



Compte-rendu du CTEP du 14 décembre 2021

Sommaire :

Le « projet social » de Météo-France.....	1
Evolution du guide technique télétravail.....	1
Evolution du guide technique travail à distance.....	2
Un bilan des lignes directrices de gestion mobilité est présenté.....	2
La note de gestion du RIFSEEP (primes des TSM et ITM) va être modifiée.....	2
Mise à jour du TROED 2022.....	3
Le plan d'action de la « mise en oeuvre des divisions services ».....	3
Instruction sur les déplacements.....	3
Les axes 2022/2023 de la formation permanente.....	3
La liste des conseillers d'administration de l'aviation civile va être revue.....	4
23 questions diverses ont été posées par les organisations syndicales.....	4

Le « projet social » de Météo-France

Le DRH assure la présentation de ce projet en soulignant que quelque 40 actions sont identifiées. Pour la CFDT-Météo, c'est un projet réaliste, certes un peu pavé de bonnes intentions. Il va nécessiter d'affecter des moyens pour chacune des thématiques : il y aura peut-être du travail en plus pour certaines équipes, administratives mais pas seulement, car la feuille de route est assez dense. Jugez par vous-même en consultant [ici le projet social proposé](#).

A minima, sachez qu'il y a 5 orientations :

- # 1 Piloter, mettre en œuvre ou conforter l'ensemble des éléments de la politique de gestion prévisionnelles des emplois, des effectifs et des compétences
- # 2 Une priorité au bien-être au travail
- # 3 Être un établissement public exemplaire dans le domaine de l'égalité professionnelle et mieux prendre en compte le handicap
- # 4 Météo-France souhaite développer sa culture du management
- # 5 Un dialogue social de qualité comme levier d'efficacité pour l'établissement

La CFDT-Météo note des notions intéressantes comme l'accomplissement personnel, ce qui passe par la reconnaissance des résultats, par les entretiens de carrière ou les entretiens annuels. Nous aurions souhaité que l'on insiste plus sur l'accompagnement de ceux qui débutent leur carrière.

Chacun constatera les multiples facettes et responsabilités des encadrants ("intermédiaires" et de "proximité", le terme apparaît 27 fois). La CFDT-Météo fait part de sa satisfaction de voir une discussion sur le TROED 2026, dès 2022. De plus, chaque année, une réunion « institutionnalisée » via ce document se déroulera sur la « masse salariale », autrement dit sur les salaires.

Le DRH précise que chaque référent sur une thématique dispose d'une lettre de mission.

Evolution du guide technique télétravail

La nouvelle version du Guide Technique intègre différents assouplissements et instaure l'indemnité de télétravail (de 2,5 € / jour télétravaillé). La CFDT-Météo est globalement d'accord avec ces évolutions qui entrent en vigueur au 1/1/2022. Nous avons contribué au Groupe de Travail :

- * en général, nos propositions ont été acceptées : par exemple le recours aux assistants de prévention (sur demande) pour étudier l'espace de travail - point non prévu à l'origine -
- * pour maintenir la cohésion dans les équipes, nous avons proposé une concertation dans les services pour définir le rythme de présence obligatoire sur site. A ce stade, la fréquence retenue est 1 à 2 jours par semaine alors qu'au ministère, c'est hebdomadaire à bimensuel.

Un forfait de 20 jours de télétravail par an est mis en place. Il se cumule avec les jours de télétravail périodiques. Un sujet n'est pas tranché : peut-on dépasser les 3 jours de télétravail sur une semaine en début de mois et venir plus souvent sur site en fin de mois pour arriver à la limite des 2 jours de présence sur site, « appréciée sur un mois » ?

La CFDT-Météo demande sans succès que les personnels restructurés et travaillant à distance puissent déroger à la règle des 3 jours de télétravail maximum car ils sont souvent en réunion par visio : qu'ils soient en visio depuis chez eux ou depuis le centre météo qui se trouve à des km de chez eux, on se demande ce que ça change. A ce stade, réglementairement, la dérogation n'est valable que pour les femmes enceintes ou les proches aidants.

La CFDT-Météo vote POUR les évolutions du Guide Technique.

Voir aussi [notre article en ligne](#).

Evolution du guide technique travail à distance

Le travail à distance a trait aux situations liées à l'organisation du service (les Centres de Services Partagés (CSP) en sont une belle illustration avec des postes situés un peu partout en France mais dépendant de Saint-Mandé ou Toulouse) et aux restructurations. Parlons des agents restructurés en région : la CFDT-Météo partage le point de vue (de FO et CGT) sur le manque de perspectives professionnelles pour ces agents. Nous l'avons dit à plusieurs reprises lors du groupe de travail : il faut des ouvertures de postes en travail à distance en régions pour qu'elles restent attrayantes, au moins pour ceux ayant déjà subi des fermetures de centres.

