



CT-EP du 15 décembre 2016
Déclaration CFDT-MÉTÉO

Monsieur le président,

Depuis plusieurs années, Météo-France, son organisation, ses outils de travail subissent de profondes modifications. Pour l'ensemble du personnel ces changements ne sont pas sans conséquence, en terme de charge de travail, d'adaptabilité, de réponses à de nouvelles exigences. Malheureusement, peu de cas semble être fait des efforts et sacrifices consentis au quotidien par les agents.

La CFDT-Météo souhaite l'ouverture de deux chantiers majeurs de concertation : l'un sur les mesures sociales, l'autre sur la structure de Météo-France à terme.

Nous vous faisons aussi part de notre inquiétude sur la qualité du dialogue social à Météo-France.

Monsieur le président, sur les deux chantiers majeurs de concertation.

Premier point : les mesures sociales

Au terme de deux années blanches sur les mesures sociales (2015 et 2016), nous dénonçons une double peine inique : il n'y a aucune, monsieur le président, aucune contrepartie financière ou catégorielle aux efforts que l'on exige des personnels. Nous vous rappelons que, selon [les chiffres fournis par le ministère](#), Météo-France figure, ces deux dernières années, parmi les établissements ayant subi une des plus fortes baisses d'effectifs.

Monsieur le président, vous avez la possibilité juridique de moduler la prime (ITS) des personnels techniques, pour l'année 2016. Nous vous encourageons donc à le faire au bénéfice de tous ces agents.

Madame la DRH, vous avez l'opportunité d'ouvrir un chantier sur les mesures sociales. Nous vous encourageons à définir des objectifs ambitieux à la hauteur de nos attentes, car les personnels qualifiés et motivés qui travaillent à Météo-France méritent mieux que 0,6 % de revalorisation indiciaire, ce qui sera la seule hausse pour de nombreux collègues en 2016... contre rien en 2015.

Plus généralement, la CFDT-Météo réclame un plan d'accompagnement, un protocole social associé au COP 2017 – 2021 - à l'instar du protocole DGAC dont bénéficient les personnels des corps communs en poste à Météo-France -. Ce plan peut reposer en partie sur l'ébauche fournie le 29 juin 2015 : *Mesures sociales 2015 – 2017, propositions de l'Administration (à l'issue de la réunion de travail avec la DRI et la DRH du MEDDE)*.

Second point : la structure-cible

Les annonces de nouvelles disparitions de centres météo sont ressenties comme une trahison au regard des engagements pris ces dernières années tels que : « *il n'y aura pas de seconde lame après la restructuration 2012 - 2016* ». Nous nous interrogeons sur cette politique, et sur ce qui vous motive car le ministère nous a indiqué ne pas être demandeur d'un nouveau resserrement territorial.

Comme au CT-EP précédent, nous demandons un groupe de travail sur la structure-cible de notre Etablissement.

A l'appui, nous allons même jusqu'à citer le document livré par votre direction, issu du chantier 8 et qui précise, je cite :

§ h. Le réseau territorial

Ces dernières années, la réorganisation territoriale a suscité beaucoup d'inquiétudes sur l'avenir du réseau territorial, qui regroupe aujourd'hui un peu plus de la moitié des agents de l'établissement ; dans dix ans, un tel réseau se justifie-t-il, et pour quoi faire ? On apporte sur ce point une réponse sans ambiguïté : bénéficier d'une présence territoriale aura encore une valeur, sur le long terme, pour Météo-France, mais pas au principal pour affiner localement une prévision. Une telle présence se justifie pour trois missions principales :

*- la **bonne insertion de Météo-France dans le tissu institutionnel**, [...]* ;

*- le **pilotage et l'exécution de missions de portée nationale** [...]* ;

*- la réalisation de **missions de portée locale**, pour lesquelles la proximité revêt un intérêt fort : missions de maintenance du réseau d'observation, contact avec les clients...*

*Pour ce faire, il convient de prendre appui au mieux sur les implantations existantes, en s'attachant à faire en sorte que, sur le long terme, chaque unité ait une **taille critique suffisante**, quitte à faire travailler ensemble les autres centres distants moins attractifs et qui pourraient être amenés à fermer en fonction du départ des personnels en place ; cela signifie qu'il faut envisager, en situation transitoire, à faire travailler ensemble des unités d'une taille critique insuffisante, en visant des tailles critiques par ces synergies entre sites.*

*Ainsi, le scénario envisageable à terme comprendrait en métropole, outre les sièges des DIR, des centres météo **spécialisés par thématique** (dont des centres de rattachement aéronautiques, marine, montagne), *et quelques centres plus polyvalents.**

[etc.]

