



## Compte-rendu du CTEP du 8 octobre Réunion direction et représentants des personnels

### Table des matières

Les statuts particuliers des ITM vont être révisés et vont permettre d'enclencher un « processus de requalification ».....	1
Revalorisation de près de 20 % des indemnités pour horaires adaptés (IPHA pour les personnels techniques et assimilés).....	2
Taux de rémunération des astreintes effectuées à Météo-France.....	2
Les « Lignes directrices de gestion » relatives aux promotions.....	2
Une synthèse sur « l'accompagnement » de la réorganisation 2022.....	3
Sur la montagne, en deux lignes.....	3
Le suivi des actions nous a permis de formuler quelques remarques, notamment pour ce qui concerne le versement des primes.....	3

### Les statuts particuliers des ITM vont être révisés et vont permettre d'enclencher un « processus de requalification »

La révision de ces statuts permet de revoir les recrutements, et de calibrer le nombre de TSM qui peuvent devenir ITM chaque année.

Ce sujet avait déjà fait l'objet d'un vote fin 2018. Il était alors annoncé plus de 30 recrutements supplémentaires de TSM par an jusqu'à 2025.

Les tutelles de Météo-France veillent : le ministère (Transition Ecologique) et celui de l'Economie (la direction du budget à Bercy) relisent et critiquent les projets de textes. Bercy demande d'abaisser de 20 % le nombre de promotions annuel possible de TSM et ne les planifie que durant 3 ans, tout en prévoyant, grands seigneurs, une « clause de revoyure » en 2022 pour voir si on peut continuer. Il s'agit d'accompagner les réorganisations, Bercy l'a bien compris mais trop de promotions, ce serait le risque de « rompre l'équité intergénérationnelle », rien que ça.

Le concours spécial va rester, il y aura aussi un recrutement sur titres d'ingénieurs ou d'universitaires disposant déjà d'un diplôme de niveau I (master 2) dans le domaine scientifique ou technique et donc des élèves ITM avec un profil universitaire : cela fait quatre voies de recrutement.

La liste des postes TSM transformés en postes ITM a été mise à jour : on est passé de 400 à 500. Nous demandons en combien d'années pourrions-nous arriver au TROED cible (qui contient les postes ITM MétéoConseils) en terme de nombre d'ITM ? Le DRH estime que cela peut aller « assez vite » s'il n'y a plus de suppression d'emplois après 2022.

La CFDT-Météo a exprimé son désaccord avec l'idée des postes ITM sur lesquels les TSM occupant n'auraient pas de complément de prime (cf. la récente note de gestion du Rifseep, l'exemple des MétéoConseils). Nous avons commencé à interpeller la présidente-directrice générale.

A notre connaissance, à ce jour, tout TSM sur un poste ITM touche un complément de prime (prime de « recouvrement »). Pourvu que ça dure. [Sinon nous prévenir.](#)

Le projet de nouveaux statuts peut partir vers le Conseil d'Etat avec pour objectif d'être publié d'ici la fin de l'année : une liste d'aptitude (des agents TSM choisis par la direction pour récompenser leurs mérites et devenir ITM) serait alors possible. Le calendrier est très serré.

La CFDT a partagé ses votes :

**Une abstention** car il faut aller vite pour espérer une liste d'aptitude pour la fin d'année 2020, et **deux contre** pour manifester notre mécontentement vis à vis des reculs par rapport à 2018.

## **Revalorisation de près de 20 % des indemnités pour horaires adaptés (IPHA pour les personnels techniques et assimilés)**

Il a été proposé de revaloriser le montant horaire de l'IPHA pour l'amener au montant des BHI, mais Bercy souhaite grappiller quelques centimes et conditionne son acceptation à découpler cette prime de l'indice du point de la fonction publique.

On passe à 15,52 €. C'est toujours mieux que 12,93 €. La CFDT-Météo s'est **abstenue** sur ce projet.

Ces 20 % d'augmentation représentent sans doute plusieurs (dizaines d') années d'évolution du point d'indice.

L'application de cette mesure sera affective au premier jour du mois qui suit la publication du texte.

La CFDT-Météo a rappelé que ces indemnités sont liées aux nuits, aux jours fériés et assimilables à des heures supplémentaires (et pourtant payées beaucoup moins que des heures standards) ; les agents en IPHA doivent faire plus d'heures pour équilibrer leur bilan.

La CFDT-Météo a réclamé que ces IPHA soient versées même en cas de bilan négatif.

L'ensemble des organisations syndicales estiment que les BHI ne devraient pas être obligatoires.

## **Taux de rémunération des astreintes effectuées à Météo-France**

La revalorisation du montant de l'IPHA entraîne de fait une revalorisation des taux d'astreinte, puisque celles-ci sont liées au montant de l'IPHA.

Bercy l'a bien compris et a demandé à appliquer un nouveau coefficient pour enlever une part de 10% du taux actuel. Selon Bercy, le barème demandé était supérieur à ceux en vigueur dans la fonction publique. La CFDT-Météo s'est inscrite **contre** cette mesure réduisant le taux de référence.

Une nuit d'astreinte = 2 heures d'IPHA

actuellement  $2 \times 12,93\text{€} = 25,86\text{€}$ , et après revalorisation  $2 \times 15,52 \times 0,9 = 27,94$

soit une augmentation d'environ 9 %.

