



## Compte-rendu du CTEP du 3 octobre 2022

### Sommaire

Promotion de TSM en ITM : nous allons booster le booster .....	1
Les JRTT fixés par l'administration pour 2023 en métropole .....	1
Point sur les agents contractuels.....	1
Direction et représentants du personnel ont comme à chaque CTEP échangé sur la mise en place des divisions services,.....	1
Réorganisation de la DG .....	2
Sur les recrutements en cours :.....	2
Le bilan social 2021 a été présenté.....	3
Les conclusions de l'inspection de la DIRAG par le CGEDD en juillet 2022 .....	4
Situation et effectifs réels des CRA (demande des chiffres en ETP),.....	4
Dernier point traité en fin de séance : les bascules à haut risque, .....	4

### *Promotion de TSM en ITM : nous allons booster le booster*

**Avoir plus de promotions ITM pour les TSM**, cela passe par une nouvelle modification du décret portant sur le statut particulier des ITM. **La CFDT vote POUR.**

La DRH précise que les premières réunions d'échange ont eu lieu en janvier 2022. Météo-France a proposé le projet de décret au ministère en mars. Ce projet est en cours d'étude par la direction du budget. La mesure envisagée conduirait à « un surcoût sur la période 2022-2026 estimé à 2 M€ », pour 90 TSM promus en ITM. La CFDT-Météo demande si ce projet passera pour 2022. La direction l'espère, sinon le volume sera révisé pour 2023.

Par ailleurs, qu'en est-il de la réponse au courrier CFDT / FO portant sur le critère d'âge visant les promotions de TSM en ITM ? Réponse : la demande a été entendue, et il n'y aura pas de critère d'âge.

### *Les JRTT fixés par l'administration pour 2023 en métropole*

Les JRTT fixes proposés sont le vendredi 19 mai, lundi 14 août et vendredi 10 novembre. En règle générale, ce sont des ponts qui sont choisis, **la CFDT vote POUR.**

### *Point sur les agents contractuels*

Concernant la charte de gestion de ces personnels assez souvent malmenés, un groupe de travail est prévu pour la revoir. C'est un point de satisfaction même si on aurait souhaité que cela arrive plus rapidement (la CFDT-Météo avait demandé l'inscription de ce point dans le projet social adossé au Contrat d'Objectifs et de Performance).

**Les agents contractuels hors plafond d'emploi ont appris début septembre sur Intramet qu'ils étaient « exclus » du bénéfice de la revalorisation de 3,5 %** visant les autres agents contractuels et visant le point d'indice qui sert de base au calcul du traitement indiciaire (environ 2/3 de la paye) des agents fonctionnaires. Indignés, ils sont nombreux à avoir signé une [pétition ici en ligne](#) que nous avons communiquée à la p-dg. De plus Adrien Royer (contractuel hors plafond) est venu témoigner du malaise lié à cette décision.

L'administration a tenté de rassurer : sur le principe, elle est d'accord que ces personnels doivent aussi bénéficier d'un salaire revu à la hausse. Mais elle a aussi fait part de ses doutes.

Le contrôleur budgétaire n'est pas aussi convaincu qu'il est légitime d'augmenter ces agents. Et cela demande de se tourner vers les financeurs extérieurs. Les solutions sont donc en cours d'instruction et un point pourra être fait le 11 octobre en réunion de la « CCP », la Commission paritaire portant sur les contractuels.

### *Direction et représentants du personnel ont comme à chaque CTEP échangé sur la mise en place des divisions services,*

Et notamment **les modalités d'interactions entre le CNP et les CPR sur la base Alpha**. Les prévisionnistes du GT "*méthodologie de l'intervention sur Alpha*" ont saisi la p-dg pour que leurs contributions soient mieux prises en compte, soulignant l'intérêt d'une intervention directe par les CPR en DIR. La p-dg explique qu'à ce stade « *un ensemble de facteurs conduit à conclure qu'aujourd'hui on ne peut pas faire intervenir les CPR sur la base Alpha* ». D'une part, les outils ne seront pas prêts en 2023, d'autre part « *d'autres éléments ne vont pas dans ce sens-là* ». Mais on note aussi un « *ce n'est pas exclu par principe ; on ne ferme pas définitivement la porte à cette solution* ». Il s'agit bien de « *construire un dialogue entre CPR et niveau central.* »

**Est-ce qu'on va tester des corrections en région ?** La réponse est non, indique la p-dg, car on n'a pas les ressources techniques pour. Il faudrait des développements supplémentaires. DirOP/D précise que la méthode TSR passerait via des prévisions déterministes, alors qu'Omega s'appuie sur la prévision d'ensemble. En conclusion, une réunion visio « Blue-Jeans » va être proposée sur ce sujet à l'ensemble des prévisionnistes ainsi qu'une "tournée" en DIR des projets et directeurs concernés.

