



**COMITÉ TECHNIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC
MÉTÉO-FRANCE
5 octobre 2017**

Compte-rendu de réunion

1-Temps de travail.....	1
2-Au sujet du RIFSEEP.....	1
3-Rapport du groupe de travail « Marine ».....	2
4-Rapport sur l'évolution du réseau des CRA en métropole	2
5-Le budget de Météo-France.....	3
6-Concernant la « masse salariale » (l'ensemble des payes des agents).....	4
7-Effectifs et recrutements.....	4
8-Point sur l'action sociale.....	4
9-Formation permanente : bilan 2016 et axes prioritaires 2018-2019	5
10-Point sur le service DRH.....	5
11-Comités Techniques (instances de concertation) CTSS de la DSO, la DSI, et CTS GS DirOP, Dclim, DSM.....	5
12-La politique de santé au travail à Météo-France.....	5

Une [déclaration intersyndicale](#) est lue, encourageant à une grève le 10 octobre.

1- Temps de travail

En début de réunion, un court échange a lieu autour des temps de travail.

Le p-dg explique que la réforme des temps de travail peut être un moyen de faire face à la baisse programmée des emplois. Il accuse les organisations syndicales de retarder les débats.

En réponse, la CFDT-Météo rappelle alors que le chantier 10 a été ouvert en 2014 par la [lettre de mission du 28 mai 2014](#) signée du p-dg, tandis que le [rapport final ne date que du 28 février 2017](#).

Pour l'information de tous, la prochaine réunion sur les temps de travail (consacrée aux personnels en SP ou P) est prévue le 15 novembre.

2- Au sujet du RIFSEEP

DRH/DA rappelle qu'il a un rendez-vous avec la direction générale de la fonction publique (DGAFP) le 18 octobre 2017. Les débats soulignent que les modalités de gestion de ce nouveau système restent une nébuleuse.

Conséquence : une nouvelle réunion sur le sujet est décidée pour le 16 octobre.

Un échange a lieu sur l'intégration de la prime informatique dans cette prime. Avec une précision majeure : sans la perdre au fil du temps. La CFDT-Météo y est favorable. C'est aussi la position présentée le 25 avril 2017 par la direction générale.

Rappel : la notion de qualification informatique disparaît.

Quel « poids » ont les postes informatiques dans la pesée des postes TSM ? on ne sait pas. La pesée des postes TSM n'a pas été communiquée aux représentants des personnels.

3- Rapport du groupe de travail « Marine »

La direction donne la parole aux organisations syndicales.

Une experte du syndicat FO explique l'importance de conserver des compétences locales. Solidaires dénonce un énorme gâchis, notamment concernant la cessation immédiate (et sans sommations) des activités marines à Cherbourg.

DSR/D répond qu'il lui paraît possible de conserver des compétences sur un poste plus général de prévisionniste. La production du bulletin « Rivage » va être automatisée entièrement et selon DSR/D il s'agit de la principale production du centre selon lui. Clap de fin.

12 sites en DIR (donc hors Toulouse) effectuent aujourd'hui de la prévision marine.

Selon [le rapport ici en lien](#), la cible d'implantation pour les activités marines peut consister en :

- 4 sites côtiers
- Toulouse
- certains CMIR avec des tâches attribuées aux CPR et/ou Prévis Conseil

Il s'agit du scénario n°1 des conclusions du groupe de travail.

Selon la direction, la cible d'implantation idéale pour les activités marines, c'est :

- Toulouse
- Brest, avec éventuellement Boulogne mais pour une durée limitée
- les CMIR avec des tâches attribuées aux CPR et/ou Prévis Conseil

En d'autres termes, pour la direction, Le Havre, Cherbourg etc. sont des centres côtiers sans valeur ajoutée, sans avenir quant aux activités marines. La direction compte déconstruire. Cela paraît contraire à la démonstration du rapport. L'exécution du plan a déjà débuté à Cherbourg, comme l'a souligné le SG de Solidaires.

Ces éléments amènent à s'interroger. Quelle est la qualité du rapport aux yeux de la direction ? Chacun a sa lecture, l'hypothèse étant que le rapport a été lu par le premier d'entre nous, l'arbitre.

