



CTEP du 14 juin

Table des matières

L'organisation des temps de travail à Météo-France va être complétée.....	1
Au sujet des astreintes, 3 votes.....	1
Prorogation de la prime d'intéressement.....	2
Sur les « lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels.....	3
Sont évoquées les difficultés dans les services liées aux manques d'effectifs.....	3
Point sur les divisions Services :.....	4
Des textes sont dans le circuit de signature des différents ministres.....	4
La gestion des personnels sous contrat à Météo-France.....	4
En question diverse est évoquée la fourchette de modulation du « CIA », le Complément Indemnitaire annuelle 2022.....	5
Quelle revalorisation des primes ?.....	5

Il y a eu 6 votes lors de ce Comité Technique

L'organisation des temps de travail à Météo-France va être complétée

La principale nouveauté du texte qui est présenté, c'est la création **d'un système-pivot de 38h30 sur 5 jours donnant droit à 19 jours de RTT. C'est une revendication de la CFDT-Météo depuis plus de 6 années : enfin elle se concrétise !**

Pour les personnels en horaires de bureau, cela évitera des écrêtages, on sait qu'ils sont nombreux. Par rapport au système pivot 37h sur 5 jours, ceux qui font plus d'heures gagneront ainsi 1h30 non écrêtée, et 8 JRTT. La CFDT-Météo avait proposé ce système pivot qui est en place au ministère depuis plusieurs années, et au vu de l'ampleur des heures écrêtées constatée à chaque bilan social.

Par contre, la CFDT-Météo a souligné que les cadres autonomes ne voient aucune évolution de leur JRTT et nous trouvons cela anormal. La p-dg en convient. Cependant, le texte est déjà parti dans le circuit de signature vers le Guichet Unique : nous verrons ultérieurement si l'on peut agir.

Enfin, sur ce sujet des cadres autonomes, qui sont-ils ? le texte évoque une liste fonctionnelle d'agents. Nous demandons une concertation au sujet de cette liste.

VOTE : POUR, évidemment.

Au sujet des astreintes, 3 votes

La CFDT-Météo n'est pas opposée au principe des astreintes dès lors que les compensations sont substantielles pour reconnaître correctement l'effort fourni.

Durant les trois années de débat sur ce sujet (2018 à 2021), par des comparaisons avec ce qui se fait dans les autres administrations, par des analyses des différents cas et des différentes situations qui se présentent (WE, nuits attenantes, déplacement sur site ou non, temps de déplacement à compter,

etc.), nous avons obtenu des compensations des astreintes pour les personnels qui seront concernés. L'administration estime d'ailleurs qu'on est dans « le haut de la fourchette de la Fonction Publique ». Pour nous, ce haut de fourchette est le minimum.

Sur l'élargissement du recours aux astreintes à Météo-France. 250 à 300 personnes assurent aujourd'hui des astreintes, la question est d'élargir le dispositif au domaine de la prévision.

La CFDT s'est abstenue.

Second vote sur les compensations, précisées et améliorées (1 Unité = 90% d'1H IPHA)

- * 2U (unités) pour une nuit, et 3U pour une nuit adjacente à samedi, dimanche, férié ET JRTT fixe (ce dernier point est à noter) ;
- * 2U pour une journée de semaine, quelle que soit la journée, c'est ce que l'on demandait. Initialement, la direction restreignait la compensation à 1U. La CFDT-Météo a expliqué que le dérangement était au moins aussi important en semaine qu'en week-end, car si même la journée est non travaillée, on reste en astreinte à disposition de l'employeur et un déclenchement d'astreinte peut tout bouleverser de la vie quotidienne ;
- * 50 % de bonification si on est prévenu de la position d'astreinte moins de 15 jours à l'avance, c'est ce que la CFDT avait trouvé dans des textes d'autres administrations
- * une bonification sur le temps de W (par exemple un dimanche, ...). Il n'était à l'origine pas prévu de l'appliquer sous les 2h de plancher ; cela a été corrigé.
- * le temps de déplacement est pris en compte comme du temps de travail, c'est ce que la CFDT a demandé en Groupe de Travail.

