



Comité Technique Météo-France du 31 mars 2021

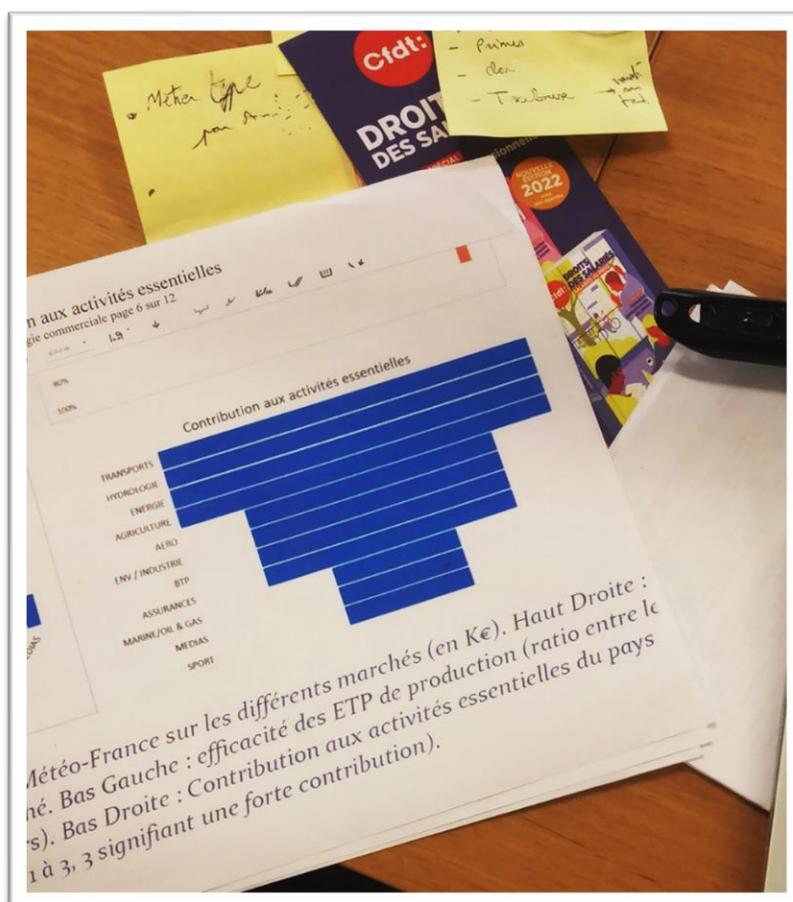
Table des matières cliquable

Activités de Météo-France dans le domaine du sport	1
Le guide technique encadrant le Télétravail est modifié	2
Un recrutement sur titre va être ouvert pour recruter des ITM	3
Point d'information sur les divisions services	3
Echanges sur les divisions CRA (Centre de Rattachement Aéronautique) de DSM/Aéro	4
Les futures instances de dialogue social (à partir de 2023) sont définies	5
Des points spécifiques à la DIRAG ont été traités	5

Activités de Météo-France dans le domaine du sport

Le point marquant de ce CTEP fut pour nous celui que nous avons demandé sur Météo-France Sports et plus largement sur les activités de Météo-France dans le domaine sportif. La stratégie commerciale à venir de l'Etablissement a été présentée au Conseil d'Administration du 11 mars et elle porte « *l'ambition de proposer des services innovants et adaptés pour répondre le plus largement possible aux enjeux des entreprises et organisations météo/climato sensibles de manière à accroître l'utilité de Météo-France pour la société tout en apportant des ressources financières à l'établissement.* »

La CFDT-Météo considère que le sport apporte à la société contrairement à ce que montre une page du document alors présenté (cf. graphique ci-contre, le sport est tout en bas). Notamment par les valeurs qu'il véhicule. Si Météo-France peut être utile au sport, alors Météo-France sera utile à la société. L'utilité sociale, ce n'est pas seulement aider à mieux se déplacer, manger et se chauffer.



L'exercice de l'expertise dans le domaine sportif apporte selon nous beaucoup à l'Etablissement. Les collaborations sont nombreuses entre *Météo-France Sports* et d'autres services de Météo-France, DSI, DSO, DESR, DSM, et elles portent souvent sur l'innovation. La CFDT-Météo estime qu'il y a donc besoin de stabilité et de pérennité pour Météo-France Sports.

Or, la mise en œuvre de la stratégie commerciale de l'Etablissement va entraîner la chute de Météo-France Sports, entité de 7 ETP à la D2C, et une diminution drastique des effectifs de Météo-France intervenant dans le domaine sportif. Les Equivalents Temps Plein passeront de 12 à 4 ETP en 4 ans. Et selon nous, à 4 ETP, ça ne peut pas marcher car d'une part, cela va casser le noyau dur, et d'autre part, les équipes seront privées des activités et outils essentiels dans le domaine du sport (actuellement le sport automobile et la technologie radar). Alors qu'est-ce qu'il restera de Météo-France Sports ? Selon nous, rien, et c'est ça le problème.