Ce point sur les astreintes a permis, via une question diverse, de souligner qu'il n'existe pas de rémunération des astreintes de jour. Est prise en exemple l'organisation en place à DSM/CS/PCGC pour assurer la prestation ARISTOTLE pour l'ERCC (Emergency Response Coordination Center) qui comporte des astreintes non rémunérées en journée. cf. [CR du « CTSGS » du 4 octobre](#)

Le DRH avance que les agents ne sont pas défavorables à ce système d'astreinte. La CFDT-Météo confirme que les agents sont bien placés en astreinte le mardi et le jeudi, sans possibilité de rémunération. Après discussion, la p-dg estime qu'il y a 2 questions :

- pour elle, en l'occurrence, on ne recourt pas à l'astreinte pour un contrat commercial : c'est une mission de Sécurité des Personnes et des Biens dans un cadre européen, l'astreinte est légitime.
- sur l'astreinte en journée, elle propose d'ouvrir un groupe de travail.

## **Les « Lignes directrices de gestion » relatives aux promotions**

Il n'y a plus de discussions en réunion (CAP) entre les organisations syndicales et la direction pour savoir qui est promu au grade supérieur. Désormais, la direction choisit seule, mais elle doit le faire en respectant les lignes directrices de gestion qui ont été discutées.

Les entretiens professionnels (annuels) vont jouer un rôle essentiel : le calendrier de promotions doit être cohérent avec le déroulement des entretiens. La promouvabilité d'un agent doit être connue par son supérieur avant l'entretien professionnel ; c'est mieux si celui-ci en connaît les critères, d'autant que l'on va changer de logiciel de gestion RH.

Enfin et surtout, la CFDT-Météo a obtenu que les représentants des personnels disposent, comme les directeurs, de la liste des promouvables.

Les personnels qui souhaitent un soutien, un conseil de la part d'un syndicat peuvent les solliciter.

La CFDT-Météo vote **Abstention** : la direction a pris en compte de très nombreuses demandes pour faire évoluer [le texte](#) avant des corrections de dernière minute.

## **Une synthèse sur « l'accompagnement » de la réorganisation 2022**

Le DRH décrit les actions en cours :

- \* une démarche GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) pour accompagner l'évolution des métiers
- \* le développement du travail à distance : 79 en 2018 à près de 400 en 2020, des formations au travail à distance ont concerné plus de la moitié des agents concernés
- \* la réforme du temps de travail : nouveau système pivot bientôt examiné au ministère
- \* 200 agents ont bénéficié de ces écoutes, un forum des mobilités a eu lieu, une Instance de Concertation Préfiguratrice (ICP) a permis de donner de la visibilité sur l'avenir aux agents
- \* un plan d'actions a été mis en place pour l'encadrement, il a débuté lundi 4 octobre
- \* une formation à l'écoute des agents a eu lieu
- \* il fait le point sur la répartition des primes de restructuration de service, des IDV - primes d'indemnité de départ volontaire et sur les ruptures conventionnelles.

La CFDT a souligné qu'il était malvenu de faire apparaître dans cet accompagnement des mesures qui sont faites au détriment des agents (ex. plafonnement des REBL, élargissement du nombre de cadres autonomes). Le DRH/D nous informe alors que la mesure sur les cadres autonomes ne sera pas appliquée pour l'instant car Bercy demande une liste de postes précise.

## **Sur la montagne, en deux lignes**

La pdg explique avoir obtenu l'accord de la ministre sur l'organisation proposée qui consiste en un maintien des implantations de Météo-France, via un partenariat renforcé avec les acteurs locaux : **Chamonix, Bourg Saint Maurice, Briançon, Perpignan ou Foix, Tarbes** sont concernés.

La pdg indique que l'organisation exacte doit être précisée.

## **Le [suivi des actions](#) nous a permis de formuler quelques remarques, notamment pour ce qui concerne le versement des primes**

\* Concernant les primes des agents de Nouvelle Calédonie, sujet sur lequel nous avons saisi la présidente directrice générale, le récent courrier envoyé par la direction vers le gouvernement est une première étape. Il faut désormais se mobiliser localement, fort de cet appui. Nous indiquons à la p-dg que certains corps ont obtenu récemment des revalorisations, et que celles de 2008 qui concernaient les agents météo n'étaient qu'une « remise à zéro des compteurs ».

\* La CFDT-Météo exprime sa satisfaction qu'une commission de suivi des personnels sous contrat avec Météo-France soit convoquée pour début novembre.

\* La CFDT-Météo souhaite que la définition des « tâches essentielles » à assurer à Météo-France soit discutée en CTEP

- \* Enfin, le point Rifseep est l'occasion pour la CFDT-Météo d'obtenir des réponses à ses questions :
- concernant les ITM, les mises en paye ont été faites hors IT-Pro des trois dernières années pour la plupart, une webconférence a réuni plus de 60 connectés le 6 octobre, et selon [les informations fournies par la DRH](#) on compte 541 connexions sur le simulateur Rifseep, et 70 échanges mails avec la DRH. Le réexamen des situations non correctes est prévu pour 2021
  - pour les TSM, le planning est 1/3 de agents traités pour octobre, et 2/3 en novembre
  - les mises en paye n'intègrent pas les +1,5 % de revalorisation qui vont viser les agents qui sont « au socle » de leur groupe, mais tout sera rétroactif au 1/1/2020
  - des courriers individuels sont prévus
  - la CFDT-Météo a noté que l'arrêté sur la prime de performance collective est paru, le DRH le confirme mais indique qu'il n'est pas certain que la prime sera versée en décembre mais plutôt en janvier
  - les compléments individuels annuels (CIA) qui sont des compléments versés selon le mérite, seront bien versés en décembre
  - la CFDT-Météo a conclu son intervention en précisant que s'il reste de l'argent en caisse pour les payes des agents (la CFDT-Météo a constaté que chaque année, des millions d'euros ne sont pas mis en paye), « l'outil juridique » dit primes-Covid peut permettre des choses en faveur des collègues.