



## CTSS DG du 12 novembre 2020

- Introduction sur les CSP
- Avis sur des créations de postes pour Météo-France Sports (D2C)
- Un point est fait sur les formations
- La GPEEC (la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) dans la « famille administration »
- Un souci à DIRCOM/Presse avec les astreintes

### Introduction sur les CSP :

La mise en place des CSP et ses conséquences continuent d'être suivies par les organisations syndicales, en nous appuyant sur le plan d'actions décidé en CHS-Conditions de Travail.

La CFDT demande à nouveau (3<sup>ème</sup> fois) qu'une réunion en Webex de tous les agents des CSP soit organisée pour pouvoir échanger en commun sur les améliorations à apporter à leur fonctionnement. Le SG interpellé n'exclut pas de le faire en début d'année 2021 en la couplant à une rencontre « en présentiel » des services (le séminaire annuel), suivant l'évolution du contexte sanitaire.

### **Avis sur des créations de postes pour Météo-France Sports (D2C/ MFS)**

Un TROED spécifique est prévu pour cette entité : certains agents hors D2C y travaillent à 100 %. L'activité représente 11 ETP en temps normal.

Un pôle de compétences à 7 ETP est identifié : ces postes ont été ouverts dans le cadre des mobilités au fil de l'eau du 17 décembre. En plus des 2 postes déjà rattachés à la D2C (la direction de MFS et le poste de suivi des opérations) s'ajoutent 3 postes pour la prévision avec un responsable, et 2 pour l'informatique, la logistique et la prévention des risques. L'organigramme est présenté et validé.

Pour arriver aux 11 ETP nécessaires au fonctionnement de MFS, il faudra continuer à faire appel ponctuellement à des agents des services de prévision pour des assistances. Des conventions de service pourront être établies pour ces mises à disposition ponctuelles.

Toutes les organisations représentant les personnels estiment que cette organisation offre une meilleure visibilité aux agents du fait qu'on acte l'organisation « en dur ».

La CFDT a demandé sans succès que toutes les fiches de poste soient fléchées ITM.

Nous nous appuyons sur le fait que les futurs « MétéoConseils » seront des postes ITM, et sur l'idée que les compétences requises pour la prévision dans le cadre des activités de MFS requièrent un niveau ITM, ce qui n'exclut pas du tout de pourvoir les postes avec des agents TSM qui monteraient en compétence. Au passage, ils toucheraient une prime de « recouvrement » (poste ITM occupé par un TSM <=> le TSM touche cette prime).

Le SG assure qu'il donnera la prime aux TSM même si le poste est à la fois TSM et ITM. Nous verrons bien...

Votes : 3 abstentions (Solidaires, CGT, FO), 3 favorables (CFDT)

## Un point est fait sur les formations

En amont de cette réunion, la CGT avait sollicité et obtenu une ouverture de poste à DRH/FP.

Le SG rappelle sa réponse positive, expliquant avoir pris le poste sur les ressources de service SG (en supprimant un poste portant sur le domaine qualité). Ce faisant, le SG reconnaît le caractère stratégique de la formation permanente, la nécessité de la repenser et de la soutenir dans le contexte de restructuration de l'Etablissement. Cela nous paraît positif.

Au bilan 2019, on constate une augmentation du nombre de personnes concernées par la formation mais une baisse sensible du nombre de jours passé en formation, lié aux difficultés du démarrage du CSP Formation Permanente. Les formations ont été en majorité liées à la mise en place des CSP (des adaptations liées à l'emploi).

Les perspectives pour 2021/2022 sont présentées au conseil de la formation permanente puis au CTEP ; celles concernant la D2C nous paraissent peu étayées et assez décevantes. On était habitué à mieux quand il y avait une responsable formation à la D2C, mais nous apprenons au CTEP qu'un marché a été passé spécifiquement pour ces métiers du commerce, ce qui est rassurant.

Les formations relatives au "management" sont assez complètes et font écho aux discussions que représentants des personnels et direction avaient eu dans le cadre des réflexions sur le "plan managérial", sorte de fil rouge pour les chefs à Météo-France (cf. [CTEP de juillet 2020](#)).

Nous insistons sur les formations au travail à distance pour tous les managers concernés.

## La GPEEC (la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) dans la « famille administration »

[La démarche ici en lien a été co-construite avec les directeurs](#) : il s'agit d'identifier les évolutions des services et de mettre en place des plans d'accompagnement avec des formations.

Avec les restructurations liées à Action Publique 2022, la famille « administration » (455 agents) va passer à 380 agents en 2022. La CFDT regrette une baisse du TROED à la DRH : nous estimons qu'elle est plus importante que prévue initialement : 9 postes seront supprimés. On note une réduction drastique à la logistique, avec une externalisation des activités.

Les services de communication (classée dans cette famille) contribuent à hauteur de 10 agents.

La moyenne d'âge dans la famille administration est relativement élevée, un agent sur deux a plus de 54 ans. Du coup, entre les personnels (une centaine) qui partiront en retraite avant 2022 et ceux qui auront des mutations, il faudra « recruter » et former entre 42 et 83 agents. Des métiers vont se transformer. Des formations adaptées seront nécessaires.

Des évolutions sont d'ores et déjà notées avec les deux points suivants :

- \* une fiche de poste modifiée à la DSR, « sans apport extérieur » pour pouvoir le rendre CUT, en lien avec une nouvelle répartition des tâches (suite au non remplacement de DSR/DA).
- \* un poste de SG/DLP va être rattaché directement au SG, pour venir en soutien aux agents occupant les postes en régions « supports/D » sur les aspects administratifs : le titulaire est déjà identifié. Le soutien consiste à harmoniser les pratiques en matière de logistique (proposer des documents-types par ex.).

## Un souci à DIRCOM/Presse avec les astreintes

Enfin, en dernier point à l'ordre du jour, la CFDT demande de meilleures possibilités de récupérer des heures travaillées suite aux déclenchements des astreintes « Presse / réseaux sociaux » les WE.

Lorsqu'elle a été mise en place, cette astreinte était répartie sur 6 agents mais elle repose aujourd'hui sur 3 agents. Certains n'ont pas de pause les WE et les récupérations le lundi ne sont pas systématiquement autorisées. Cette situation est anormale, nous demandons qu'elle cesse.

Le SG prend bonne note, en parlera au DIRCOM/D par interim (DSR/D) et renvoie vers le groupe de travail sur les astreintes.

Le problème est posé et reste sous surveillance.