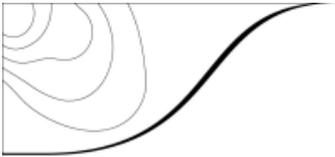


**COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT PUBLIC**  
**Météo-France**

---

**Procès-verbal de la séance du 5 avril 2015**  
**(Salle A 130, Saint-Mandé)**



## ORDRE DU JOUR

1

**Ordre du jour.....2**

**Participants.....3**

Représentants de l'administration.....3

Représentants du personnel.....3

Experts du personnel appelés à la demande de la CFDT-Météo.....3

Secrétariat.....3

**Compte-rendu.....4**

.I PREAMBULE 4

I-1 Approbation de l'ordre du jour et désignation du secrétaire adjoint (CFDT-Météo) 4

I-2 Approbation des procès-verbaux et des relevés de conclusions des séances du 30 juin et du 29 septembre 2015, et des procès-verbaux des séances des 30 septembre, 10 et 29 décembre 2015 4

I-3 Suivi des précédentes séances du CTEP 4

.II ORGANISATION DE METEO-France 4

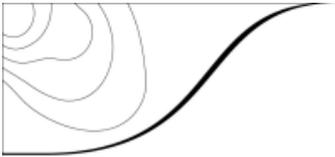
II-1 Point d'avancement de la démarche d'élaboration du nouveau COP 5

.III GESTION DU PERSONNEL 17

III-1 Projet de décret modifiant le régime disciplinaire des ouvriers d'État à la DGAC et à Météo-France 17

III-2 Information sur la majoration fonctionnelle de l'ITS 17

III-3 Évolution du corps des attachés : application du CIGEM, du GRAF et du RIFSEEP 18



## **PARTICIPANTS**

### **Représentants de l'administration**

M. LACAVE Président  
Mme FERRY-DELÉTANG DRH  
M. GUPTA D2I  
M. SOULAN DSR

### **Représentants du personnel**

M. ALTHUSER, titulaire CFDT-Météo  
M. DUCLOS, suppléant avec voix délibérative CFDT-Météo

### **Experts du personnel appelés à la demande de la CFDT-Météo**

Mme CHARLAT pour le volet Prévision  
M. MARCHIONINI pour le volet Social  
M. SAVE pour le volet Commercial

### **Secrétariat**

M. PARMENTIER DRH  
Mme KIRMSER S<sup>té</sup> AVERTI

## COMPTE-RENDU

*M. LACAVE ouvre la séance à 9h35.*

### **.I PREAMBULE**

#### **I-1 Approbation de l'ordre du jour et désignation du secrétaire adjoint (CFDT-Météo)**

**M. LACAVE** rappelle que cette séance est une seconde convocation faisant suite à l'absence de quorum à la séance convoquée le 8 mars. L'ordre du jour et les documents relatifs à cet ordre du jour sont identiques.

**Mme FERRY-DELÉTANG** ajoute qu'aucune condition de quorum n'est pas ailleurs requise pour cette séance.

*L'ordre du jour est approuvé.*

*M. DUCLOS est désigné secrétaire adjoint de séance.*

#### **I-2 Approbation des procès-verbaux et des relevés de conclusions des séances du 30 juin et du 29 septembre 2015, et des procès-verbaux des séances des 30 septembre, 10 et 29 décembre 2015**

...

#### **I-3 Suivi des précédentes séances du CTEP**

...

### **.II ORGANISATION DE METEO-FRANCE**

**M. ALTHUSER** fait une déclaration liminaire :

*« Monsieur le Président directeur-général, le boycott des instances visait deux objectifs : obtenir la trajectoire prévisible des effectifs par écrit, obtenir une tournée du Président de Météo-France afin qu'il présente sa stratégie pour l'Établissement. Vous faites une tournée, vous avez annoncé une trajectoire d'effectifs, il y a de fortes attentes pour disposer d'écrits sur ce point. Un COP est en cours de rédaction, le précédent contrat a eu des effets sur notre quotidien, le prochain contrat aura aussi des effets. Vous comprendrez que les représentants des personnels revendiquent que parmi ces effets il y en ait des positifs, car pour l'heure on ne nous annonce que "du sang et des larmes". La CFDT-Météo est ici pour en discuter. La CFDT-Météo est ici pour rappeler les efforts des personnels : 12 % d'efficience imposés sur la période du COP prochain. Nous sommes ici pour éviter qu'il n'y ait rien en face en contrepartie. Le monde est plus complexe que certaines descriptions veulent le laisser croire. Il n'y a pas d'un côté les bons et de l'autre côté les méchants. La CFDT-Météo fait face à la Direction aujourd'hui, elle argumente, elle espère ne pas ressortir de cette réunion avec le sentiment qu'on n'y a rien rencontré d'intéressant et qu'il faut vite rejoindre une position plus confortable. Ce que vous nous direz, les informations, les éléments que vous avancerez, les engagements que vous pourrez prendre figureront dans le compte-rendu CFDT-Météo. »*

**M. LACAVE** prend acte de cette déclaration et remercie par ailleurs la CFDT-Météo de renouer le dialogue. Il souhaiterait que l'ensemble des personnels manifestent une ouverture au débat similaire, afin de construire des trajectoires ayant le moindre impact sur les agents comme sur la qualité du service. Il assure les représentants du personnel d'une discussion franche, ouverte et transparente. Il explique toutefois être dans l'impossibilité de produire des engagements écrits, puisque la tutelle ne lui a fourni aucun écrit. Il s'agit de réaliser un exercice avec une hypothèse de trajectoire conforme au scénario de référence indiqué par le cabinet de la ministre, c'est-à-dire une baisse de 2,5 % par an sur les cinq ans du COP. Cette trajectoire n'est pas définitive, mais il reste à espérer qu'il s'agisse d'un plancher. L'Établissement doit aujourd'hui proposer les conditions de la réalisation et de la mise en œuvre du COP à sa tutelle.

## **II-1 Point d'avancement de la démarche d'élaboration du nouveau COP**

**M. GUPTA** précise en préambule que la tutelle attend désormais des COP beaucoup plus synthétiques qu'à l'accoutumée, sans exigence d'exhaustivité, énonçant un certain nombre d'orientations stratégiques. Météo-France devra ainsi réaliser un plan d'actions annuel composé de trois à quatre axes stratégiques, ainsi que huit à vingt objectifs stratégiques comportant un à trois indicateurs pour chacun d'eux.