Avis CFDT : abstention

Une seule organisation syndicale vote contre le niveau de rémunération des astreintes. Pour nous, les niveaux obtenus sont plutôt corrects et même si on peut toujours espérer mieux. Pour un tableau des compensations, cf notre [CR de février 2021](#).

A noter : le niveau des « Unités » doit être augmenté par fusion des BHI et IPHA, actée durant les débats 2018/2021. 1 Unité vaudra quasiment 14€ (après parution du décret fusionnant ces primes).

Troisième vote : les agents logés en nécessité absolue de service (NAS) ne sont pas indemnisés au titre de l'astreinte. Ce qui change, c'est la compensation effective de leur temps de travail en cas d'intervention, à l'instar de ce qui se pratique au sein du ministère. Ils restent exclus de l'indemnité d'astreinte et de la prise en compte du temps de déplacement.

Avis CFDT : POUR. La CGT a aussi voté POUR, FO s'est abstenu, Solidaires Contre.

Un Groupe de Travail devra plancher sur l'élaboration de modes opératoires ou de documents d'organisation des services pour la mise en œuvre de ces astreintes.

Incidentement, un autre Groupe de Travail, sur la déconnexion, sera convoqué en septembre

Prorogation de la prime d'intéressement

Ce point n'a entraîné que peu de discussions.

Il s'agit de prolonger d'une année le dispositif de prime d'intéressement qui comporte six objectifs pour l'Etablissement donc pour nous tous, les agents qui y travaillons. Chaque objectif atteint « rapporte » 25 €, wahou. Cela porte la somme totale annuelle versée à 150 €.

La CFDT souligne que ce qui lui plaît dans cette prime, c'est son caractère égalitaire et sa vocation « universelle », elle est commune à tous les agents, corps communs administratifs, IPEF, agents sous contrat, TSM, Ouvrier d'Etat, ITM, tous à la même enseigne. Aussi, nous sommes favorables à ce qu'elle prenne un peu plus d'ampleur dans la masse salariale. Autrement dit qu'elle augmente !

A suivre car dans « la continuité du COP », la direction prévoit bien de modifier cette prime.

Sur les « lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels

Après une enquête auprès des personnels (avec plusieurs centaines de réponses), après de sérieuses concertation en Groupe de Travail, des améliorations sont prévues au dispositif des mutations.

Parmi les points marquants, on retient :

- Il y a toujours 2 campagnes annuelles de mutations mais moins de « fils de l'eau ». Les cycles de mutation vont se suivre les uns après les autres, sans se chevaucher.
- Les modalités pratiques de candidature vont être précisées dans un document « *pas à pas* » annexé aux LDG qui présente comment on candidate, comment tout cela se déroule.
- Les agents sous contrat avec Météo-France peuvent candidater en interne rappelons-le, et leur cas a bien été pris en compte
- Pour mémoire, pour la grande majorité des personnels (TSM et ITM), en ayant une mutation à Météo-France, on ne perd pas en niveau de primes avec le RIFSEEP, c'était une demande forte de la CFDT-Météo que la direction a acceptée.

Des améliorations donc... la CFDT a néanmoins indiqué son sentiment qu'avec la bascule « RENOIRH », logiciel sur lequel sont désormais présentées les fiches de poste, on avait un peu perdu en richesse d'informations, ce que la direction ne nie pas, en avançant qu'avec ce nouveau logiciel, il y a plus de contrainte en nombre de caractères...

La CFDT a indiqué qu'un impératif est que la position de cadre autonome figure clairement sur les fiches de poste, ce n'est pas le cas – les niveaux de groupe RIFSEEP y sont, c'est déjà ça ! -.