La DG s'engage à veiller à ouvrir systématiquement les postes qui étaient travaillables à distance – alors que cette option se réduisait drastiquement lors des derniers mouvements –.

Un bilan des lignes directrices de gestion mobilité est présenté

Le travail des équipes de la DRH nous paraît très intéressant. En plus de ses propres indicateurs et de sa propre expérience, la DRH s'est appuyée sur [une enquête vers les collègues](#) pour évaluer le fonctionnement du processus de mobilité actuel.

Comme nous l'avons dénoncé à plusieurs et depuis plusieurs mois, la fréquence des ouvertures de postes apparaît trop élevée à une large majorité (70%) des 451 répondants à l'enquête. Mais qu'est-ce qu'un bon rythme ? Après échanges de points de vue, le DRH reste sur un rythme encore assez haut selon nous : il y aurait 6 ou 7 ouvertures de postes au « fil de l'eau » (contre 10 aujourd'hui) en plus des deux campagnes de mobilité.

La note de gestion du RIFSEEP (primes des TSM et ITM) va être modifiée.

Cette note a vocation à s'appliquer au plus tôt, avec en général un effet rétroactif au 1/1/2021. Pour tout comprendre du RIFSEEP, c'est par ici [le lien direct vers des explications](#) (dans notre rubrique Statuts, carrières, primes / présentation).

Cette nouvelle version crée :

- Le complément d'IFSE pour les agents effectuant des heures de nuit (1000 € au-delà de 5)
- La fonction spécifique « Chef de projet national » est mise en place (et pourra se cumuler avec la fonction CUT, comme suite à notre intervention pour obtenir le cumul), au 01/07/2021
- Un complément d'IFSE pour les agents intervenant en appui à la cellule ministérielle de crise : 139,42 € mensuels / 1 673 € annuels (à compter du 01/01/2022)
- Un complément d'IFSE dégressif pour les agents du CRA de Bâle-Mulhouse jusqu'à 2029

- La revalorisation des socles de 1 % au 01/01/2020
- L'ajout de la revalorisation de l'IFSE au titre de l'expérience professionnelle
- Des compléments d'IFSE pour les fonctions :
 - assistance événementielle
 - technicien radariste
 - technicien chargé de maintenance
 - chef de projet national (3 niveaux)

Le note assure une gestion de l'impact éventuel d'IFSE pour les agents affectés en Outre-mer, elle traite des réorganisations et le versement des primes de « fongibilité » (recouvrement TSM/ITM).

Concernant le complément d'IFSE pour les primes de nuit, dans ce strict cadre de ce dispositif, une nuit s'entend de 22h à 5h du matin. La prime sera versée en une fois, en année n+1.

La valorisation de « l'heure de fin de nuit » pour les prises de poste avant 6h (valorisation horaire) n'est pas remise en cause : les deux sujets ne sont pas liés.

Mise à jour du TROED 2022

L'ensemble des organisations syndicales soulignent que la répartition des effectifs n'est pas celle des effectifs disponibles mais que c'est une cible qui est difficile à atteindre, notamment en conservant l'ensemble des missions et des activités assurées par l'Etablissement.

Faut-il souhaiter l'abandon de missions ou d'activités ? La p-dg y répond en partie en indiquant que la direction travaille bien à l'abandon de certaines activités, notamment commerciales.

Il y a une inquiétude concernant le recrutement : on compte 30 postes vacants et 5 sorties d'école. DSR/D précise que 10 agents seront recrutés sur la « place de l'emploi public » pour des affectations en MIR.

Concernant l'étude approfondie des tableaux de TROED, la CFDT-Météo demande à ce qu'il y ait au préalable un regard local en CTSS (dans les comités locaux) avant d'arriver au CTEP.

Le plan d'action de la « mise en oeuvre des divisions services »

Il se trouve sur « Amelio » fait l'objet d'un suivi présenté via [le document ici en lien](#).

Instruction sur les déplacements

Un point de satisfaction est que cette instruction ne craint pas d'aborder le sujet des déplacements sous l'angle : « Quels sont les moyens de transport possibles pour ce déplacement ? et quel est le moins gourmand en gaz à effet de serre ? ». Le train est le choix par défaut.

La CFDT-Météo est satisfaite dans l'ensemble, et ce d'autant que la question que nous avons soulevée en CHSCT sur un remboursement à 110€ pour les communes autour de Paris (Saint-Mandé par exemple) trouve une issue heureuse. Nous proposons l'ajout d'une précision sur les trajets en avion : xx kg de CO₂ en avion (« sans compter l'impact des traînées de condensation qui peut doubler cette valeur »), et d'avoir un délai forfaitaire identique pour rejoindre le moyen principal de déplacement (trajet pour aller à la gare, trajet pour aller à l'aéroport).

