



## Compte Rendu du Comité Social d'Administration de Météo-France du 9 mai

1. Une déclaration intersyndicale portant sur les retraites et les effectifs est lue en début de séance.

Elle est [ici en lien](#).

La CFDT la complète par une intervention sur les difficultés de recrutement.

Nous avons cité plus particulièrement DSI/SPV et DIRAG/Prévi, qui ne bénéficient pas des effectifs cible indiqués au TROED depuis plusieurs années. Les effectifs tardent à arriver, en plus d'autres sujets de tension en DIRAG (nous nous référons au rapport récent du ministère). Tout cela est source de fatigue intense, de stress, de pression et d'anxiété, risque de provoquer des troubles psycho-sociaux, et met à mal la qualité de vie au travail (qui est un des axes du COP).

La p-dg répond en soulignant que la DG fait « feu de tout bois » sur les recrutements, et que cela passe d'ailleurs par le recrutement de personnels sous contrat, fonctionnaires ou non. La problématique n'est plus de disposer des postes mais de les rendre attractifs pour les pourvoir. Selon la présidente, les difficultés de recrutement en outre-mer sont générales à la fonction publique et non une spécificité de Météo-France.

Elle indique que le sujet DIRAG est à traiter en CSA DIRAG, principalement. Selon elle, la DG ne peut être taxée de s'y désintéresser puisque c'est elle qui a demandé la mission d'inspection diligentée par le ministère. Le DG-adjoint rappelle que des recrutements sont en cours et qu'une organisation adaptative a été prévue.

2. La programmation prévisionnelle des travaux du CSA est validée :

Le programme est [bien fourni](#). Si un sujet vous intéresse, manifestez-vous ([cfdt@meteo.fr](mailto:cfdt@meteo.fr)). La thématique de la mise en place des astreintes ne figure pas dans cette liste mais a été ajouté.

3. Mesures salariales 2023 et prime d'intéressement à la performance collective

### **1/ Sur la prime d'intéressement à la performance collective (PIPC)**

Nous avons demandé « pourquoi ne pas mettre plus de crédits là-dessus en faveur des agents ? », car cette PIPC couvre tous les agents de manière égalitaire (corps techniques, administratifs et contractuels).

Le SG nous répond que le circuit de validation au niveau du guichet unique de la fonction publique serait bien trop long. Donc le choix a été fait de ne changer que les indicateurs qui y figurent, pas le montant servi. Nous mentionnons que le Sénat pointait du doigt Météo-France en 2019, lorsqu'il étudiait la loi de transformation de la fonction publique. Ainsi, un rapport précisait : « *La prime*

*d'intéressement collectif, c'est-à-dire selon les résultats du service dans son ensemble [...] reste symbolique\*». Et l'\* renvoyait vers le cas de Météo-France.*

## 2/ Les mesures salariales : avec la restructuration du SPC, c'était le grand sujet de ce CSA.

La CFDT-Météo avait demandé et obtenu ce point salarial dans l'ordre du jour, en sujet à traiter. Selon nous, l'inflation importante mérite que l'on échange des revalorisations de salaire entre direction et représentants des personnels.

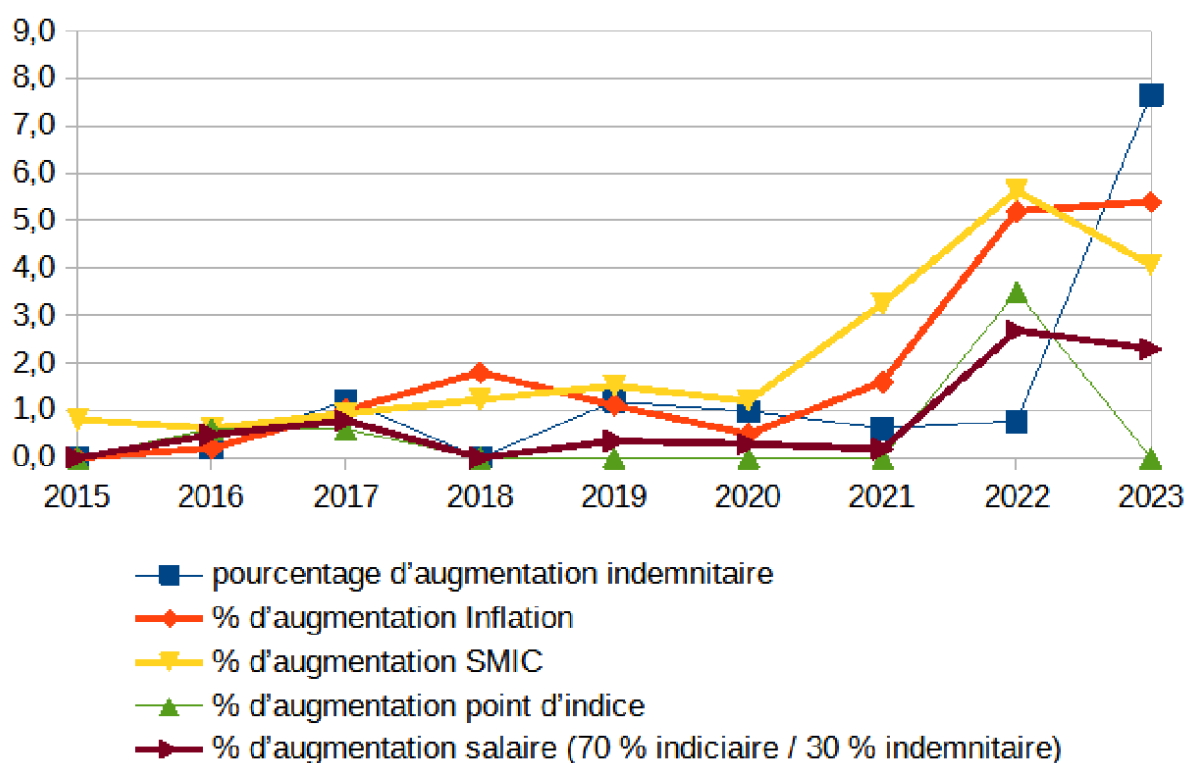
La CFDT-Météo a noté que fin d'année 2022, une enveloppe de 1,7 million était évoquée et que ce sont là 3,2 millions qui forment le paquet de mesures. On ne peut que saluer la hausse significative du montant de cette enveloppe. Certaines mesures ne concernent qu'une partie de l'année 2023. Par contre, elles sont 'crantées', c'est-à-dire qu'elles sont acquises pour les années suivantes.