### *Réorganisation de la DG*

**Cette réorganisation se fait sans « perdre » d'effectifs (le « TROED n'est pas modifié). Néanmoins, la fonction du directeur général adjoint associée à la direction des missions institutionnelles disparaît.**

La p-dg présente le sujet et évoque l'évolution du commerce à Météo-France : il y a besoin de mieux coordonner les choses (notamment pour ce qui concerne le site internet et les liens avec les communes). L'international part à la stratégie.

Une présentation a été faite aux équipes. A notre question portant sur « *pourquoi ? et surtout pourquoi maintenant ?* », la p-dg répond que cette évolution est prévue depuis un certain temps mais ne pouvait se concrétiser qu'à l'occasion du départ d'un DG-adjoint.

Le projet Internet n'est pas terminé et va jusqu'en 2023 ; il y a besoin d'une organisation pérenne. Il n'est pas envisageable que ce soit la Pdg ou son adjoint qui soit en charge de ce sujet : il faut un chargé spécifique de cette thématique, pour viser un service de qualité vis à vis du grand public. Le seul directeur adjoint qui reste indique avoir bien évalué la charge de travail et est en accord avec l'organisation proposée.

La CFDT-Météo souligne que le symbole est fort, en interne : le domaine institutionnel perd une représentation directe au niveau de la direction générale (en tant que DG-adjoint), même si son directeur/ sa directrice reste au sein du Comité Exécutif.

Le directeur / la directrice des Relations Institutionnelles (DRI) sera chargé(e) des relations avec les administrations pour les politiques publiques, avec les Préfets et services déconcentrés de l'État en lien avec les DIR, et du dialogue avec les associations de collectivités et les réseaux d'entreprises. Il/elle coordonnera les actions concernant les sites internet et l'application mobile de l'établissement. Le département des missions institutionnelles et le département des missions de défense formeront la nouvelle direction.

À notre question sur d'autres répartitions du suivi des activités, notamment du fait de services fournis quasi identiques aux niveaux national et international, la p-dg explique que la

gouvernance des sujets nationaux et celle des sujets internationaux sont très différentes et justifie que les deux activités soient séparées.

Enfin sur la remarque : « *le grand public, ce ne sont pas que le site internet et les applis mobiles* », elle est d'accord, c'est bien plus ! C'est pourquoi elle a fait enlever le terme Grand Public de l'intitulé du poste de DRI : celui-ci ne va s'occuper que du site internet et de l'appli. Le département des affaires internationales sera rattaché à la direction de la stratégie. Cette réorganisation est à effectif constant et n'entraîne aucun changement dans les missions des départements concernés (2 votes contre (CGT) et 8 abstentions dont CFDT-Météo).

### *Sur les recrutements en cours*

Des ingénieurs civils sortis récemment d'école (dans les deux dernières années) pourraient rejoindre **Prévi-Mar et DirOp/PG**. La situation à DSI/SPV n'est pas oubliée avec des ouvertures à la Place de l'Emploi Public. « *On a du mal à recruter* » indique la p-dg. DSR/D précise lui qu'il conviendrait de proposer des postes en CDI plutôt qu'en CDD, mais le contrôle budgétaire (pour simplifier, l'œil de Bercy) n'est pas toujours enclin à la faire.

### *Le bilan social 2021 a été présenté*

Le document est riche ; nous demandons à ce que les agents puissent en prendre connaissance via l'intramet.

**Au 31 décembre 2021, Météo-France compte 2654 agents, en réduction de 94,8 ETP (Equivalent Temps Plein) sur un an.** Les corps techniques constituent 86% des effectifs, les corps administratifs 11%, les Ouvriers d'Etat 3% et il y a 5,8% d'agents contractuels.

Il y a eu 221 départs : 107 en retraite, 37 IDV (indemnités de départ volontaire), 14 ruptures conventionnelles. 120 recrutements : 29 par concours, 66 par la « Place de l'emploi public ».

70% des agents travaillent dans des directions centrales (57% en 2019), 19% dans les services territoriaux en métropole (32% en 2019) et 11% outremer. Cette répartition évolue avec les réorganisations. Les femmes forment 30% de l'effectif global : 26% chez les techniques, 70% dans la sphère administrative. Moyenne d'âge générale : 49 ans.

Lors du débat, nous remercions la DRH pour tout le travail effectué mais regrettons que peu des remarques faites lors de la présentation aux organisations syndicales n'aient été retenues.