La p-dg répond que « *le développement de nouvelles activités, en particulier les services climatiques et l'appui aux secteurs essentiels (énergie, transports, eau, agriculture...), à effectifs totaux constants, nécessite de réduire d'autres activités* ».

En d'autres termes, une réponse à notre question « [qui veut la peau de Météo-France Sport ?](#) » est : « la priorité donnée à d'autres activités et la contrainte sur les effectifs ».

La CFDT-Météo regrette vivement que la volonté manque pour parvenir à un compromis. Cela permettrait d'atterrir à une baisse des effectifs de 25% (certes au lieu de 2/3) et ainsi d'avoir 9 ETP pour maintenir les activités dans le domaine sportif.

Le guide technique encadrant le Télétravail est modifié

Le guide technique qui encadre le télétravail évolue : nous votons POUR car la direction l'a amélioré en s'inspirant d'un récent accord au niveau ministériel. Il nous paraît mieux que le précédent, avec :

- la prise en compte de la demande CFDT-Météo de ne pas fixer de date de fin à l'autorisation de télétravail, sachant que, chaque année, un point doit être fait entre l'agent et sa cheffe ou son chef en entretien professionnel annuel, et que l'agent peut l'arrêter dès qu'il le souhaite, puisque le télétravail se fait sur la base du volontariat
- la prise en compte de l'égalité professionnelle, des risques de violences sexuelles et sexistes (VSS) qui pourraient avoir lieu en télétravail,
- les proche aidants et femmes enceintes qui n'ont plus besoin de l'accord formel de la médecine de travail pour disposer de 5 jours de télétravail,
- la possibilité de pousser ex-cep-tion-nelle-ment le télétravail à 4 jours, sur le forfait des 20 jours de télétravail annuels, mais sans les cumuler avec le télétravail régulier (on ne peut pas ajouter 3 jours de télétravail + 1 jour annuel, ce sont bien 4 jours du forfait annuel). En ces temps de difficultés de pouvoir d'achat et d'augmentation du prix des carburants, on le note avec satisfaction mais la règle générale reste de limiter à 3 jours maximum le nombre de jours de télétravail.
- le télétravail est autorisé par demi-journée
- un deuxième lieu de télétravail peut être enregistré et pour ce faire « *il faut faire au plus simple* », expose le DRH/D : ce sera dans la demande initiale des agents et des ajouts pourront être faits.

L'évolution de ce guide est [décrite dans la présentation ici en lien](#).

Une « [brève intramut](#) » est aussi parue pour décrire les évolutions la semaine du 11 avril.

En pratique, les cas de changement de jour de télétravail se font avec l'accord du supérieur hiérarchique direct. Cela peut se faire de manière locale avec régularisation postérieure auprès de la DRH. Ce qui est important côté administration, c'est le décompte précis du nombre de jours effectifs de télétravail dans le cadre du forfait à 2,50 €.

Un recrutement sur titre va être ouvert pour recruter des ITM

Le niveau de recrutement de ces IT se fera par concours de niveau Master 2, sur des spécialités qui seront précisées ultérieurement parmi celles-ci-dessous.

Ainsi, le concours vise à recruter des ingénieurs titulaires d'un diplôme classé au niveau 7 ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les spécialités : *diffusion de l'information météorologique ou climatique ; Marketing ; Vente ; Informatique ; Télécommunications, réseaux informatiques et sécurité ; Mesures atmosphériques, par télédétection, par radar et in situ, physique et traitements associés ; Génie logiciel et exploitation du calcul à hautes performances ; Sciences de l'atmosphère, de l'océan et du climat ; Sciences et techniques connexes aux sciences de l'atmosphère, de l'océan et du climat et nécessaires pour les applications au bénéfice des clients...*

Vastes spécialités. Il y aura 3 places en 2022.

Point d'information sur les divisions services

Le passage des divisions « Prévi » et « Clim » aux divisions « Services » (vote *unanime contre* à un précédent CTEP) se fait dans la douleur. L'avis est unanime côté représentants des personnels. Un premier débat a eu lieu [en CHSCT-EP il y a 3 semaines](#). Le sujet sera traité à chaque CTEP.

L'état de nombreux collègues est assez préoccupant. De plus, il reste beaucoup de travail à faire en un an, avant le déploiement des nouveaux outils.

Le sujet des sortis d'école venant en renforts dans les DIR pour la « Viabilité Hivernale » est de nouveau abordé. Il faudra 20 agents dans les divisions Services + 25 renforts temporaires, pour 40 sorties d'école. En plus, des trous dans des services nationaux sont aussi reconnus par la DG.