Les axes stratégiques ont été présentés au Conseil d'administration en février 2016 et un CDG élargi a permis de définir et d'ajuster les objectifs stratégiques au début du mois de mars. Des réunions thématiques seront par la suite organisées avec la tutelle et les administrations clientes, afin de débattre des projets d'objectifs et des indicateurs associés, mais aussi pour engager une réflexion au sujet des actions concrètes que Météo-France sera amené à proposer sur les cinq années à venir. Un point d'information sur un premier projet de COP est programmé pour la séance du 24 juin du CA, avec une validation prévue lors de la séance du 30 septembre.

La Direction souhaite que cette préparation associe le plus largement possible le personnel et leurs représentants. Disponible sur le site intranet de Météo-France, la rubrique dédiée au COP est enrichie au fur et à mesure de l'actualité des réunions thématiques préparées en amont avec l'ensemble des directions concernées. Le volet technique du COP comprend des objectifs et des actions sans répercussion sur l'organisation ou sur les métiers. La Direction souhaite en revanche engager des concertations spécifiques concernant les sujets du COP qui affecteront les métiers ainsi que les conditions de travail des agents, notamment l'organisation de la prévision, l'évolution du réseau territorial, l'évolution des temps de travail, l'organisation des développements. Afin de répondre aux ambitions du COP, l'Établissement devra ainsi entreprendre une réforme profonde qui provoquera des modifications parfois importantes des conditions de travail. Les représentants du personnel se font donc légitimement écho des inquiétudes des agents.

L'axe stratégique « mettre la logique de service au cœur du fonctionnement de Météo-France » porte l'ambition de maintenir l'Établissement au premier rang des services météorologiques au niveau mondial. Il s'agit non seulement de répondre aux attentes et aux besoins des clients, mais aussi d'améliorer le service rendu en développant des outils adaptés et de satisfaire les besoins d'aide à la décision par une expertise et une présence humaine.

L'axe stratégique « maintenir au meilleur niveau, à l'échelle internationale, la recherche et les infrastructures essentielles de Météo-France » vise à produire un substrat de qualité sur lequel ensuite bâtir des services. Depuis de nombreuses années, la recherche constitue une priorité de l'Établissement en matière de prévision du temps, du climat, ou de compréhension des phénomènes atmosphériques.

« Faire progresser la connaissance et l'anticipation des risques météorologiques et climatiques » représente par ailleurs l'essence même de Météo-France, afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

Le dernier axe « mobiliser les leviers d'efficience permis par les évolutions scientifiques et technologiques » signifie que les ambitions d'excellence de Météo-France ne peuvent aboutir qu'au travers d'une réorganisation impliquant une redistribution des moyens.

La Direction souhaite partager et construire les ambitions affichées par l'Établissement avec l'aide des représentants du personnel, afin de définir une mise en œuvre des actions inscrites au COP qui préserverait au mieux les conditions de travail des agents.

Les quatre objectifs stratégiques présentés constituent une première proposition, vraisemblablement amenée à évoluer, selon des rubriques identiques à celles du COP en cours :

- services rendus, notamment la sécurité des personnes et des biens, l'aéronautique, la défense, le grand public, le secteur économique
- activités métier, notamment la recherche, le climat, l'observation, la prévision, les systèmes d'information, le digital
- activités support, notamment la gestion administrative, financière et logistique, la formation et les ressources humaines
- management et organisation, notamment l'adaptation des ressources en fonction des enjeux et des situations, les développements, l'international.

Afin d'identifier les actions les plus attendues de Météo-France, plusieurs réunions thématiques associant les partenaires de l'Établissement ont d'ores et déjà eu lieu à propos des domaines suivants :

- l'aéronautique, en renforçant l'accompagnement des partenaires dans leurs processus de prise de décision
- la défense, en réaffirmant le caractère essentiel des données météorologiques lors des opérations de terrain
- la recherche, en soulignant l'intérêt de conduire des actions de recherche pluridisciplinaires en partenariat avec d'autres organismes, mais aussi la question de la puissance du supercalculateur
- la vigilance et la sécurité civile, avec le souhait d'étendre et de compléter la carte de vigilance, mais aussi de prolonger la couverture à J + 1 et d'améliorer le lien avec les impacts.

Les réunions thématiques à venir concerneront les transports, la marine, les aspects internes et transversaux, l'eau, la santé, l'Outre-mer et l'agriculture.

Il est important que les discussions puissent reprendre avec les représentants du personnel, notamment sur les sujets affectant directement les conditions de travail des agents. Le COP démontre par ailleurs une réelle ambition de Météo-France inscrite dans une logique de service rendu. Il s'agit dès lors de construire collectivement un projet motivant pour l'ensemble des personnels de l'Établissement.

**M. LACAVE** indique que l'objectif de diminution de 2,5 % représente une réduction d'environ 350 personnes, soit 12 % de l'effectif total. En parallèle, 600 agents sont toutefois susceptibles de partir en retraite sur la même période, auxquels il convient d'ajouter 230 départs naturels pour cause de mutation. Les recrutements de 50 à 70 personnes par an permettront de combler les

départs. Il serait donc possible de respecter les plans d'emplois imposés sans risque de sureffectif à la fin du COP.

En raison des priorités affichées par le COP concernant la recherche et des faibles marges de manœuvre dont disposent l'observation ou la modélisation, le réseau territorial devient une nouvelle fois la variable d'ajustement. À ce propos, le Président affirme sa volonté consistant à commencer par établir les modalités de la fourniture du service, notamment celui de la prévision, avant de déterminer l'organisation nécessaire à son exécution. C'est la raison pour laquelle Météo-France a lancé le Chantier amont de la prévision (CAP), élément moteur de la réforme de l'Établissement.

Météo-France n'a plus les moyens de systématiser l'expertise et la modification des bases, mais les progrès considérables réalisés sur les différents outils de prévision permettent désormais de couvrir de façon beaucoup plus confiante l'ensemble des échéances, depuis la prévision immédiate jusqu'à J + 14. Il s'agit dès lors de viser une initialisation automatique des bases, assortie d'une surveillance et d'un contrôle des outils de prévision, car il serait extrêmement grave que Météo-France ne soit pas en mesure d'offrir sa valeur ajoutée en expertise humaine lorsque le modèle n'est pas satisfaisant, notamment lors des phénomènes de vigilance extrême. Ce changement de paradigme assez profond concerne la prévision amont, mais aussi le secteur aval au sujet de la production des bulletins départementaux. Il s'agit en effet de déterminer la demande exacte du client qui conditionnera ensuite la nature du travail, puisque le bulletin ville est réalisé automatiquement, alors que le bulletin départemental est fourni par les centres territoriaux.