Des transferts de compétence devront avoir lieu vers les CMIR. La seule perspective pour les centres devant fermer est de gérer la pénurie d'effectifs. L'experte FO estime que la connaissance géographique locale manquera cruellement aux prévisionnistes en CMIR.

Le p-dg précise vouloir continuer à « *faire vivre l'activité marine au sein de Météo-France* », mais pour autant, il choisit le scénario de resserrement extrême dont la conclusion du rapport (p45) nous indique : « *on peut penser que Météo-France « replié » dans les CMIRs aura plus de difficultés à exister dans le monde marin.* »

Le p-dg indique pouvoir assumer de ne pas choisir la voie la plus facile. Il précise que la direction reviendra avec une feuille de conclusions.

4- Rapport sur l'évolution du réseau des CRA en métropole

Le [rapport en lien](#) présente un actuel resserrement par rapport à 2011 de plus de 65 % des CRA (Centre de Rattachement Aéronautique), à échéance 2018 : passage de 41 à 15 CRA.

La proposition est de poursuivre dans cette voie, en divisant ce réseau à nouveau par 2.

Où cela s'arrêtera-t-il ?

A l'unanimité, les syndicats de Météo-France réclament des précisions sur les mots « mieux armés ». Combien de personnels ? Le manque d'informations est flagrant. La CFDT-Météo s'est étonnée que les 8 pages présentées constituent le rapport mentionné. Il a été répondu que des éléments complémentaires existent mais que cette synthèse représente bien « le rapport ».

La CFDT-Météo a égrené les difficultés qui s'annoncent avec un resserrement des CRA. Les tâches ne sont pas décrites dans ce « rapport ». Nous attirons l'attention de la direction sur le nombre de tâches à assumer durant les périodes de pause nocturne d'un centre voisin : parfois, la nuit, n'y aura-

t-il plus que 4 CRA pour assumer toutes les productions ? FO reprend ce thème de la continuité de service : quelles seront les possibilités de reprise des tâches d'un CRA par un autre ? Plus généralement, quelle est la charge de travail ? Y a-t-il des marges de manœuvre pour la tenir ? Quelles sont les ressources qui permettront d'y faire face ? Rien dans « le rapport ».

Le p-dg explique avoir pour objectif de resserrer le nombre de CRA en « *espérant* » (sic), le mot est révélateur, que cela ne nuise pas à la qualité de service. L'auteur du rapport est gage de sérieux. Le p-dg reconnaît que l'armement reste à déterminer.

Selon lui, les productions de TEMSI régionaux ne sont pas déterminants pour le TEMSI national. D'ailleurs, il souligne que les TEMSI régionaux ne sont pas réglementaires et que des « *questions se posent* » sur les prestations pour le vol à voile. Les collègues viennent pourtant d'y être formés !

La CFDT-Météo a insisté sur les difficultés rencontrées avec les « MAA auto ». Nous sommes un peu moins critiques que nos camarades des autres organisations syndicales sur l'initialisation des TAF. Le p-dg répond qu'au printemps 2018, une nouvelle production d'initialisation des TAF devrait donner meilleure satisfaction. Les MAA, selon lui, ne sont que des alertes principalement issues de seuils définis dans les modèles. Il ajoute tout de même que le sujet doit être regardé et des améliorations apportées.

Enfin, le p-dg évoque l'appel d'offres Air France, qui contient des prestations avec des « TAF » (ou des produits assimilables à l'international et notamment à l'autre bout du globe.

Le temps de production moyen pour un TAF avec son suivi (49 minutes) est facturable en temps de travail. La direction estime ce coût « trop élevé ». Il faudra automatiser.

Le risque est que les clients commerciaux s'en aillent selon le p-dg, puis qu'en conséquence, les missions institutionnelles soient retirées à Météo-France. Produire des « TAF » à bas coûts est faisable selon le p-dg, il fallait donc répondre.

Le p-dg entraîne Météo-France dans la course au moins-disant. Nous finirons par y être bien placés.

Pour revenir au débat sur les prestations aéronautiques. DSR/D explique qu'il faut distinguer la « fonction CRA » et la « partie production régionale aéronautique ». Vu tout est regroupé dans lesdits CRA, le raisonnement est difficile à cerner. Le fil conducteur est sans doute d'écheniller, déshabiller, déconstruire.