CGT, FO, Solidaires remettent une pétition signée par 50% des agents en divisions Services, pétition qui pointe des dysfonctionnements de la nouvelle organisation.

La présentation faite par la direction [est accessible ici](#). De manière plus générale, la p-dg renvoie à nouveau vers la réunion du 8 mars durant laquelle l'avancement des projets (180 participants). Elle estime que les groupes de travail existants vont faire avancer le schmilblick.

Un groupe dénommé « méthodologie » doit définir comment la base alpha sera modifiée (lorsque c'est nécessaire). Est-ce que ce sera possible en régions ? La DG écarte a priori l'idée que les CPR interviennent sur la base, du moins directement, et à ce stade. Elle met en avant que « *ce n'est le rôle que l'on souhaite donner aux CPR* ». On voit mal un renversement de décision, d'autant que la direction indique en séance que l'outil de correction n'est pas prévu pour. La p-dg tranche in fine qu'il n'y a pas d'opposition de principe mais que l'on ne peut pas se permettre que les projets continuent à dériver dans le temps : la priorité va à la mise en opérationnelle des nouveaux outils. La CFDT-Météo par ailleurs souligne qu'à court terme les outils de surveillance permettant un travail plus serein en région ne sont pas encore déployés.

Des agents craignent pour l'avenir des CMIRs ; la direction répond qu'une restructuration n'est pas à l'ordre du jour et que ce n'est pas un sujet de réflexion dans le cadre du nouveau contrat d'objectifs. Pas de crainte à avoir pendant une dizaine d'années, mais après... personne ne sait.

Un sujet important est débattu : être à la fois en service Permanent et en HB. Nous avons dit en CSHCT le 10 mars que les agents ressentent les contraintes des services postés sans avoir les avantages des services en HB et avons demandé une réflexion sur ce sujet.

Le DSR/D rappelle le concept du poste : parce que c'est un poste d'ingénieur, il n'est plus dédié aux tâches d'exploitation mais comporte des vacations de bureau (« portefeuille »). La p-dg évoque les vacations de climatologie venues se greffer sur les vacations de prévision : c'est une demande de nos clients selon elle. La direction estime que la transversalité est de mise, qu'on vise un métier qui englobe prévision et climatologie « sans couture ».

Ainsi, la polyvalence va rester sur le poste de Météoconseil : la direction l'assume, soulignant à l'envi qu'il s'agit d'un poste d'ingénieur. Elle refuse de créer des postes de climatologues en région.

Et le souci des horaires liés à cette polyvalence des tâches va donc aussi rester.

Sur les aspects indemnitaires et notamment la prime de nuit, le DG-adjoint souligne que son niveau a été triplé pour les agents qui font 5 nuits. Elle entend le reproche fait sur la stricte égalité d'indemnisation entre un agent à 5 nuits et un agent à 50 nuits. Qui ne l'entendrait pas ?! Mais il faut ensuite agir et pour l'instant rien n'est prévu.

Rappelons que la revalorisation de primes de nuit a été une de nos priorités côté CFDT-Météo. Certes, on ne peut pas trouver juste que ceux qui font cinq nuits et ceux qui en font cinquante (ou plus) touchent la même somme. La direction avait proposé de moduler, mais de plafonner à 1 000 € puis d'aller décroissant. La CFDT-Météo a préféré assumer de mettre tout le monde au plafond plutôt que d'abaisser certains montants.

Reste que l'on peut trouver le montant insuffisant. Et que des négociations se poursuivront.

Rappelons les termes de cette mesure : « *L'IFSE principale des agents exerçant des vacations de nuit - quelle que soit la fonction exercée - est augmentée d'un complément forfaitaire de 1 000 € annuels pour un nombre supérieur ou égal à 5 vacations de nuit, ou de 300 € annuels pour 1 à 4 vacations de nuit au cours d'une année civile. Ce complément sera versé en une fraction, en année n+ 1 après certification du service fait. S'entend par « vacation de nuit » toute vacation s'inscrivant tout ou partie dans la période de nuit comprise entre 22 h le soir et 5 h le lendemain matin, et comportant au minimum 5 heures incluses dans cette plage horaire.* » Cette disposition s'applique à compter du 01/01/2021.

Echanges sur les divisions CRA (Centre de Rattachement Aéronautique) de DSM/Aéro

Une réunion a eu lieu sous forme d'assemblée générale des agents afin de définir un certain nombre de revendications que l'intersyndicale CFDT-CGT-FO-Solidaires a pu porter devant la direction. Ici leur liste ([document de deux pages remis à la direction](#)).