Ces orientations exigent une expertise, c'est la raison pour laquelle la réflexion engagée dans le cadre du COP construit les modalités d'alimentation des bases et des services aval en étudiant les méthodes permettant d'atteindre les buts fixés. Ces réformes ne se feront pas du jour au lendemain et toute la subtilité de la démarche du COP et de la démarche de management de Météo-France consiste à réussir cette évolution tout en respectant la situation existante, mais en la transformant progressivement sans affecter les agents et la qualité globale de la production.

Le chantier de la prévision sera porté collectivement car la Direction générale de Météo-France ne souhaite pas imposer des évolutions successives sans concertation. Les options retenues dépendront en effet du ressenti des agents face à la réforme ainsi que de leur implication et de leur appropriation de la démarche. En raison de la confiance accrue accordée aux machines, le projet CAP prévoit notamment d'automatiser davantage de tâches et de réserver l'intervention humaine aux éléments incontournables de la vigilance. Longue et complexe, l'évolution de la prévision amont modifiera probablement la méthode de travail des Directions interrégionales d'ici cinq ans. Météo-France traverse en effet des difficultés pour gérer la transition vers le nouveau système notamment en raison de la diminution des effectifs. C'est la raison pour laquelle la Direction envisage, mais l'idée mérite d'être débattue, de fusionner la prévision amont et la prévision conseil. La communauté des prévisionnistes regroupera ainsi un ensemble de compétences et d'expertises, géré au niveau d'une inter-région, fonctionnant en réseau afin de superviser et de contrôler les systèmes, mais aussi de produire une expertise liée à la vigilance et d'assurer enfin un conseil personnalisé et professionnalisé à destination de clients qui nécessiteront également un accompagnement. Il s'agit d'un chantier considérable qui sera examiné de façon totalement transparente afin de déterminer le rythme ainsi que les étapes intermédiaires de la transition.

La Direction assure que les départs naturels seront supérieurs à la baisse d'effectif programmée de 350 personnes. En revanche, le contenu des missions évoluera, ainsi que l'organisation des équipes. Parallèlement, 200 à 300 nouvelles recrues intégreront Météo-France. Afin de limiter les dommages

individuels et la dégradation du service, l'Établissement s'efforcera de prendre le temps nécessaire pour produire les nouveaux outils mais aussi pour s'inscrire dans une organisation positionnant l'intervention humaine uniquement lorsque la valeur ajoutée de son expertise sera nécessaire. C'est la raison pour laquelle l'organisation ne devra plus raisonner en termes de centres, pour plutôt construire une DIR fonctionnant comme une entité, avec une prévision qui pilotera l'ensemble des compétences humaines en complémentarité de la machine.

Par conséquent, la notion de travail posté permanent et semi-permanent sera entièrement révisée en raison de l'évolution du besoin des clients mais aussi en fonction de l'évolution des propres besoins de Météo-France en termes d'expertise humaine. Aucune organisation du temps de travail ne sera toutefois décidée avant que le sens de l'action de l'Établissement ne soit clairement défini.

Les développements constituent par ailleurs un domaine compliqué, qu'il est impossible de traiter globalement sans procéder préalablement à une analyse fine de la situation. Malgré les bonnes volontés affichées par chacun, les conduites de projets demeurent extrêmement contraintes alors qu'il faudrait au contraire faire preuve d'agilité et de rapidité. Le mode de fonctionnement de Météo-France doit nécessairement évoluer, mais il serait prématuré d'en annoncer les orientations dès aujourd'hui.

L'Établissement a toutefois les capacités de ses ambitions et de réussir sa réforme sans dégrader pour autant son service ou les conditions de travail de ses agents. Cette évolution nécessaire doit toutefois associer l'ensemble du personnel, car toute décision autoritaire serait vouée à l'échec. L'immobilisme serait par ailleurs tout aussi préjudiciable car l'urgence d'une refondation culturelle de Météo-France est réelle.

Dans ce contexte, la Direction s'efforce également d'obtenir un accompagnement de la part des tutelles, concernant notamment la négociation des conditions statutaires. C'est la raison pour laquelle le dialogue social apparaît plus que jamais essentiel.

**M. ALTHUSER** affirme que les craintes des agents sont justifiées d'une part en raison du réel manque de lisibilité du projet et d'autre part à cause des incertitudes considérables qui subsistent au sujet des effectifs. Le fait qu'aucune trajectoire d'effectifs ne soit rédigée provoque un profond malaise et la Direction devrait s'efforcer de présenter des écrits aux agents, notamment durant sa tournée. La CFDT-Météo estime à ce sujet qu'un plan de Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) permettrait d'améliorer la lisibilité du projet en offrant des indications précises concernant la trajectoire des départs en retraite et des personnels entrants.

D'autres incertitudes persistent par ailleurs à propos du maintien des centres, ainsi qu'au sujet des évolutions des métiers et des conditions de travail. Ainsi, des personnels en centres météos sont confrontés à une triple inconnue. Enfin, les agents ignorent ce que sont les orientations de la Direction concernant l'adaptabilité nécessaire de l'Établissement.

À ce stade, la CDFT-Météo demande :

- un scénario écrit au sujet de la trajectoire d'effectifs
- l'organisation d'un CTEP consacré aux effectifs afin de présenter un plan de GPRH
- la confirmation des chiffres avancés, à savoir 600 départs à la retraite, 350 suppressions d'emploi et 480 entrées dont 250 sur concours.

**M. LACAVE** confirme un volume de l'ordre de 480 entrées.

**Mme FERRY-DELÉTANG** précise que les 250 recrutements sur concours incluent les recrutements sur concours de chargés de recherche, tandis que les 230 autres se composent d'arrivées par mutation naturelle, de recrutements par l'intermédiaire de la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et de recrutements de contractuels. Ces chiffres sous plafond d'emploi ne comprennent pas les recrutements hors plafond concernant notamment les contrats de recherche. Il est donc difficile d'affiner davantage les données de l'emploi sur une période de cinq ans, fondées sur la trajectoire annuelle indicative annoncée d'une baisse de 2,5 % des effectifs sur le plafond.