Sont évoquées les difficultés dans les services liées aux manques d'effectifs

En lien avec les difficultés à recruter, notamment des TSI, et en réponse aux soucis d'effectifs et à leurs conséquences, décrits par les collègues de la DSO (invités par la CGT), la p-dg répond que :

- l'objectif de la DG est de remplir tous les postes au TROED
- « *tous les jours, on essaie de trouver des solutions pour trouver des agents* » : le recrutement à l'école est une priorité, il y a manifestement un souci d'attractivité, il a la question de la rémunération certes mais le lieu géographique aussi
- le contexte de recrutement n'est pas favorable, on le voit avec ADP (Aéroports De Paris) à qui il va manquer 600 agents mais là, la CFDT objecte que les métiers en fret et en sûreté sont certainement moins attractifs que les métiers météo,
- les effectifs en interne font l'objet de préoccupation du fait de sous-effectifs à certains endroits, mais de sureffectifs à d'autres endroits, et on est du coup éloigné du TROED (Tableau de Répartition Optimale des Effectifs), reconnaît-elle
- on continue à défendre les effectifs de Météo-France auprès des ministères de tutelle
- il est difficile de faire face aux départs en retraite ou en IDV, les agents se décident parfois tardivement, tandis qu'avec les Comptes Epargne Temps, les postes ne sont pas vacants
- dans les autres administrations où il y a une IDV, le dispositif est aussi attractif
- il faudrait de meilleures promotions nationale et locales de nos concours
- et il faudrait analyser et bien comprendre la défection des inscrits au concours qui ne sont pas présentés, ou encore les démissions de certains personnels contractuels

Des constats mais peu de solutions concrètes à ce stade.

En juillet 2022, Météo-France connaîtra sans doute sa « trajectoire d'effectifs » pour les 5 prochaines années. On sait que 2023 sera à - 35, on espère une stabilité pour la suite.

Illustration de la pénurie d'effectifs, il est mis fin à quatre mises à disposition agents de Mercator. La contribution de Météo-France à Mercator baisse, sur le volet "*mise à disposition de puissance de calculs*", et aussi sur le volet des effectifs. On sent que 4 ETP, c'est toujours bon à prendre ! D'ailleurs, la p-dg est claire : « *Nous n'avons pas vocation à mettre à disposition des effectifs à quelque Etablissement que ce soit* ».

Les agents seront libres de postuler sur les postes qui devraient s'ouvrir à Mercator... Mais ils ne seront pas « mis à disposition » ; ils seront en détachement et/ou sous contrat.

Enfin, toutes ces difficultés entraînent des conditions de travail et des insatisfactions dans de nombreux services. Le cas de DSM/Aéro est évoqué même s'il l'avait déjà été au CTEP précédent. **La CFDT-Météo a demandé à la direction d'adresser ses réponses directement aux agents**, par courrier a minima mais pas via le « communiqué de CTEP » comme cela a été fait, contribuant à ce que cela passe inaperçu des agents concernés.

Point sur les divisions Services :

cf. [la présentation assez fournie de DSR/D ici en lien](#). Très tournée vers l'avenir.

Il répond au plan d'action « Amelio » <http://ameliomf.meteo.fr/src/fiche.php?nr=5558>

Pour mémoire, un plan d'action avait été décidé sous l'impulsion du CHSCT-EP ; cf. [présentation](#) et [liste](#) de mars 2021 (liens internes Météo). Cet autre [plan saisi sous Amelio sur l'accompagnement](#) qui a une entrée santé et sécurité au travail sera vu en CHSCT.

Nous avons noté que l'expérience des 22/23/24 juin permettra de voir quelle charge de travail serait nécessaire pour assurer la correction de la base alpha. La direction indique qu'on verra à ce moment-là l'organisation à Prévi/PG (et donc s'il faut des agents supplémentaires).

La p-dg souligne qu'« *il y aura proportionnellement davantage de postes d'ingénieurs de travaux en régions* » car les postes en DIR / Services sont prévus d'être occupés par des ITM.

Les outils évoluent. Réseau Obs-Menhir a été remplacé par son équivalent Synopsis. Il y a quelques motifs de satisfaction mais surtout beaucoup d'améliorations à prévoir, notamment sur l'ergonomie et la vitesse d'exécution.

Enfin, le risque existe qu'on ne bascule pas vers Alpha en 2023 si tout n'est pas satisfaisant. La direction estime qu'il faudra travailler sur un plan B si le risque continue de croître.

Des textes sont dans le circuit de signature des différents ministres

Le circuit de signature est plus ou moins long.

