



## Réunion DRH ministère de la transition écologique (MTECT) - CFDT-Météo

Jeudi 11 juillet 10h

Quatre représentants de la CFDT-Météo ont échangé avec les DRH du MTECT et de Météo-France, en présence du secrétaire général de la CFDT au niveau ministère.

Pour mémoire : *NDLR = Note De La Rédaction*

- ***Contexte général***

La CFDT-Météo a d'abord pointé le malaise social à MF en lien avec l'automatisation d'une partie de la prévision, fruit des suppressions d'effectifs durant quinze années (souvent à – 2,5 % en 2014 et 2020) avec des conditions de travail dégradées, un sentiment de qualité de travail empêchée, de fortes tensions inter-personnelles, l'augmentation sensible des RPS, ...

En matière technique sur l'automatisation de la prévision, des améliorations ont été apportées en introduisant la possibilité de corriger des informations fausses. Il y a du mieux mais la situation n'est pas encore satisfaisante. Quand des collègues préfèrent se mettre en grève plutôt que de prendre leur poste, c'est qu'on a raté quelque chose. Nous sommes en été et les erreurs sont généralement moins lourdes de conséquences qu'en l'hiver. Les prévisionnistes ne voudraient surtout pas avoir à revivre les difficultés de l'hiver 2023-2024.

Preuve de l'inquiétude et du malaise, des grèves et des préavis de grève reconduits depuis quelques mois, mis en pause avec l'actualité politique mais de retour avec la période « Jeux Olympiques ».

- ***Au sujet des effectifs***

- ***1) un potentiel d'ETPT (Emploi Temps Plain Travillés) n'a pas été utilisé à Météo-France : comment améliorer les choses ?***

Le plafond d'emploi a été en sous-exécution de plus de 90 ETPT en 2023 avec l'inversion de la courbe des recrutements. Les ETPT sont des emplois dont on calcule la portion de travail sur une année (ex. 6 mois travaillés = 0,5 ETPT).

Des emplois ont été supprimés pendant de nombreuses années et, maintenant qu'il s'agit de recruter, un délai de deux à trois années s'impose en raison du processus de recrutement qui passe principalement par des études préalables à l'école. La CFDT-Météo estime que ces « ETPT » représentent une force de travail remarquable, et souhaite que Météo-France fasse mieux pour optimiser son plafond d'emploi. Nous soulignons toutefois que l'on recrute essentiellement des personnes devant exercer des métiers nécessitant une forte expertise. Sauf rares exceptions, nous n'avons pas de « saisonniers » pouvant faire augmenter le nombre d'ETPT (contrats courts démarrant en cours d'année civile et se terminant avant la fin de l'année civile).

Le DRH du ministère souligne que la relation entre les emplois en ETP et le plafond d'emploi en ETPT est à regarder. Les ETP sont liés au schéma d'emploi, qui a représenté + 23 puis + 25 emplois obtenus par l'établissement en 2023 et 2024.

Nous comprenons que l'objectif est d'augmenter le nombre d'ETP, pour entraîner l'augmentation d'ETPT. Est-ce facile à obtenir ? La réponse est non, car l'Etablissement sera limité par la « masse salariale », c'est-à-dire les crédits que nous pourrions obtenir en loi de finances. Deux contraintes seront à regarder in fine pour améliorer « l'exécution d'ETPT » : les ETP, la masse salariale. Le problème est connu au ministère. Nous en sommes pas le seul Etablissement dans ce cas-là.

Le DRH de Météo-France précise qu'il a conscience de cette difficulté et qu'il a à cœur de recruter le plus tôt possible dans l'année civile en moyenne (il vise mai pour 2024, contre juin en 2023) en jouant sur l'anticipation et sur le délai des recrutements (6 mois en moyenne actuellement) en faisant évoluer les Lignes Directrices de Gestion (« LDG »).

- **2) la CFDT-Météo met en avant son courrier commun avec CGT et FO-Météo vers le ministre, de fin 2024 pour une réhausse des effectifs pour 2024 et 2025 (plus d'ETP)**

Le Cabinet du ministre nous avait répondu : « *le contexte national actuel de tension sur le déficit public va rendre plus difficile toute augmentation d'effectifs pour 2025.* »

Le DRH du ministère explique que l'état des finances publiques ne s'est sans doute pas grandement amélioré depuis la fin d'année 2024, rendant le contexte compliqué pour 2025 (NDLR : en effet, le lendemain, le ministre de l'économie annonçait rechercher 5 milliards d'économie dans les ministères, et le surlendemain, la Cour des Comptes alertait sur la dégradation des finances publiques dans son rapport 2024).

Par ailleurs, les récentes élections rendent la situation plus complexe : c'est le gouvernement prochain qui donnera le la. Aussi, d'après le DRH du ministère, le travail déjà fourni dans le cadre du plan de loi de finances 2025 risque fort d'être entièrement à reprendre.

La CFDT-Météo espère que la direction de Météo-France saura montrer que la marge constatée sur les ETPT permet une augmentation des effectifs en ETP. Cependant, il faudra que le budget en masse salariale suive !