**M. LACAVE** signale que ces informations figureront dans les éléments de sa tournée. Les chiffres reposent toutefois sur une hypothèse réaliste de 240 à 250 départs pour raison autre que la retraite sur la période de cinq ans, formulée sur la base des observations relevées les années précédentes. Les recrutements seront néanmoins ajustés en fonction de la réalité des départs. Les scénarios de référence prévoient ainsi l'intégration nette de 450 à 500 personnes à Météo-France dans les cinq ans à venir.

**M. GUPTA** ajoute que les réflexions sont engagées concernant les corps d'affectation des recrutements mais la Direction souhaite néanmoins rééquilibrer le corps des Techniciens supérieurs avec celui des Ingénieurs des travaux. Au sujet des implantations, les pôles sont désormais les Centres météorologiques interrégionaux. La présence physique et thématique de Météo-France est évidemment requise sur les cinq plateformes aéronautiques à enjeu, mais aussi pour les autres centres qui en manifesteront le besoin. La répartition des pôles de maintenance est également en cours d'étude. Ce sont les raisons pour lesquelles la Direction n'est donc pas capable à ce stade de répondre aux questions qui pourraient se poser au niveau individuel, mais désire en revanche échanger avec les représentants du personnel afin de parvenir à une construction concertée du projet. La tournée des DIR permettra notamment de réduire une partie des incertitudes. La Direction insistera par ailleurs auprès de l'encadrement, afin d'assurer une meilleure information des agents.

**M. ALTHUSER** souhaiterait savoir si les implantations cibles seront identifiées à la date de validation du COP, prévue le 30 septembre 2016.

**M. LACAVE** souhaite parvenir à un fonctionnement de niveau interrégional et laisser toute autonomie au directeur de la DIR pour construire une organisation ajustée à ses propres enjeux. La Direction s'efforcera ainsi de privilégier et de maintenir la notion de territoire et de Direction associée, car le modèle traditionnel des centres territoriaux n'est plus viable. Plutôt que de continuer à considérer ces derniers comme des entités administratives particulières, il s'agit désormais de les voir comme des lieux de travail contribuant à la production collective régionale, organisés par un chef prévisionniste au CMIR sous l'autorité de son DIR/D, disposant d'outils, de cadrages et de processus définis au niveau national. La nouvelle chaîne de production de la prévision modifiera l'organisation du travail, mais la présence physique n'étant plus aussi déterminante, les agents auront ainsi la possibilité de demeurer sur leur territoire.

**M. MARCHIONINI** rappelle que, quel que soit le territoire où ils sont implantés, les centres territoriaux assurent des missions institutionnelles identiques, notamment une mission de représentation et d'assistance auprès des clients institutionnels. Les centres territoriaux sont au plus proche des clients, institutionnels et commerciaux et n'ont pas d'équivalent chez nos concurrents. L'objectif de la Direction consiste à rapprocher le service au plus près des attentes des clients, et donc la fermeture programmée des centres territoriaux est en contradiction avec la volonté de rester au plus près des clients.

**M. LACAVE** indique qu'un centre territorial fonctionne correctement avec 3,5 Équivalents temps plein (ETP), mais le modèle n'est plus viable lorsque cet effectif n'est pas assuré. La réduction des effectifs programmée sur les cinq prochaines années impose par conséquent l'évolution de l'organisation. Il s'agit désormais de concentrer les forces vives sur les domaines où elles portent de la valeur ajoutée.

En second lieu, la satisfaction du client n'est pas liée à la proximité physique, mais plutôt à la qualité du service, en termes de contenu, de disponibilité et de réactivité. Il s'agit dès lors d'exploiter au mieux les outils modernes de la téléphonie et des conférences en ligne à distance.

**M. MARCHIONINI** rappelle que la précédente réforme de Météo-France garantissait aux préfetures une prestation départementalisée.

**M. GUPTA** indique que la Sécurité civile considère que la présence physique de l'Établissement n'est plus indispensable au niveau du département.

**M. LACAVE** précise que l'interlocuteur restera départemental, mais la proximité physique rapprochée ne s'impose pas pour lui procurer l'information et l'aide à la décision dont il a besoin.

**M. ALTHUSER** déclare que l'aéronautique manifeste l'attente d'un service de pointe constitué par la présence physique d'un agent de Météo-France dans une cellule de crise.

**M. LACAVE** répond qu'il s'agit de hiérarchiser les enjeux et de prévoir un niveau de réponse gradué en fonction de la demande du client.

**M. GUPTA** confirme que le service correspond aux besoins manifestés par le client. La Sécurité civile n'attend plus une présence 24 heures sur 24 de Météo-France dans les départements, que l'Établissement n'est par ailleurs plus en capacité d'assurer. C'est la raison pour laquelle une organisation en réseau autour des CMIR paraît mieux adaptée.

**M. MARCHIONINI** rappelle que lors de la précédente réorganisation, la Direction avait imposé la mobilité géographique à de nombreux agents. Or la Direction prétend aujourd'hui qu'elle n'imposera aucune mobilité, mais pendant combien de temps ? Les fonctions exercées dans les Centres météorologiques devraient par ailleurs être rendues plus attractives afin de faciliter les recrutements.

**M. GUPTA** réaffirme que l'organisation actuelle n'est plus viable, ni pertinente au regard des enjeux manifestés par les clients institutionnels et commerciaux. La Sécurité civile ne souhaite pas une présence de Météo-France dans chaque département et les contrats commerciaux ne sont pas suffisants pour assurer seuls la viabilité des CM.

**M. MARCHIONINI** estime que les plans successifs de la Direction ont sorti les CM de l'action commerciale et demande à ce qu'ils y soient réintégrés et qu'on renforce leur activité

**M. GUPTA** répond qu'il s'agit de distinguer la production de la prospection et précise que la seule gestion viable consiste à rassembler fonctionnellement un certain nombre d'agents.

**M. SOULAN** indique que la Direction favorise le télétravail, notamment pour les postes de prévisionniste-conseil afin de limiter l'impact de la réorganisation sur les agents. En revanche, en cas de vacance dans un centre généraliste, il s'agira de déterminer si le poste doit être pourvu dans

le centre ou au niveau du CMIR. La réorganisation s'opérera dans un premier temps à effectif constant, puis s'ajustera en fonction de l'évolution des moyens de production et notamment du Kiosque qui demeure l'élément structurant des centres. Une réflexion est par ailleurs engagée au sujet du bulletin départemental. Une fois que la prévision-conseil sera concentrée à effectif constant au niveau du centre, il s'agira alors de réorganiser et mutualiser les tâches, au gré des gains de productivité.