On retrouve les demandes Météo-France portant sur :

- « le booster » (le statut des ITM crée un dispositif temporaire d'accès au corps pour les TSM, en augmentant le nombre de promus ITM parmi eux) ; il devrait permettre de promouvoir 190 TSM supplémentaires en ITM d'ici 2025. La route est longue car le Conseil d'Etat devra donner son avis mais, pour l'heure, il n'y a pas de blocage.
- les futures élections de représentants des personnels

La gestion des personnels sous contrat à Météo-France

Les effectifs 2022 des contractuels sont de 155 pour ce qui est des « sous-plafonds », c'est à dire pour ce qui est d'assurer les missions premières de Météo-France. Il y aussi des agents sous contrat « hors-plafonds » qui travaillent dans le cadre de projets spécifiques, souvent européens.

Quelles perspectives d'intégration des contractuels pour titularisation (pour celles et ceux qui le souhaitent) ? La direction met en avant qu'il y a des concours internes possibles pour eux comme pour les autres fonctionnaires. Elle explique aussi qu'on peut CDI-ser des agents en CDD avant les 6 ans réglementaires. L'avis du Contrôleur Budgétaire est alors requis, il est saisi après consultation des services. Ceux-ci sont interrogés à l'automne.

Quelle évolution de la grille des contractuels avec notamment une meilleure prise en compte de l'expérience et de la diversité des emplois ? Il y a parfois des divergences de point de vue pour fixer un montant de recrutement. Cela crée des insatisfactions. Un référentiel devrait être mis en place pour l'embauche des agents.

Il faudra revoir la granularité de la grille des agents hors-plafonds annexée à la [Charte de gestion des personnels contractuels](#).

La p-dg précise que le Contrôleur Budgétaire regarde les fiches de paye antécédentes du contractuel (lorsqu'il n'était pas arrivé à Météo-France). Selon elle et selon la DRH, il n'est pas « logique » qu'un agent contractuel bénéficie strictement du même salaire qu'un agent fonctionnaire au même poste, du fait de cotisations sociales différentes, de perspectives de pension également différentes, etc.

Une certaine transparence est souhaitable sur les raisons ayant conduit à tel ou tel niveau de rémunération : il s'agit d'avoir un retour de la part de l'administration.

Gestion des CET : les agents sous contrat y ont droit aux Compte Epargne Temps mais doivent les écluser avant de partir de l'Etablissement, sinon, ils les perdent.

De manière plus accessoire mais très symbolique, il apparaît que certains personnels sous contrat n'apparaissent pas dans l'organigramme de Météo-France : il y a un étonnement général, notamment de la part de la direction. Cette situation est anormale. La p-dg indique que dans une telle situation, les agents concernés doivent se tourner vers leur direction locale.

En question diverse est évoquée la fourchette de modulation du « CIA », le Complément Indemnitaire Annuelle 2022

La direction précise que les montants de référence (TSM, ITM) sont considérés comme des montants planchers qui doivent être servis à tous les agents ayant tenu leur poste sans démériter.

Tout versement d'un montant inférieur devra être justifié et communiqué à l'agent par son supérieur. Cela doit éviter des tensions alors que les sommes en jeu sont symboliques (auparavant, un différentiel de - 20 % était possible par rapport au montant de référence).

Certains agents pourront avoir jusqu'à 300 % du montant de référence ; ce sera le cas des encadrants des divisions Services qui n'ont pas chômé cette année !

Quelle revalorisation des primes ?

Au vu de l'inflation galopante, la CFDT-météo a demandé que la direction envisage un point avec les représentants des personnels sur les primes et sur leur ré-évaluation.

Le point n'a pas été formellement traité mais le SG et la p-dg ayant répété à plusieurs reprises que « *les marges de manœuvre sont faibles* », nous craignons que les salaires des Météos restent cette année encore à la traîne des revalorisations.

Côté fonction publique, la revalorisation du point d'indice est prévue pour cet été mais tout est flou : il n'y aura sans doute rien de substantiel (2 à 4 % tout au plus) et a priori, nous ne connaissons pas le montant de cette revalorisation avant la semaine du 6 juillet.