

Suivi des précédentes séances du CTEP

- La DRH déplore un plan de travail très lourd qui ne lui permet pas d'ajouter, dans les projets de l'année, plus de sujets tels qu'un groupe de travail sur l'égalité hommes/femmes à Météo-France.
- **Fermetures de nuit et des sureffectifs au CM971.** Les effets des fermetures de nuit et des sureffectifs de jours sur l'IPHA. La DRH déclare que le nombre d'agents dont le bilan est inférieur à -50H, est très faible et que par ailleurs 12 % des agents en service posté ont des bilans supérieurs à +120H. Cette problématique sera à étudier dans le cadre du groupe de travail « Temps de travail », dont plusieurs réunions sont programmées en 2017.
- **Pesée des postes.** La pesée des postes est très importante car elle conditionnera les groupes dans lesquels les fonctions seront classées pour l'application du RIFSEEP, Nous avons demandé qu'elle est la date butoir sachant que le RIFSEEP officiel à partir du 01/07/17 s'appliquera (avec effet rétroactif) probablement en 2018. Pour la DRH la limite pour ces propositions et leurs mises en application est au 31/12/2017, Nous serons très attentifs et en particulier à ce qu'aucun agent de MF ne soit perdant sur son salaire.
- **Analyse ITS.** 627 ITS fonctionnelles sont consommées au 01/01/2016, La DRH doit publier une décision applicable au 01/01/16 qui reprendra celle du 01/01/15 (cf l'extranet de la DRH). Pour 2017, il y a 600 primes consommées au 01/01 et il en reste 35 disponibles. La DG refuse de les attribuer car il y a trop de postulants, on lui rappelle qu'il existe des groupes de fonctions qui comporte nettement moins d'agents à qui il serait possible d'attribuer une ITS-F. Rappelons que dans le cadre du RIFSEEP les différentes ITS sont déterminantes pour la composition de la part fixe (cf plus loin). Nous demandons par conséquent que ces 35 ITS-F soient attribuées. Pour le PDG, le volume de 635 ITS-F est la référence et il ne veut pas faire à la va vite une attribution qui pourrait mécontenter un maximum de monde,
- **Augmentation de 2 % de l'ITS.** Nous avons redemandé la lettre du PDG qui réclame une augmentation de 2 % de l'ITS. La DRI visiblement n'y est pas très favorable et il ne faut pas espérer une réponse avant les prochaines élections. Nous réclamons une augmentation de l'ITS à la fois dans le cadre du rattrapage du différentiel par rapport aux corps homologues du ministère et également dans le cadre de l'application du RIFSEEP.
- **Évolution des fonctions administratives.** Un point d'étape est à faire dans le cadre des groupes de travail ad-hoc, Il apparaît que nos collègues des services administratives voient la charge de travail s'alourdir au gré des départs non remplacés. Concernant l'impact sur la charge de travail des services de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu, d'après la DRH ce sont surtout les services de la DGFIP (Direction Générale des Finances Publiques) qui seront concernés.
- **Mode opératoire pour assurer la continuité de service en cas de grève.** Il faut que la notification systématique concernant certains postes soit inscrite dans la fiche de poste pour que les éventuels postulants soient au courant. Le PDG veut clore le dossier pour le CTEP de juin. Sur les postes concernés pourquoi ne pas les faire repasser en CAP pour que les agents puissent décider s'ils veulent y rester ou non ? Le PDG n'est pas contre une action au conseil d'État pour trancher la question de la légalité de cette

notification systématique qui peut apparaître comme une remise en cause du droit de grève.

- **Avenir des résidences à l'ENM.** La DG veut procéder à la démolition de deux résidences de l'ENM, du fait d'une nécessaire remise en état très coûteuse (mais la démolition l'est également!!), d'une absence de projet pour remplir l'école d'étudiant. Nous déplorons cette perspective et nous réclamons un plan de développement ambitieux de l'ENM. Cette école à un environnement exceptionnel avec la présence des services centraux de MF, du CNRM du supercalculateur.,,, L'ENM pourrait et devrait devenir un centre de formation de référence au niveau national et européen en termes de formation dans tous les domaines impactés par la science météorologique.
La DG présentera son projet au CTEP de décembre.
- **Filiale MFR.** MFR sera fermée car elle n'est plus attributaire des fonctions de régie publicitaire.

Météo-France Sports

Présentation pour avis du document d'organisation de Météo-France Sports. L'activité de MF-Sports est basée sur des mises à disposition en temps partiel d'agents des différents services de MF. L'équipe se compose donc au gré des contrats d'environ 15 à 20 personnes qui sont mis à disposition pour 20 à 90 % de leur temps de travail. Il est prévu que le temps de travail hebdomadaire puisse atteindre 72 heures par semaine, avec comme contrainte 48 h en moyenne par semaine sur 4 mois ! Nous avons rappelé l'existence des CM qui peuvent tout à fait apporter leur contribution à l'assistance aux événements sportifs en France (par exemple, les anciens CDM et CM actuels ont souvent fourni des assistances au passage du Tour de France dans leur département), Nous demandons des explications et des informations sur la situation des agents lors de leur mise à disposition que ce soit sur leur temps de travail, leur sécurité.,,, La DG ne veut créer ni un service ni une filiale car les contrats de MF-S sont trop fluctuants à l'image de celui concernant la Formule 1, perdu puis récupéré. Raison de plus pour solliciter les services existants, tout à fait compétents dans le domaine de la Prévision Conseil, tels que les CM !!!