**M. ALTHUSER** affirme que des incertitudes concernant le lieu de travail sont difficilement acceptables.

**M. LACAVE** précise que les agents ne travailleront pas depuis leur domicile, mais depuis les sites de Météo-France. Les effectifs des centres sont voués à diminuer, les agents n'auront plus à assurer la production de leur centre, mais contribueront aux missions de la DIR sous le pilotage du CMIR et de son chef prévisionniste. La réorganisation du travail collectif devra également trouver un mode de fonctionnement approprié aux compétences et aux responsabilités de chacun.

**M. ALTHUSER** considère qu'outre la question des conditions de travail et notamment de la hiérarchie, la pertinence de l'organisation en termes de qualité du service rendu reste à établir.

**Mme CHARLAT** explique que la finesse du maillage à l'échelle départementale permet une connaissance intime du territoire ainsi qu'une expertise locale de qualité que n'autorise pas la dimension régionale. Une énorme perte d'expertise locale a déjà été engendrée par la première vague de fermeture des CDMs. De plus, les modèles ne sont pas encore assez performants pour combler cette perte de l'expertise locale. Cela peut avoir une importance dans certaines situations critiques, notamment en cas de pluie verglaçante ou de limite pluie-neige à établir.

**M. GUPTA** déclare que les prévisions destinées à l'aéronautique, la marine et la montagne sont issues de centres météorologiques spécialisés et que les autres productions à forte valeur ajoutée concernent principalement les transports, notamment routiers et ferroviaires. Or, ces infrastructures sont organisées en réseaux linéaires interrégionaux. Il s'agirait dès lors de développer une expertise thématique à l'échelle interrégionale. La consultation du personnel concerne ces derniers enjeux.

**Mme CHARLAT** ... souligne la nécessité d'une parfaite connaissance du client et de ses attentes. La Direction doit toutefois veiller à conserver un maillage suffisamment fin. Elle donne des exemples concrets. Ainsi, des clients comme APRR, la SNCF ou la Ligue de foot n'ont qu'un point d'entrée qui les connaît très bien. En revanche, les prévisionnistes qui assurent la production pour ces clients ont besoin d'un réseau local à Météo-France : ils s'appuient certes sur les modèles mais aussi sur des bases expertisées localement, les bulletins départementaux, voire sur des appels aux collègues de terrain si besoin.

**M. LACAVE** envisage une organisation qui attribuerait les linéaires des réseaux de transport par nature de client à quelques-uns des 60 à 70 prévisionnistes présents dans une DIR afin d'approfondir l'expertise professionnelle de ces derniers. Le DIR/D et le chef prévisionniste de la DIR seront les meilleures forces de proposition afin de construire le projet collectivement. Il ne s'agit pas de forcer le personnel à accepter un programme qui ne leur convient pas, mais de se montrer innovant et de s'adapter aux enjeux des clients.

**M. ALTHUSER** affirme être ouvert à la discussion.

**M. MARCHIONINI** répond que le climat n'est pas dédié à un linéaire particulier. C'est la raison pour laquelle le prévisionniste doit disposer d'une connaissance intime du climat local pour produire une prévision météorologique fine sur le linéaire. De plus, la présence sur le terrain s'impose pour certaines missions relevant de la sécurité des biens et des personnes, notamment la nivologie.

**M. LACAVE** estime que la présence physique ne signifie pas obligatoirement la production de meilleures prévisions sur le territoire concerné, car la valeur ajoutée ne tient pas à la localisation, mais à la compétence de l'agent. Un prévisionniste généraliste ne produira jamais une expertise approfondie sur les paramètres d'un client particulier, alors qu'un prévisionniste spécialisé, parce qu'il se consacre aux préoccupations du client, pourra améliorer son expertise quelle que soit sa localisation géographique. Les clients attendent en effet une expertise beaucoup plus pointue que les besoins manifestés par le grand public.

**M. MARCHIONINI** affirme au contraire que l'efficacité de la prévision est directement liée à la connaissance fine du climat de la région où se trouvent nos clients, c'est ainsi que s'exprime la proximité avec les clients.

**M. ALTHUSER** assure que les implantations doivent être débattues.

**M. SAVE** pense que les échanges nécessiteront plusieurs réunions ultérieures, mais les différents points de vue sont toutefois susceptibles de converger. De plus, l'ensemble des partenaires doit partager le constat de fonder le projet sur les besoins des clients institutionnels ou commerciaux, sous peine de vouer le COP à l'échec.

**M. LACAVE** approuve ces propos, mais déplore que le dialogue soit interrompu depuis trois mois avec les représentants du personnel. Il regrette également que les agents attendent que les solutions viennent de lui, alors que l'évolution de Météo-France doit au contraire se construire collectivement.

**M. SAVE** constate que la « première proposition d'objectifs stratégiques » met en avant le digital tandis que le commerce n'y figure pas. Or, le digital représente seulement un support d'accès à l'information tandis que le commerce constitue une réponse aux besoins exprimés par les différentes communautés.

Par ailleurs, une bonne information est simultanément une information exacte et adaptée à son destinataire. La meilleure cohérence doit être assurée entre les différentes productions. La cohérence entre les tableaux de prévisions issues de la base amont et les bulletins de prévision conseil est indispensable comme l'a montré la réclamation que Météo-France a reçue cet hiver de la part de la DI Routes Est. Enfin, élément fondamental de la qualité de l'information, la proximité consiste à ajuster l'information aux métiers du client et nécessite ainsi une connaissance fine du territoire.

**M. LACAVE** affirme que les modèles de Météo-France sont bien meilleurs qu'ils ne l'étaient auparavant et permettent ainsi à l'Établissement de s'affranchir en partie de la présence territoriale et de la connaissance climatologique locale pour concentrer l'expertise humaine sur les paramètres et les territoires précis de ses clients. L'enjeu consiste à quitter le statut de généraliste de la météorologie départementale pour évoluer vers celui de professionnel de la prévision expertisée en fonction des attentes exprimées.

**M. ALTHUSER** remarque que le quatrième axe stratégique spécifie que « L'Établissement doit se donner les moyens de satisfaire ses ambitions nouvelles ». Il s'interroge au sujet de ces ambitions nouvelles : quelles sont-elles ?

Il constate que le COP porte l'ambition qu'il cite, de « produire le meilleur service météorologique possible », mais aucune ambition nouvelle.

