenter la liste de postes CUT si les textes réglementaires nous l'autorisent. Nous notons que la DG va « *soumettre au MTE et au guichet unique - NDLR* notre ministère de la Transition Ecologique et le ministère du budget - **une demande d'augmentation du nombre d'emploi CUT (afin de conserver le même ratio entre le nombre d'emploi et le nombre d'agents dans le corps)**. La saisine se fera dès l'automne. »

Bilan social 2020

Toutes les OS remercient la DRH et, tout particulièrement DRH/SIEMS pour la qualité des informations fournies. Le document est particulièrement riche d'enseignement avec le triste constat que la diminution des effectifs n'a pas amélioré les conditions de travail. Le nombre d'heures écrites est toujours en hausse : si le total est en baisse, la moyenne par agent continue de progresser. Nous faisons remarquer que certains indicateurs manquent, notamment pour suivre les actions décidées par le GT Egalité Femmes / Hommes (répartition des autorisations d'absence (ASA), prise des congés maternité / paternité,...). Certains chiffres sont disponibles et seront fournis au groupe des référents H/F mais il n'est pas prévu de les faire apparaître dans le bilan social. La question des formations est posée avec un nombre très faible de formations dans certains domaines (sur le commerce par exemple). L'année 2020 est atypique et a fortement pénalisé la tenue de formations qui ne peuvent se faire qu'en présentiel.

Le taux faible de travailleurs handicapés employés à Météo-France est souligné (3,84%) : il est inférieur à ce qui est imposé par la loi (6%). Il pourrait donner lieu à des pénalités financières. L'Établissement n'a pas recruté de travailleurs handicapés en 2020. Suite à une discussion entre notre expert et la DRH, il apparaît que le taux officiellement communiqué est de près de 10 % dans la mesure où la réglementation nous a autorisé jusqu'ici à inclure les « emplois réservés » militaires dans le calcul. Ce ne sera plus le cas pour les emplois réservés recrutés à partir de 2020.

Au niveau des recrutements, l'attractivité de l'Établissement reste très forte. La CFDT demande quel est le processus retenu devant une telle affluence de candidatures et s'il est possible de savoir quelle est la part d'agents fonctionnaires et non-fonctionnaires recrutés. La DRH indique qu'il s'agit du processus de recrutement classique (analyse des CV, lettre de motivation, entretien éventuel, ...). Le distinguo fonctionnaires / non fonctionnaires n'est pas simple puisque certains fonctionnaires sont recrutés sur contrat, y compris en CDD.

La CFDT s'inquiète du nombre important de départs de contractuels en fin de contrat et pose la question de leur accompagnement à la fin du contrat. Le DRH indique que ces départs sont prévus et planifiés et qu'elle discute avec les agents pour examiner la possibilité d'un soutien (recommandations, aide à la rédaction de CV, identification de postes,...). Le DRH insiste : la plupart des départs se font alors que l'agent a déjà trouvé de lui-même un autre poste. Ce monde idyllique n'est pas tout à fait ce qui remonte via nos élus en « CAP contractuels ».

La CFDT demande pourquoi le nombre moyen de jours d'absences pour raison de santé au SG n'apparaît plus, ou du moins est noyé dans le compte DG. Le SG indique que cet indicateur est suivi trimestriellement par ses soins et que le chiffre est en baisse.

On constate la baisse de la subvention des cantines dans les dépenses d'action sociale. La crise sanitaire explique ce phénomène : la fréquentation des cantines a été moindre. Cette baisse a été contrebalancée par le versement des compensations financières pour indemniser les trois sociétés de restauration avec lesquelles nous avons un marché (Toulouse, Saint-Mandé et Trappes). Ce sont les clauses prévues dans chaque marché qui ont été appliquées. Le développement du télétravail va aussi probablement avoir une influence sur le nombre de repas pris dans restaurants d'administration et cela été évalué. Cette baisse de la dépense est à mettre au regard de la dépense pour le versement aux agents en télétravail de l'indemnité prévue par la loi.

Plan pluriannuel écoresponsabilité

La CFDT-Météo estime que le plan 2021/2025 sur l'écoresponsabilité qui est présenté est ambitieux. Il a pour objectif une baisse de 20% des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2026 (objectif du COP). Plusieurs types d'actions sont envisagées, notamment des actions de rénovation énergétique des bâtiments avec 2 millions d'euros budgétés par an. Un réseau de responsables écoresponsabilité (20 % de temps de travail) sera constitué.

La CFDT-Météo, résolument favorable à ce plan, souhaite que la DG aille plus loin :

- pour les missions, hors maintenance ou situation particulière évi - dem - ment, prendre le train devrait selon nous être la norme, sauf exception
- le train devrait obligatoire être pour des trajets inférieurs à 4h (la DG prévoit 3h à ce stade), comme le préconisait le premier ministre il y a quelques mois
- pour le renouvellement du parc automobile, les achats devraient selon nous être

100 % électrique ou hybride, sauf exception. L'exception est qu'aucun véhicule proposé par l'UGAP ne dispose des caractéristiques souhaitées. La DG vise 50% de nouveaux achats électrique ou hybride, c'est trop peu ambitieux pour nous.

Cette question du renouvellement des véhicules de service est un sujet critique pour les équipes de maintenance qui s'inquiètent de la faible autonomie des véhicules électriques et du peu de bornes disponibles pour les recharger. L'offre UGAP (fournisseur de l'Etat et de Météo-France)) n'est pas assez fournie, la p-dg explique avoir écrit à l'UGAP. Côté CFDT, nous avons eu la chance de pouvoir en parler à la ministre du MTE (B. Pompili) le 23 septembre. Celle-ci a fait part de son incrédulité et a demandé une réaction de ses services envers l'UGAP car « *les directives du premier ministre sont claires, il faut être éco-responsable, l'offre en utilitaires se doit d'être là* ».

La question de l'utilisation gratuite des bornes de recharge qui seront mises à disposition des agents sur les sites de Météo-France suscite le débat. Certains représentants des personnels sont contre y voyant une « rupture d'égalité » entre les agents. Côté CFDT, nous y sommes favorables : Météo-France doit faire preuve de volontarisme. Cette gratuité ne fera descendre les agents de vélo pour ceux à vélo, et si certains agents changent de véhicule pour passer de l'essence ou du diesel à l'électrique ou à l'hybride, ce sera très bien. Il est temps d'agir.

Autre sujet de discussion : les publicités portant sur des produits pas toujours très propres écologiquement présents sur notre site internet ou les contrats avec des entreprises identifiées comme ayant une empreinte carbone sur l'environnement. Si la question de la publicité sur les sites est bien identifiée par la direction qui a inclus des clauses sur le service de régie, en revanche, pour les contrats commerciaux, la question reste pendante. La p-dg estime qu'on ne peut pas tout remettre en cause d'un trait de plume : ainsi, l'Etablissement ne renoncera pas à la part aéronautique de notre budget (les redevances aéronautiques représentent plus d'1/3 du montant de la subvention d'Etat), malgré l'empreinte carbone du transport aérien.