État d'avancement du projet de mise en œuvre RIFSEEP

Le RIFSEEP s'appliquera à partir du 01/07/17 pour les ITM et TSM. Ce sera le nouveau régime indemnitaire remplaçant l'actuelle ITS. Le RIFSEEP sera composé d'une part fixe l'IFSE et d'une part variable le CIA. Pour cela il faut créer des groupes de fonctions pour chaque corps, à priori 4 pour les ITM et 3 pour les TSM (mais possibilité de créer des sous-groupes). Les fonctions des agents seront placées dans un groupe ce qui déterminera leur niveau indemnitaire. L'IFSE sera composé de l'ITS, de l'ITS-F, des primes informatiques à l'exception des majorations fonctionnelles pour sujétions particulières concernant les personnels ayant touché la PRS dans le cadre des restructurations. Concernant les primes info si elles sont intégrées dans l'IFSE, les qualifications disparaissent. Le CIA devrait être d'un montant total de 88 000 €, réparti également entre les deux corps ITM et TSM.

Il existe une clause sauvegarde qui garantit le niveau indemnitaire de chaque agent au passage au RIFSEEP, sur la première année d'application. Cependant il ressort des discussions que ce point reste à éclaircir, car il n'est pas bien établi si la clause de sauvegarde jusqu'au changement de poste de l'agent (cas de mutation par exemple).

Un groupe de travail va être mis en place pour étudier les modalités d'application du RIFSEEP et nous serons vigilants à ce que personne ne voit son régime indemnitaire diminuer, le RIFSEEP ne doit en aucun cas se traduire par une quelconque diminution de la paye. !!!Pour la DG le RIFSEEP n'est pas une mesure sociale, nous proposons que le CIA (qui n'est pas obligatoire) puisse servir, à relever l'IFSE.

RIFSEEP des corps communs. Pour les corps administratifs il y a un décalage d'effet entre la date d'effet théorique et celle réelle. Le RIFSEEP a été payé en février. LA DGAC a conservé la répartition des fonctions dans le RIFSEEP, dont les groupes et sous-groupes. Une prime « satellite » a même été créée pour corriger les baisses de régime indemnitaire, c'est l'IST. Chaque agent doit recevoir un tableau récapitulatif indiquant son ancienne situation indemnitaire et sa nouvelle.

Agenda social 2017. Les dates des réunions des différents dossiers ont été fixées, en particulier concernant le RIFSEEP et le temps de travail. N'hésitez pas à nous contacter pour vos interrogations et revendications.

Questions diverses

Point sur l'égalité femmes/hommes à Météo-France (CGT) Il faut désigner, c'est la loi, un/une référent/e « égalité professionnelle »

Modalité de revalorisation de l'indemnité particulière des ouvriers d'État exerçant en DIROI (SNITM-FO), Le taux d'indexation des ouvriers à la Réunion est porté de 25 à 35 %. (Pour rappel il est de 40 % aux Antilles).

État d'avancement du PIA pour le supercalculateur (SNITM-FO), Renouvellement du supercalculateur en 2019. Il y a une relative stagnation de la montée en puissance des nouvelles machines, mais pas de la demande de simulation ! Une première évaluation porte à un facteur multiplicateur de 5 pour la puissance de calcul entre 2019 et 2024 (2,5 si les financements nécessaires ne sont pas à la hauteur), Le surcoût sera de 100 Mo d'euros, La DG procède actuellement à la recherche de financement et a déposé un dossier au CGI (Conseil Général d'Investissement).

Point sur le service DCT/FI (CGT), les agents de ce service ont appris lors d'une réunion le 3 février organisée par DCT/D que les 3 départs faisant suite à des mutations ne seraient pas remplacés et qu'une nouvelle réorganisation par une nouvelle mutualisation des ressources était en cours. Nous avons rappelé au PDG que toute réorganisation devait passer au préalable dans les CTSS. Nous avons souligné que la mutualisation des fonctions support était loin de la réussite affichée par DCT/D et la DG, les remontées qui nous sont faites sont plutôt négatives, tant par les agents mutualisés qui éprouvent au quotidien des difficultés dans l'organisation de leur mission engendrant un mal être au travail et des RPS et cela ne s'arrangera pas avec la décision annoncée ; que par les usagers / clients de ces services mutualisés.

À la question sur les sous effectifs des secrétariats DSO-DSI et des suites qu'envisage de donner la direction au courrier transmis par les personnels et leurs représentants, le PDG dit attendre des informations de la DT pour revoir le fonctionnement.