- **Point sur la circulaire 1<sup>er</sup> ministre dite DINUM « politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique**

- **1) DINUM / Recrutement**

Cette circulaire et son référentiel de salaire provenant du 1<sup>er</sup> ministre entend valoriser les métiers informatiques dans la Fonction Publique. Nous posons la question de manière directe : peut-on réellement, sous le haut de la fourchette du référentiel de salaire : obtenir un recrutement, une revalorisation ou un renouvellement sans visa préalable du contrôleur budgétaire (NDLR : qui représente l'Etat et surveille les dépenses de l'Etablissement) dans les métiers informatiques ?

Comme nous le craignons, la réponse est non. Cette circulaire ne vaut pas règlement. Le DRH du ministère défend en quelque sorte le point de vue du Contrôleur Budgétaire qui « veut tout voir passer » semble-t-il, en conformité avec les arrêtés de contrôle qui encadre les recrutements de personnels sous contrat. Cette circulaire ne serait en quelque sorte qu'une référence parmi d'autres.

Pour la CFDT-Météo, même si l'on note que le point est remonté à la DGAFP, cette réponse du DRH montre la limite de la portée de cette circulaire et de « l'agilité » de notre Etablissement dans le recrutement de personnels sous contrat. Le DRH de Météo-France confirme que « ce n'est pas simple », en tout cas pas autant qu'on pourrait le croire à la lecture de la circulaire.

- **2) DINUM / Métiers de l'informatique / Inégalité salariale**

La CFDT pose la question du salaire des femmes. Le contrôleur budgétaire s'appuie sur le salaire passé qui, pour les femmes, est souvent inférieur à celui des hommes. **Le process actuel prolonge donc voire accentue l'inégalité salariale. Pourrait-on s'appuyer sur les grilles de référence pour obtenir qu'à compétences égales, les femmes soient aussi bien payées que les hommes ?** La réponse est plutôt non.

La CFDT insiste sur le fait que si l'index Egalité Professionnelle de MF est bon, c'est parce qu'il ne prend pas en compte que le salaire des fonctionnaires. Nous avons le sentiment que les femmes sont sous-payées par rapport à leurs homologues masculins dans le domaine informatique, par exemple. Le DRH de Météo-France avance que ce point sera vérifié de manière objective dans le prochain « RSU » (rapport social unique) qui est un recueil de statistiques et d'indicateurs genrés.

- **3) DINUM / Métiers de l'informatique / Hausse de salaire**

Toutefois, à la question quels impacts pour les personnels contractuels, ainsi que pour les agents fonctionnaires en lien avec cette circulaire ? le DRH du ministère est plutôt accommodant dans son jugement. Il faut ici préciser que nous venions de mettre en avant que de nombreux postes informatiques étaient passés de catégorie B à catégorie A au sein de notre Etablissement en conséquence de cette circulaire. **La CFDT-Météo l'interroge sur l'aspect « primes ». Le DRH répond qu'au ministère, un complément d'IFSE est en place sur les métiers de l'informatique.**

- **« Mutuelle obligatoire », des interrogations sur le prestataire, l'attente d'un simulateur**

L'attribution du marché de la Protection Social Complémentaire (PSC ou « mutuelle ») à la société privée Alan soulève beaucoup de questions, voire de la colère chez certains personnels de Météo-France. Des voix se sont élevées pour dénoncer cette décision et pour signifier le vœu de mieux prendre en compte les « valeurs mutualistes », quitte à payer un peu plus cher.

Les webinaires sont parfois frustrants pour certains agents car on ne peut pas poser de questions. Où en est le simulateur promis ?

Le DRH du ministère rappelle que, conformément à l'accord ministériel conclu avec les organisations syndicales et publié au Journal Officiel, il a été choisi de ne pas réserver l'appel d'offres aux seules mutuelles mais de permettre aussi aux assureurs privés d'y répondre. Dans l'avis d'appel d'offres, le premier critère de sélection portait sur le remboursement vers les agents concernant le « panier de soin de base ». Il doit être à bilan équilibré avec les cotisations des agents, en pluriannuel. **Cela signifie que si les agents cotisent plus que le coût des remboursements une année, ce « delta positif » sera crédité l'année suivante au bénéfice de futurs remboursements** et n'ira pas alimenter le bénéfice de l'assureur Alan (ou d'une mutuelle si une mutuelle avait remporté le contrat). Ainsi, c'est un critère « peu discriminant ».

Alan s'est révélé le plus performant sur le deuxième critère qui correspond aux options possibles en sus de la prestation de base. Si Alan fait des bénéfices, ce sera sur ces options.

**Selon le DRH, le simulateur doit être disponible rapidement (NDLR : et il est désormais en ligne, le temps... de rédiger ce CR !).** Une FAQ est en ligne et c'est là que se trouvent les réponses aux questions posées durant les webinaires. Le simulateur devrait permettre d'apaiser l'inquiétude des agents qui vont voir une prise en charge conséquente de leur part mutuelle personnelle et un gain de pouvoir d'achat moyen autour de 30 à 40€ par mois.