- il ne nous paraît pas pertinent d'intégrer les ouvriers d'état à la catégorie C dans les chiffres sur la répartition par catégorie d'emploi. Ils occupent souvent des emplois très spécifiques.
- un ITM semble avoir 19 ans : est-ce une erreur ? Ou un élève entré à 17 ans ?
- rien sur le télétravail, ce sera dans un autre document, nous le regrettons.
- le logiciel RENOIRH ne semble pas faciliter l'accès aux données statistiques habituellement disponibles : c'est très regrettable. La partie formation est notamment concernée. Ce qui concerne le temps de travail est dans « PEGASE » mais on ne dispose pas du nombre d'ASA (Autorisations Spéciales d'Absence), qui ont été utilisées lors de la « crise Covid ».
- la pyramide des âges est déséquilibrée, à l'envers ! Le transfert des compétences doit être traité : DRH/D explique c'est pris en charge avec des « revues d'effectifs » avec les directions pour identifier des compétences stratégiques ou des départs concomitants de plusieurs agents. Des entretiens de carrière sont prévus à hauteur de 100/an, en visant plutôt les + de 52 ans. Tout cela donne lieu à des actions d'accompagnement, du transfert de compétences, tutorat, ...
- il y a un écart significatif de salaire entre femmes et hommes au niveau des attachés (chez les attachés principaux notamment). A quoi est-ce lié ? un échantillon très faible ?
- pourquoi le nombre de femmes inscrites au concours ITPro est-il aussi faible ?
- pourquoi si peu de femmes au second grade IPEF : IC : 49 hommes, 10 femmes ? A priori, ce serait du fait qu'il y a peu de femmes promouvables
- nous regrettons que depuis plusieurs années, il n'y ait pas de promotion de C en B

- pyramide des âges, les femmes représentent 30% de l'effectif, mais 37% des plus de 65 ans
- le nombre d'agents en situation de handicap est de 89. En dessous du seuil réglementaire.
- une demande de liste d'attente est faite pour les promotions (IT hors classe) car 50 ont été promus contre 75 possibles. La direction rétorque qu'il faut toutefois vérifier à chaque fois qu'il y a un intérêt pour l'agent de passer hors classe. Selon elle, parfois il n'y a pas d'intérêt car l'agent perd en rémunération.
- nous constatons beaucoup de départs de contractuels en fin de contrat
- et nous constatons aussi très peu de jours de formation à la D2C (il y a un plan de formation spécifique, peut-être la raison pour laquelle certains jours ne seraient pas comptés)
- globalement, les absences sont moins nombreuses ; la question se pose sur le lien entre le télétravail et la baisse des absences pour arrêt maladie. Ce lien est possible, indique la direction tout comme un lien est à établir entre la baisse des temps partiels et le télétravail
- le nombre d'heures écrites par agent ne cesse de monter. Avec parfois des cas particuliers (certaines DIR) : cela représente près de 22 ETP (Equivalents Temps Plein, soit 22 postes) d'après le calcul que nous présentons à la direction (35 000 h divisées par 1607). Aussi, la CFDT-Météo rappelle sa demande d'un système pivot de 38h30. La direction répond que c'est dans les tuyaux.

### *Les conclusions de l'inspection de la DIRAG par le CGEDD en juillet 2022*

Elles ne sont pas encore finalisées. Lorsque ce sera le cas, il sera prévu une restitution vers les agents. Ce sera fait en visio. Concernant Saint Pierre et Miquelon, la direction est consciente de la situation très tendue : « *en effet, c'est compliqué du côté des ressources humaines et du côté technique, on va gérer* ».

### *Situation et effectifs réels des CRA (demande des chiffres en ETP),*

Orly et Nantes sont en sous-effectifs, la DG travaille à les résorber. Que pourrait-elle dire d'autres ? Le malaise est réel, et pas seulement dans ces centres. Des « AG » sont en cours. Dans le domaine aéronautique toujours : **les moyens et l'organisation prévus pour assurer la « prestation Air France » sont en cours d'instruction.** On ne sait pas vraiment comment on va faire ; on sait que le TEMSI Euroc doit être revu. Simplement, « on » imaginait que ce serait assez radical et que ça libérerait un temps de travail conséquent, ce n'est pas le cas.

### *Dernier point traité en fin de séance : les bascules à haut risque,*

Les bascules sont désignées à haut risque par les organisations syndicales mais aussi par 288 prévisionnistes signataires d'une pétition sur le sujet. Ce sujet est traité tout à la fin...

La p-dg comprend bien que c'est essentiellement le dispositif de vigilance V6 qui est visé. Elle indique que de nombreux tests ont été menés. Envisagées précédemment, elles n'étaient pas « *raisonnablement sans risques, elles ont donc été reculées* ». Un travail important a été fait avec les équipes pour « accompagner », sur les outils mais aussi sur le changement. « *Tout est programmé pour une bascule en seconde quinzaine du mois d'octobre* ».

**Les autres bascules (ex. Centos08, Synopsis pour différentes pannes) sont des sujets traités, précise la DG. Elle indique aussi et surtout que certaines DIR sont bien avancées et prêtes à basculer en VV6 :** elle ajoute que le bénéfice de la formation pourrait être en partie perdu si on attend trop.

A notre objection sur le choix de la période (les épisodes cévenols, méditerranéens potentiellement en cours), DSR/D indique qu'e l'occurrence, la DIRSE ne semble pas être particulièrement inquiète. Enfin, la direction souligne que le calendrier a été aménagé pour avoir la certitude qu'un maximum d'agents soient formés.