C'était il y a quelques mois, le rendu du chantier 8 «Vision prospective». Ayons cette discussion de fond, car il est légitime de s'interroger. Par exemple, comme l'indique l'audit du CGEDD, « *l'impact financier de la fermeture des sites n'est pas disponible* ».

Voici deux sujets de préoccupations majeures pour la CFDT-Météo : les mesures sociales et la structure de Météo-France à terme.

Par ailleurs, pour ce qui concerne le dialogue social.

Nous n'avons eu de cesse, depuis plusieurs sessions de CT-EP, depuis plusieurs années même, de réclamer que, conformément à la réglementation, la direction présente un plan GPRH comme elle l'a fait fin décembre 2013.

« La cible des effectifs et des compétences à un horizon de dix ans n'est pas explicitée » indique l'audit du CGEDD. C'est juste, mais elle ne l'est pas non plus à trois ans ! L'exercice n'est probablement pas simple, et les résultats pas forcément agréables à annoncer. Cela n'exempte pas de produire cet exercice et de le présenter, entre autres pour être en conformité avec les attributions et le fonctionnement des comités techniques décrits dans le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux CTEP. Je cite :

“Le comité technique est consulté sur les orientations stratégiques ou les objectifs à moyen terme de gestion des effectifs, des emplois et des compétences.

Il émet un avis sur le plan d'action visant à réduire les écarts entre les ressources disponibles et les besoins futurs du service (plan GPRH). Ce plan prévisionnel à trois ans mentionne... etc. etc.”

Les incertitudes qui pèsent sur notre avenir, le manque de lisibilité des projets de la direction génèrent des situations anxiogènes dont les personnels de Météo-France subissent les conséquences (on pourra citer : des troubles psychiques et somatiques).

Enfin, depuis avril 2016, la CFDT-Météo poursuit un travail de fond pour convaincre les décideurs que les représentants des personnels méritent d'être écoutés (des interventions multiples au ministère, un courrier aux quatre rapporteurs parlementaires du programme 159, « EXPERTISE, INFORMATION GÉOGRAPHIQUE ET MÉTÉOROLOGIE » du Projet de Loi de Finances 2017, et y compris vous en tant que décideur lorsque nous étions seuls au CT-EP d'avril). Depuis, monsieur le président, nous n'avons pas vu de proposition de réunion de travail quant à la rédaction du Contrat d'Objectifs et de Performance, le COP, et nous le déplorons.

Nous notons sur ce sujet, monsieur le président, que ni les agents de Météo-France, ni les secrétaires généraux des syndicats, ni même les membres de cette instance de concertation (le CT-EP) n'ont été destinataires du COP dans sa rédaction définitive.

Qu'il s'agisse d'un oubli, ou d'une volonté délibérée, cela illustre, selon nous, l'état déplorable du dialogue social au sein de Météo-France. **En outre, comment vous, de votre côté, pouviez-vous espérer que dans ces conditions, nous eussions pu assumer un vote autre que défavorable quant à ce COP au Conseil d'Administration du 25 novembre ?**

La CFDT-Météo a bien entendu pris connaissance de ce document.

Nous y avons noté que la direction faisait preuve de volontarisme (peut-être avec un certain aplomb ou au moins des idées inédites et non expérimentées jusqu'à présent) en terme de dialogue social. En effet, il est précisé en page 43 de ce COP que, je cite : *« La conduite des évolutions d'organisation des services et des métiers de Météo-France nécessite une mise en œuvre adaptative et participative, tenant compte du contexte local au sein de chaque entité et s'appuyant sur un dialogue social de qualité avec le personnel et ses représentants. »*

En terme de dialogue social, la CFDT-Météo propose de commencer par les deux premiers points que nous avons évoqués : des mesures catégorielles, un groupe de travail sur le réseau territorial.

Je vous remercie pour votre attention.