Le p-dg rappelle qu'avec des ressources en diminution, il faut s'attacher à retirer des tâches aux agents (via l'automatisation par exemple) et à en optimiser la répartition.

Plus généralement, chacun convient d'un problème majeur : la non connaissance des ressources (notamment humaines) sur lesquelles Météo-France peut compter dans quelques années.

Le nombre de prévisionnistes dans les CRA restants sera dépendant de ces ressources.

La baisse est entamée ; la qualité de service en pâtira-t-elle ?

5- Le budget de Météo-France

En baisse.

La subvention d'Etat de l'Etablissement a été rabotée de 193 M€ à 187,7 M€.

Cela entraîne le report de plusieurs opérations :

- acquisition du radar du Morbihan dans le cadre du programme PUMA (400K€) ;
- développements concernant le portail Internet de Météo-France (180 k€) ;
- projet d'amélioration de la vigilance (98K€) ;
- développements dans le cadre du projet AGAT – générateur automatique de texte pour le kiosque – (22K€).

6- Concernant la « masse salariale » (l'ensemble des payes des agents)

Un outil de suivi budgétaire a laissé entrevoir une dérive potentielle de la masse salariale. Le nombre important de départs à la retraite a permis de rentrer dans les clous et l'enveloppe disponible laisse apparaître de faibles marges de manœuvre.

La CFDT-Météo demande que la direction utilise ces marges de manœuvre au bénéfice des personnels grâce à l'outil « ITS-Fonctionnelles » au sein desquelles « des cartouches » sont disponibles. Le p-dg ne ferme pas la porte. Les délais seront serrés.

Une enquête de la cour des comptes est en cours au niveau direction générale. Il s'agit d'une « enquête de suivi, très classique ». La cour regarde aussi quelles suites ont été données aux recommandations formulées par elle à notre Etablissement en 2010.

Après une question de FO sur l'indemnité kilométrique vélo (IKV), le p-dg explique que ce sujet n'est pas traité. Sa complexité entraîne son éviction des dossiers prioritaires.

7- Effectifs et recrutements

148 départs à la retraite (contre 110 à l'origine) sont prévus en 2017. 18 agents ont réussi des concours pour aller vers la DGAC contre 7 estimés initialement.

La CFDT-Météo a demandé si la DRH avait identifié à quels endroits les départs précoces ont eu lieu. Pas de réponse en dehors de « les départs sont généralisés ». Il n'y a pas eu d'analyse.

En lien avec les marges de manœuvre évoquées ci-dessus dans la partie budgétaire, le recrutement d'ITM sur concours externe a été ré-haussé.

La direction souligne que le contrôleur budgétaire veille à ce que les personnels recrutés par voie contractuelle ne remplacent des agents fonctionnaires sur les postes dédiés aux fonctionnaires et que les coûts de ces contractuels pour Météo-France ne dérivent pas vers le haut.

Le p-dg refuse de donner suite à la demande CFDT-Météo de recrutement d'un Ouvrier d'Etat, malgré nos explications relatives au « droit de tirage arbitré en interministérielle ». Il précise que DCT/D a mis en avant qu'il n'y avait aucun besoin dans son service.

Le p-dg est plus sensible au cas que la CFDT-Météo présente concernant la DIRAG.

Un poste TSM est ouvert aux ITM, avec une fiche de poste commune. Nous soulignons le malaise des personnels à envisager un collègue mieux payé qu'eux sur le même poste. Nous remettons les choses en perspective : le cadre est une réorganisation récente dans laquelle les agents (TSM) en poste se sont largement investis. Créer de l'instabilité sur l'organisation qui a été actée est une erreur. Nous demandons que la direction renonce à ce recrutement. Le p-dg demande à DSR/D d'instruire la question.

Au passage, la direction précise que le poste concerné figure (figurera) en haut de la « pesée des postes TSM ». DSR/D s'interroge sur la démarche des collègues en DIRAG : « *Est-ce que les collègues préfèrent qu'on ne propose aucune solution au déficit chronique de personnels en Martinique ?* ». Mais. Ce ne sont pas des questions que nous souhaitons, ce sont des réponses.