**M. LACAVE** précise que l'écoute du client, inscrite au cœur du métier de Météo-France, constitue un sujet inépuisable. Il regrette par ailleurs que l'Établissement apporte trop souvent des réponses sans avoir préalablement analysé la demande ainsi que les besoins du client.

**M. MARCHIONINI** observe que le grand public représente des millions de personnes qu'il ne faudrait pas négliger. Destiné initialement au secteur agricole, le bulletin Kiosque ne répond plus vraiment à la demande du grand public urbain. De plus, le bulletin est fortement concurrencé par l'offre gratuite et équivalente donc auto-concurrente publiée par le site internet de Météo-France. Enfin, parce qu'ils constituent la structure de l'Établissement la plus proche du grand public, les CM doivent être remis dans la stratégie commerciale.

**M. ALTHUSER** affirme au nom des représentants du personnel que les ambitions nouvelles de Météo-France auraient pu concerner de nouveaux domaines susceptibles de stabiliser les effectifs. Ce soutien à un recrutement plus important constitue le cœur des enjeux pour les représentants des personnels. Par ailleurs, un effort de lisibilité aurait permis de lever les incertitudes des agents quant à leurs futures activités : la Direction se garde d'aborder les métiers qui seront impactés par le COP, par exemple la maintenance, l'informatique, l'administratif, la prévision et le commerce.

**M. LACAVE** précise en premier lieu qu'il est hors de question de négliger le grand public, le développement des applications mobiles en est par ailleurs une illustration. Le grand public manifeste une forte attente pour un service public de qualité, mais Météo-France n'est pas significativement différenciant par rapport à ce que propose la concurrence. Le réel effort de l'Établissement doit se porter sur les secteurs économiques professionnels, sous peine de perdre le service et d'être réduit à l'état de fournisseur de données brutes. Plusieurs clients institutionnels commencent par ailleurs à pratiquer des appels d'offres, notamment la Défense nationale ou France Télévisions, c'est la raison pour laquelle Météo-France doit se battre afin de conserver le service et proposer à chacun de ses clients une prestation adaptée à ses besoins.

Indépendamment des évolutions d'effectifs, la recherche de l'efficience est par ailleurs permanente. Il est en effet inconcevable de faire peser sur la charge publique une organisation qui ne serait pas optimale. L'ensemble des métiers de l'Établissement est concerné par ce sujet et doit s'attacher à améliorer son organisation. La vie est toutefois structurellement empreinte d'incertitudes et rien n'est écrit. L'objectif de Météo-France est de parvenir à améliorer son organisation sans nuire à la qualité du service ni porter atteinte à ses agents.

**Mme CHARLAT** souligne que la réorganisation se fonde sur les progrès scientifiques qui ne sont qu'annoncés, mais indique que les dernières évolutions des modèles doivent toutefois être soumises à l'épreuve de la réalité et insiste sur la nécessité de modérer les attentes exprimées vis-à-vis des nouveaux outils.

**M. LACAVE** estime qu'il est impossible d'accélérer les processus tant que les agents n'ont pas confiance en la machine, mais que la nécessité d'agir devient toutefois incontournable.

**Mme CHARLAT** insiste sur la nécessité de maîtriser parfaitement les outils automatiques, sous peine de voir les erreurs se multiplier sur des points particulièrement sensibles.

**M. LACAVE** regrette que l'Établissement ne soit pas encore en capacité d'initialiser les bases avec AROME, ce qui aurait pourtant constitué un moteur.

...

**Mme CHARLAT**, qui souhaiterait être associée aux études relatives à ce dossier, estime que l'organisation d'un service d'astreinte doit veiller à préserver la qualité des prévisions, notamment en matière de vigilance. La compétence d'un prévisionniste se construit en effet quotidiennement par la pratique de son métier, même dans des situations avec pas ou peu d'enjeu. La connaissance intime que l'on peut avoir d'un modèle, d'un territoire, des phénomènes météo nécessite une surveillance continue, et le service permanent y répond. De plus, la mise en place d'un système d'astreinte limiterait les relèves des personnels. Or, ces échanges d'informations entre agents sont essentiels car ils permettent de transmettre la connaissance, c'est quasiment de la formation continue (sur les outils, les situations météo, les événements et assistances en cours) ainsi qu'une vision d'ensemble pointue et continue de la situation météorologique

**M. LACAVE** précise que la réflexion à ce sujet démarrera le 8 avril, que les agents y seront associés et Mme CHARLAT sera la bienvenue pour y participer. La transmission d'informations vers des relais doit en effet s'organiser le mieux possible. Concernant la question de la permanence de l'exercice du métier, la communauté de prévisionnistes à l'échelle d'une DIR ne disposera pas d'agents dédiés à temps plein à une tâche particulière. La prévision devra ainsi s'organiser avec l'ensemble des forces vives en présence.

**Mme FERRY-DELÉTANG** déclare qu'un projet de rapport a été remis à la hiérarchie et que le rapport définitif sera prochainement diffusé. La première partie du chantier 10 porte sur la mutualisation des fonctions support. La seconde partie du chantier concerne quant à elle les adaptations des régimes de temps de travail. Des exemples d'organisation du temps de travail seront recueillis auprès d'autres établissements publics ou privés. Il s'agit d'une part d'évaluer les besoins, mais aussi d'étudier l'intégration de nouveaux dispositifs aux régimes en vigueur au sein de Météo-France. Cette démarche se déroulera en deux étapes : la première consistera à définir les nouveaux régimes en fonction de l'analyse des besoins, tandis que la seconde étudiera la réforme à engager afin d'obtenir un accord interministériel permettant de modifier les arrêtés et les décrets régissant le fonctionnement de l'Établissement. Il s'agira en outre de vérifier si les nouveaux régimes s'insèrent dans le dispositif indemnitaire ou si une évolution de ce dernier s'impose.

**M. ALTHUSER** rappelle que la CFDT-Météo avait proposé un nouveau système pivot qui porterait sur 39 heures de travail hebdomadaires, mais avec 22 jours de RTT.

Il ajoute par ailleurs que l'ensemble des organisations syndicales est défavorable à l'application du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans l'Établissement et souhaiterait que M. LACAVE prenne un engagement à ce sujet. En outre, il rappelle le courrier de la DGAFP adressé au président et lui en remet une copie, pour mémoire.

**M. LACAVE** répond que ce point sera examiné le moment venu et refuse d'aborder un sujet de discorde qui polluerait les débats du jour.