Enfin et surtout, au-delà de son caractère qui pourrait sembler anecdotique, nous soulignons un souci avec les « petits-dej » pour lesquels il n'y a pas de forfait. L'administration parviendra-t-elle à prendre en charge le petit-dej d'un agent qui aurait pris un train de nuit ? La question reste pendante mais le SG va regarder les différentes possibilités qui pourraient le permettre.

Axes de la formation permanente

Dans la suite des axes de formation 2021/2022 où figurent des thématiques comme la place de Météo-France au sein des services de l'État, le changement climatique, la démarche écoresponsable, l'égalité professionnelle femmes-hommes, des évolutions sont notées pour 2022/2023 avec entre autres la Météorologie Tropicale, l'Intelligence artificielle, les violences sexuelles et sexistes.

La DRH gèrera aussi des bilans de compétences, du « coaching », des ateliers entre pairs, la formation de cadres supérieurs (formations de haut niveau organisées par le MTES ou d'autres ministères). Chacun reconnaît que l'offre est riche.

On compte 20 demandes d'utilisation du CPF (4 refus) pour un total de 565h sur le temps de travail et 6000€ : 3 agents suivent des formations en lien avec une reconversion, 5 bilans de compétence.

En terme de difficultés, DRH/D reconnaît que ses équipes sont impactées par la contrainte des réductions d'effectifs, suite à une remarque de la CGT. Par ailleurs, il y a peut-être une « autocensure » des agents, qui, soumis à de très fortes charges de travail, ne sont pas en capacité de prendre du temps pour aller en formation.

Sur ce point, le DRH répond qu'il y a selon lui 2 sujets : d'une part disposer de formateurs internes (cela s'organise) et d'autre part il souligne que les encadrants doivent intégrer ces charges de travail au sein de leurs équipes, « faire remonter » vers la DRH s'il y a des soucis, et qu'ils doivent assurer un suivi des plans de charge des agents. En d'autres termes, il n'y a pas de solution miracle en cette période de contrainte sur les effectifs.

La CFDT-Météo fait part de son inquiétude sur le programme 3P.

La liste des conseillers d'administration de l'aviation civile va être revue

La CFDT-Météo intervient pour souligner que lorsqu'on établit ce genre de listes, on procède en général à une « pesée des postes » pour objectiver un minimum les classifications de poste. Les postes administratifs faisaient l'objet de cette pesée en 2014 au même titre que les postes techniques et selon le même processus. La CFDT-Météo regrette qu'en l'absence de cette pesée, des services aient été oubliés. La DG s'engage à reprendre le processus au premier trimestre 2022.

23 questions diverses ont été posées par les organisations syndicales.

Ci-dessous les réponses obtenues (par écrit) parmi celles qui nous semblent les plus intéressantes.

Un point complet est fait sur l'organisation de la prévision Montagne. Il n'a pas pu être discuté.

Le sujet de l'action **sociale**, commune avec la DGAC, sur laquelle pèse un processus de « rationalisation » des associations fera l'objet d'un groupe de travail début 2022.

Le "LabIA" (Laboratoire d'Intelligence Artificielle) est pérennisé avec des emplois redéployés en interne (venant 2 de DESR, 1 DSI, 1 D2C), « sous plafond » en remplacement des 7 CDD payés par [le FTAP](#).

Des questions / réponses apparaissent sur l'Outre-Mer : sur les radars météo, sur les facilités d'absence pour se faire vacciner (pour mémoire, en Nouvelle-Calédonie, il y a une obligation vaccinale).

Sur les corps et les revalorisations :

- **Les 16 chargés de recherche et 2 directeurs de recherche** vont voir leur prime passer de 977,65 à 2 220 € pour les CR et 1 620 € pour les DR avec effet rétroactif au 1 janvier 2021.

- Conformément aux orientations fixées par la ministre chargée de la fonction publique, les taux de promotions devraient évoluer pour les techniciens : **Chef TSM : de 13 à 14 %**, TS1 : 50 %.

- **L'Etat a une dette (d'un an de primes) à l'égard d'agents IPEF ayant touché des « ISS »** : la CFDT-Météo demande qu'ils soient remboursés, en lien avec ce qui est prévu au niveau du MTE. Plus globalement, nous avons constaté un « grand écart » entre la note de gestion RIFSEEP du ministère et celle de Météo-France pour les agents IPEF se trouvant à Météo-France. La direction a réservé la réponse à nos questions, à ce stade.

- **La revalorisation des IPHA (de 12,93 € à 15,52 €)** est à la signature des ministres (MTE, Fonctions publiques et Bercy) ; elle sera valide le mois suivant la publication du texte (grrrr....).

- **Les personnels sous contrat** touchent une prime lorsqu'ils restent moins d'un an (5 cas en 2021).

Pour des questions ou plus d'informations, [nous écrire](#).