**Le DRH du ministère insiste sur le fait que le dispositif est fortement solidaire : obligatoire, donc tout le monde contribuera, et sans tarif proportionnel à l'âge** (NDLR : pour caricaturer, à peine, les jeunes paieront pour les vieux, qui sont amenés à dépenser plus que les premiers en santé).

La CFDT-Météo indique qu'elle fera sans doute ses propres sessions de webinaire d'information vers les agents de Météo-France.

- **Mesures sociales / salariales : faut-il réduire les écarts entre IT (ITPE – ITGC – ITM) ?**

Le DRH du ministère MTECT valide les chiffres que nous avons joints sur des niveaux RIFSEEP pour les corps gérés par le ministère en indiquant qu'une nouvelle version de cette note devait sortir. (NDLR : et en effet, [elle est sortie le lendemain](#)). Nous indiquons que ces chiffres alimenteront les échanges en interne Météo-France visant les écarts indemnitaires (écarts de primes) entre ITPE, IT de l'IGN et IT de Météo-France.

La CFDT-Météo demande le niveau d'enveloppe catégorielle servie au ministère, en % de masse salariale (NDLR : les mesures catégorielles sont les mesures de revalorisation de salaire hors mesures générales décidées par la Fonction Publique comme l'augmentation du point d'indice). Et quid de la valeur faciale des tickets restaurant ?

- **Mesures sociales / salariales : une valeur faciale des tickets restaurant à améliorer ?**

Le DRH du ministère explique que le ministère est peu favorable à l'attribution de tickets restaurant et préfère des solutions de restauration collective ou de contrats locaux avec certains restaurateurs. Il concède que dans certaines administrations (ex. DGAC), l'octroi de ces tickets peut être judicieux (travail de nuit). La valeur faciale de ce ticket est à déterminer par l'employeur.

Concernant les mesures sociales, il explique que l'enveloppe est variable (il donne une fourchette large de 11 à 30 millions d'€ sur une masse salariale de 2 milliards).

Après un échange sur les astreintes (notamment en maintenance), le DRH du ministère ne se prononce pas sur le fond car c'est un problème Météo-France mais il confirme que l'enveloppe catégorielle est bien celle qui peut servir à résoudre des conflits. Il est légitime d'utiliser cette enveloppe ou plutôt, il n'en existe pas d'autres pour ce faire !

- **Points divers salariaux et « booster » pour passer de TSM à ITM :**

La CFDT-Météo explique que le niveau de gratification pour les stagiaires BAC+5, à 4,35 € /h soit 700 € par mois est trop faible (surtout dans un contexte « concurrentiel » à Toulouse, avec Airbus à côté, personne ne veut venir à Météo-France...). Le DRH répond que le ministère n'a aucun problème pour recruter des stagiaires et il applique la gratification de base sans que ceux-ci ne la discutent. Seul « + » par rapport à la loi, la gratification peut parfois être attribuée dès le premier jour de stage, hors cas des stagiaires de 3<sup>ème</sup> et 2<sup>nde</sup> en observation.

Concernant la mobilité et la possibilité de bouger hors de Météo-France, le DRH du ministère ne se prononce pas sur la gestion des personnels à / par l'Aviation Civile (les corps communs à Météo-France et la DGAC). Il indique que le ministère accueille favorablement des compétences venant de l'extérieur ou des Etablissements Publics : il met en avant la grande diversité des viviers de recrutement du ministère. En outre, pour un « météo », la garantie d'un maintien de salaire est assurée selon lui. Par ailleurs, le ministère a engagé des efforts sur sa « [marque employeur](#) ».

Concernant la formation au changement climatique dite « obligatoire » pour les cadres de la Fonction Publique, la CFDT demande s'il est possible de mutualiser les efforts entre opérateurs. Cela aurait du sens, notamment outre-mer où le personnel est moins nombreux. Pouvoir échanger avec d'autres opérateurs vivant dans le même contexte est ressenti comme un plus. Le DRH n'y voit pas d'objection : c'est une idée intéressante mais pas forcément facile à mettre en place.

En guise de conclusion, la CFDT-Météo s'enquiert du sentiment du DRH du ministère sur la demande d'un taux de promotion amélioré pour les promotions de B à A dans le cadre du plan de requalification des postes TSM (cat. B) en ITM (cat.A) : peut-on encore y croire ? jusqu'à quelle date ? La CFDT-Météo a écrit à la DGAFP en début d'année.

Le DRH appuie sans réserve cette demande qu'il estime tout à fait justifiée. Pour lui, il n'y a pas de doute qu'un booster sera accordé quelle que soit la future orientation gouvernementale car le dossier est en fin d'instruction. Même si le niveau du booster ne sera peut-être pas celui voulu, il est plus optimiste que nous ! Cependant, il concède que pour 2024, les délais semblent très serrés. Retenons le verre à moitié plein !