**M. ALTHUSER** ajoute que les agents souffrent d'un manque de considération. Il s'interroge sur les propositions ou au moins un signal fort de la part de la Direction qui permettraient de reconnaître leurs efforts.

En guise d'exemple, il expose les projets d'astreinte, et explique que leur acceptabilité doit notamment se traduire par une rémunération élevée.

**M. MARCHIONINI** souhaite le nécessaire rééquilibrage de la gestion des corps d'ingénieurs de Météo-France. Dans le cadre de la réorganisation générale et afin d'élever la gestion des personnels au niveau réel de la formation et de la prise de responsabilité des agents, la CFDT-Météo demande que les Ingénieurs divisionnaires des travaux puissent postuler sur l'ensemble des postes d'Ingénieurs des ponts, eaux et forêts (à l'image de ce qui se fait à l'Équipement) et que les Chefs techniciens puissent postuler sur les postes IT avec un régime indemnitaire adapté. Pour ce faire, la CFDT-Météo propose de modifier le règlement de mutation en lui ajoutant le critère de la mobilité (nombre de postes occupés par l'agent dans sa carrière) ainsi que celui de la prise de responsabilité (quantifiée par la pesée des postes).

**M. LACAVE** estime que la promotion sociale consiste à permettre aux agents d'accéder aux corps supérieurs. La promotion du TS vers le statut d'IT fonctionne correctement, tandis que des difficultés persistent au sujet des promotions depuis le corps des IT vers celui des IPEF, que cela soit par l'intermédiaire des listes d'aptitude ou sur concours interne. C'est la raison pour laquelle des exercices d'accompagnement à la préparation des oraux des concours permettent de renforcer la culture administrative générale des agents afin d'améliorer leurs chances de réussite. La fongibilité des postes progresse quant à elle de façon modeste et prudente.

La Direction a par ailleurs engagé une étude concernant la gestion des cadres supérieurs de Météo-France. Le rapport BILLARD-RAMBALDELLI, qui sera prochainement rendu public et débattu, porte un certain nombre de préconisations et de recommandations afin d'améliorer et de fluidifier les parcours de carrière des agents.

La Direction s'efforce par ailleurs de maintenir la budgétisation régulière de l'ensemble des enveloppes de mesures sociales pendant toute la durée du COP.

Enfin, la Direction approuve la requalification des agents en raison d'un niveau de formation initiale des agents très supérieur à celui attendu pour la fonction, mais aussi pour régulariser la situation de nombreux agents qui exercent des fonctions de responsabilité de niveau ingénieur alors qu'ils sont en position de TS. C'est la raison pour laquelle un plan de requalification ambitieux sera proposé au ministère de la Fonction publique pour rééquilibrer la répartition entre TS et IT.

**M. MARCHIONINI** rappelle toutefois que la CFDT-Météo demande que l'ensemble des IDT puisse postuler sur les postes IPEF. Il se félicite du projet de plan de requalification de des techniciens vers le corps des IT, mais souhaiterait savoir si la Direction prévoit une requalification des IT vers le corps des IPEF. Il souligne par ailleurs que les promotions par l'intermédiaire des listes d'aptitude s'inscrivent dans une logique individuelle alors que le cadre d'une réorganisation devrait plutôt porter une logique collective de grande ampleur.

**Mme FERRY-DELÉTANG** précise que la gestion suivie par Météo-France ne prévoit pas la fongibilité. Son ministère de tutelle pratique toutefois la fongibilité totale pour les corps techniques et administratifs qu'il gère, qui concerne l'ensemble des postes répartis sur les catégories A+, A et B+. L'aviation civile prévoit une liste spécifique de postes ouverts en fongibilité, ce qui l'a par ailleurs conduit à créer une commission de pourvoi aux emplois, mais il s'agit d'un système

compliqué et lourd à gérer. La tradition sociale de Météo-France n'atteint pas ces niveaux, mais l'Établissement pratique peu à peu l'ouverture en autorisant notamment l'accès de certains postes à deux corps, ainsi qu'en requalifiant des postes de Techniciens supérieurs de la météorologie en Ingénieurs des travaux de la météorologie. Il s'agit d'une politique plus timide que celle évoquée par la CFDT-Météo qui s'apparenterait quant à elle à une profonde révolution de l'Établissement et soulèverait toutefois une question de rémunération et de reconnaissance des emplois dans la liste des postes de Chef d'unité technique (CUT).

**M. LACAVE** se réjouit de constater une convergence de points de vue entre l'Administration et la CFDT-Météo à propos de la gestion des corps.

**M. MARCHIONINI** estime que la fermeture de la moitié des CM constitue une révolution, tout comme le programme des réformes engagées. Il constate par ailleurs que la Direction est en capacité de s'accorder des moyens d'actions pour progresser sur les sujets qu'elle aura sélectionnés et donc demande que sur la gestion du personnel, la Direction fasse un pas notable pour tenir compte des évolutions des différents agents de l'Établissement.

**M. LACAVE** souhaite savoir pourquoi la CFDT-Météo affiche une position défavorable vis-à-vis du RIFSEEP.

**M. ALTHUSER** explique que la CFDT du ministère n'a pas d'opposition fondamentale avec le RIFSEEP, mais que la CFDT-Météo a noté que le RIFSEEP s'effectue à enveloppe constante à Météo-France, Cela signifie que si certains agents voient leur niveau de prime revalorisé comme on peut l'espérer avec la prise en compte de certaines sujétions, d'autres agents verront alors inévitablement leur niveau de prime baisser. Parallèlement au COP, la CFDT-Météo souhaite l'ouverture d'un chantier sur le sujet des mesures sociales. La requalification s'adresse à 20 % des TSM qui deviendraient ITM. Un pourcentage équivalent appliqué aux ITM pour devenir IPEF représenterait 160 agents. Actuellement, ce type de promotion concerne un poste tous les cinq ans, l'objectif ne serait ainsi jamais atteint si on raisonnait de manière équivalente sur les deux corps. La CFDT-Météo est consciente des difficultés rencontrées par la Direction vis-à-vis des tutelles, mais souhaite toutefois engager une réflexion afin de parvenir à une reconnaissance des ITM.

**Mme FERRY-DELÉTANG** demande des précisions concernant l'objet du chantier évoqué.

**M. ALTHUSER** répond que le chantier concerne la fongibilité pour les postes de cadres A, ainsi que la progression du statut des ITM vers les IPEF, mais aussi les mesures sociales en vigueur dans l'Établissement.