La direction a répondu de manière assez précise sur chacun des points soulevés (voir le communiqué de la DG) et s'est montrée peu ouverte à des négociations. En résumé :

- Sur la demande d'un poste **d'adjoint pour assurer les tâches de « bureau »** : au départ, c'était 1 + 7, et c'est actuellement 1 + 8 afin de tenir compte des vacations de bureau. La direction n'envisage pas de retour arrière, arguant, comme pour les divisions Services, que le poste est désormais ITM.
Car la direction souhaite ne laisser que **des postes ITM et ne pas remettre des postes TSM**. Elle explique qu'il a été demandé une accélération et un allongement du processus de requalification. Cela amènerait une promotion d'ici fin 2025 de 130 à 150 TSM en ITM en plus que ce qui était initialement accepté par le ministère du Budget (la direction avance 200).
- **Sur la revalorisation des heures de nuit** : voir ci-dessus dans les divisions Services.
- **Sur l'alternance de vacations en HB et P**, la seule annonce de la direction (hors souligner que c'est un poste ITM), est que les tâches en HB sont télétravaillables.
- **Au sujet de la gestion des crises ou des absences**, la direction met en avant le doc. de référence et le fait que certains aérodromes sont prioritaires (production assurée par un autre CRA)
- Les **agents en CRaxx** vont tous être affectés sur des postes (souvent à distance, Montpellier pour Bastia, depuis Bâle pour Orly, depuis Biarritz pour Bordeaux et Blagnac)
- Concernant l'**attractivité de certains postes**, la **CFDT-Météo met en avant** le dispositif d'Indemnité Temporaire de Mobilité qui peut s'appliquer à Météo-France. La direction devrait regarder en quoi consiste cette prime qu'elle ne connaît pas.
- La première version du diagnostic organisationnel va être diffusée. DSM/Aéro/D viendra en discuter dans les CRA à l'occasion des visites.
- La **généralisation du 1215** permet de partager la charge entre l'ensemble des CRA. La direction estime que le nombre d'appels est en baisse depuis ces dernières années.
- La direction estime lever un quiproquo au sujet des « **TAF à toute heure** » : ces TAF à toute heure doivent permettre d'éviter les pics de charges et les creux d'activité. Il n'est pas envisagé d'augmenter le nombre de TAF à produire pour un CRA donné.

Enfin, la direction souligne que les **postes en recouvrement** resteront accessibles aux TSM encore assez longtemps, et que nous serons prévenus un an en avance quand ce ne sera plus le cas. Les TSE sur postes requalifiés pourront candidater sur d'autres postes requalifiés, sans limitation de date. L'absence de promotion n'interdira donc pas la mobilité sur un poste requalifié. De vrais ITM... sans le salaire.

Les futures instances de dialogue social (à partir de 2023) sont définies

Les textes de référence pour les futures instances de dialogue social (à partir de 2023) sont validés sauf un qui a fait l'objet d'une opposition unanime, celui des comités locaux (CSA).

Il y aura :

- des CAP pour les TSM, et les ITM, et ainsi que pour les TSM/AiTM de Polynésie (CEAPF),
- une CAO, commission des avancements des Ouvriers d'Etat,
- une CCP commission consultative paritaire compétente à l'égard de certains agents contractuels de l'État en fonction à Météo-France.

La CFDT-Météo est particulièrement satisfaite que des CAP (commissions administratives paritaires) pour les TSM et ITM aient été conservées, et nous avons donc voté POUR.

Météo-France a pu conserver ses CAP tandis que le ministère a « aspiré » les CAP locales d'IGN ou de nombreux corps au ministère en les « fusionnant ».

Les CT (comités techniques) et les CHS seront remplacés par des CSA (comités sociaux d'administration) avec des « Formations Spécialisées » qui traitent des questions H&S. La direction propose un texte dans lequel DIROI, DIRNC, DIRAG, DIRPF n'ont de pas de « Formations Spécialisées ». Les 4 organisations syndicales votent contre : un nouveau CTEP sera donc reconvoqué pour étudier les solutions possibles.

Des points spécifiques à la DIRAG ont été traités

Le regroupement des deux sites en Martinique ne semble plus à l'ordre du jour. Du coup, la direction regarde à nouveau comment améliorer les conditions de travail au Lamentin.

Concernant les travaux dits "énergétiques" du bâtiment de Desaix en Martinique et le manque de visibilité des agents sur les conditions de travail pendant les travaux : la direction explique que les entreprises intervenantes ne sont pas fiables et que la direction locale n'a pas tous les éléments, mais un CHSCT va être convoqué.

La surcharge de travail des agents administratifs qui a fait l'objet d'une pétition est notée par la direction. Il y a une réflexion DIRAG sur l'organisation des services administratifs. Celle-ci n'est pas aboutie, et la direction nous fait part de son accord pour ouvrir 2 postes prochainement : un aux Finances et l'autre à ADM/RH, en raison des vacances de poste actuelles.