DSR/D a noté que la CFDT-Météo ira à la rencontre des collègues début décembre.

8- Point sur l'action sociale

Météo-France devrait sérieusement envisager le dispositif dit « de référencement », c'est l'avis à titre personnel de la responsable du département A3ST. Ce dispositif consiste en un versement d'une aide à une Mutuelle de Santé et Prévoyance sélectionnée après mise en concurrence sur des critères de transferts effectifs de solidarité intergénérationnels, familiaux et entre les revenus.

Dans le cadre de son protocole social 2016-2019, la DGAC a prévu de verser 800 000 € par an à

une mutuelle sur quatre ans. Les agents de Météo-France, y compris les personnels « communs », n'ont pas droit aux avantages que cela peut générer. L'action sociale n'est plus si commune... Le ministère (MTES) a informé Météo-France qu'il souhaite lancer une telle démarche de référencement d'un ou plusieurs organismes de protection sociale. Repêchage ?

Pour information, la prestation (interministérielle) de chèques vacances se poursuit.

9- Formation permanente : bilan 2016 et axes prioritaires 2018-2019

Le bilan sur les formations 2016 est satisfaisant. C'est un satisfecit, y compris la formation sur le management malgré des évaluations en-deça de la moyenne générale.

On notera que la direction de la formation permanente et la DSO se sont rapprochés pour que les TSE puissent bénéficier de formations qui lui permettent de prendre un poste TSI.

Il est demandé d'améliorer les formations pour les agents recrutés via la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP).

Nous posons la question de la préparation aux concours (la CFDT-Météo en souhaite une gestion centralisée). Le représentant de l'ENM indique qu'un effort particulier est prévu concernant la préparation à l'examen IT-Pro, la direction ayant noté, comme beaucoup, des disparités entre régions, entre services.

10- Point sur le service DRH

Le rattachement du service DRH au secrétariat général est acté.

Le DRH/DA est DRH/D par interim et pourrait « *devenir pleinement DRH/D* », mais « *des cieux différents peuvent l'attendre* » indique le p-dg, qui prévoit que le « *couple SG / futur(e) DRH/D* » suffira à gérer les ressources humaines de Météo-France. Il compte donc supprimer le poste DRH/D. Le p-dg ajoute « *on s'en sortira en prenant des ressources externes à la DRH* », mentionnant DSR/D, D2I/D, D2I/DF/D (responsable du département Défense à la DG).

En d'autres termes, le p-dg envisage de supprimer 50 % du management du service DRH. Il estime que le diagnostic JLO (société de conseil dans le traitement des risques psycho-sociaux) aidera à faire le point sur les difficultés actuelles du service DRH.

Les syndicats, CGT en tête, estiment qu'il n'est pas raisonnable de traiter ce point à l'ordre du jour entre 17h25 et 17h30. Une ouverture de poste est demandée à GIP.

Un échange sérieux sur les soucis au service DRH est demandé par les représentants des personnels ; le CTSS DG du 28 novembre en sera l'occasion.

Concernant la psychologue du travail, on est « *en bonne voie pour un recrutement avant la fin de l'année* » selon DRH/DA. 3 possibilités ont été ouvertes à la BIEP : deux demi-temps, un temps plein à Saint-Mandé, un temps plein à Toulouse.

11- Comités Techniques (instances de concertation) CTSS de la DSO, la DSI, et CTSGS DirOP, Dclim, DSM

Sans doute afin de gagner 2 ou 3 réunions par an, l'administration propose d'ajouter aux ordres du jour de l'instance de dialogue social des services DirOP, Dclim, DSM des points sur DSO et DSI, par fusion de tous les CTSS. La CFDT-Météo juge cette proposition ridicule.

Elle a d'ailleurs été formulée sans aucune concertation préalable dans les instances concernées.

Au final, les « *périmètres des CTSS* » seront rediscutés pour une décision plus réfléchie fin 2018.

En attendant, le périmètre DSO-DSI continuera de vivre au sein de l'ex CTSS de la DT.

12- La politique de santé au travail à Météo-France

Ce point renvoyé vers le CHSCT.