La Direction a expliqué qu'elle espérait le maintien de ces dernières. Cette position est inacceptable pour les représentants du personnel qui souhaiteraient au contraire leur accroissement. Une révolution est en cours à Météo-France et les agents ont besoin de contreparties.

**M. LACAVE** estime que face à la réforme induite par le COP, une réflexion mérite en effet de s'engager au sujet d'une reconnaissance des agents et d'un accompagnement social de qualité. Il s'agit toutefois de distinguer les mesures relevant de la gestion interne des décisions prises par les tutelles. La Direction se déclare néanmoins ouverte à étudier les aménagements internes avec les représentants du personnel et s'engage par ailleurs à porter de façon plus solennelle ces revendications hors de l'Établissement avec l'ensemble des organisations syndicales, notamment le dossier de la requalification. Les mesures subreptices de type fongibilité ne correspondent toutefois pas à une attente collective, mais peuvent cependant être débattues. La Direction refuse en revanche d'être l'otage d'une acceptation des évolutions indispensables de Météo-France au motif qu'il

faudrait préalablement obtenir un niveau suffisant de mesures d'accompagnement. Cette situation serait préjudiciable à l'Établissement parce qu'elle en retarderait sa réforme pourtant essentielle.

**M. MARCHIONINI** réaffirme la nécessité d'adresser un signal fort à l'intention de l'encadrement intermédiaire. La fermeture des CDM a supprimé une soixantaine de postes à responsabilité pour les IT, dont le corps devra subir des sacrifices considérables dans le cadre du COP.

**M. LACAVE** pense néanmoins que les IT attendent que la réforme redonne du sens à leur métier. Les chefs de centre se demandent en effet quel est leur rôle ainsi que leur valeur ajoutée dans la situation actuelle. Il estime toutefois que l'organisation nouvelle de la communauté des prévisionnistes de niveau régional redéfinira de manière positive les fonctions des chefs de centre.

**M. MARCHIONINI** rappelle que l'ensemble du corps des IT exprime un besoin de reconnaissance, d'autant qu'il s'agit des agents par lesquels s'appliquera le processus de réforme.

**M. LACAVE** approuve les propos et ajoute que le stage de management sera à ce sujet un outil précieux, compte tenu de la sociologie de Météo-France. Les IT constituent par ailleurs un maillon hiérarchique essentiel de la diffusion et de l'adhésion à la réforme. Le Président réaffirme son ouverture à la discussion avec les représentants du personnel.

**M. GUPTA** souligne la qualité des échanges malgré la complexité des dossiers abordés.

### **.III GESTION DU PERSONNEL**

#### **III-1 Projet de décret modifiant le régime disciplinaire des ouvriers d'État à la DGAC et à Météo-France**

...

#### **III-2 Information sur la majoration fonctionnelle de l'ITS**

**M. ALTHUSER** rappelle que l'arbitrage des services du Premier ministre concernant les mesures 2013-2014 non encore entrées en vigueur, prévoyait notamment une augmentation du taux de l'ITS de 2 % au titre de 2014 ainsi que 60 majorations fonctionnelles supplémentaires de l'ITS. Or ces dernières se sont finalement évaporées, ce qui constitue un nouveau motif d'insatisfaction pour les agents.

**Mme FERRY-DELÉTANG** explique que l'arbitrage interministériel de mars 2015 n'a malheureusement pas été validé par un texte officiel et se résume en un simple document citant seulement l'augmentation du taux d'ITS. C'est la raison pour laquelle la Direction du budget et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) estiment que l'arbitrage concerne uniquement le taux d'ITS et non les majorations, alors que le dossier pour Matignon mentionnait pourtant ces dernières.

L'Administration a publié sur intranet la décision interne listant les fonctions reconnues en ITS fonctionnelle de 2014, qui a été validée par le contrôleur. Il semble également important de publier la décision listant les fonctions reconnues en ITS pour 2015, néanmoins sans possibilité pour l'Administration d'obtenir les 60 majorations fonctionnelles supplémentaires. La Direction est toutefois en capacité de gérer l'enveloppe sans ces majorations, en raison notamment de l'évolution

des effectifs et de la consommation moindre des services et affirme la possibilité de satisfaire les demandes 2015 de la plupart des services, hormis celles de l'Outre-mer.

La Direction propose ainsi de publier une décision 2015 en utilisant les 635 majorations fonctionnelles disponibles sans toutefois ajouter les 60 supplémentaires, satisfaisant les demandes des directeurs hors Outre-mer.

**M. ALTHUSER** ne formule aucun avis sur la proposition, rappelle les termes de la proposition initiale et déplore la situation.

### **III-3 Évolution du corps des attachés : application du CIGEM, du GRAF et du RIFSEEP**

**M. LACAVE** donne la parole à Mme FERRY-DELÉTANG.

**Mme FERRY-DELÉTANG** déclare que les attachés de Météo-France ont été basculés dans le Corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) en décembre 2015, puis dans le RIFSEEP en janvier 2016. L'Administration a mis en place la majoration géographique sur les bulletins de paye de février et de mars 2016, qui était prévue à l'occasion du basculement dans le RIFSEEP. En parallèle à ce qu'a accompli la DGAC, Météo-France est parvenu malgré quelques difficultés à réussir ces basculements.

**M. ALTHUSER** indique au sujet du régime disciplinaire des ouvriers d'État :

1/ qu'il lui semble assez saugrenu de travailler sur ce sujet alors que les problématiques relatives aux ouvriers d'État sont bien plus larges

2/ que le projet proposé risque d'augmenter les difficultés à trouver des agents pour siéger aux conseils de discipline. Ainsi, l'article 4 dispose que « seuls des représentants du personnel d'un niveau égal ou supérieur à celui de l'agent dont le dossier est examiné » peuvent siéger. La CFDT-Météo estime qu'on devrait au contraire améliorer l'organisation de ces instances et garantir que tout agent puisse être défendu.

**M. LACAVE** soumet le projet de décret à l'avis du CTEP

*Le CTEP émet un avis défavorable unanime (2 voix CFDT-Météo) au projet de décret modifiant le régime disciplinaire des ouvriers d'État à la DGAC et à Météo-France.*

*Cette séance étant une seconde convocation après la constatation de l'absence de quorum à la précédente, les dispositions de l'article 48 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 ne sont pas applicables.*

**M. LACAVE** indique que le prochain CTEP se tiendra le 7 juillet 2016.

*La séance est levée à 13h30.*

...