Toutefois, un chapitre n'est pas décrit, celui où certains agents vont y perdre : ex. la fin des bonifications du 1/4h matinal (fin des prises de poste à 5h45). On sait que la Cour des Comptes avait qualifié ces bonifications d'exorbitantes, mais il conviendrait de compenser ce manque à gagner par effet de transfert.

Nous avons écrit qu'on serait souvent nettement sous les 2% d'augmentation de salaire, nos calculs nous mènent à + de 7% sur la partie primes pour les personnels techniques (note : calculs effectués pour un ITM du Groupe 3) sachant que les niveaux d'inflation seront pour 2023 aux alentours de 5 à 6 %, mais que les primes ne représentent qu'1/3 du salaire. Toutefois, l'année 2022 avait été une année « blanche » du côté des primes, c'est-à-dire sans augmentation, avec une inflation de 5.2% ! Et cela n'est pas nouveau : le décalage entre les revalorisations et la vraie vie dure depuis plus de 8 ans. Nous disposons de graphiques sur le sujet.

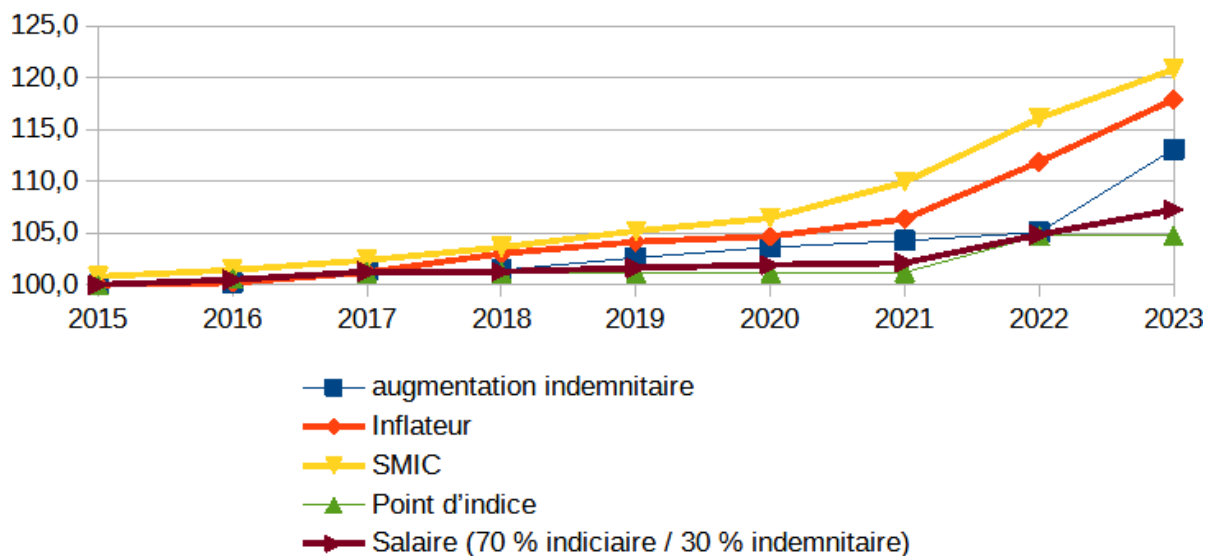
On raisonne en terme de salaire (70% indiciaire, 30% indemnitaire, sans prendre en compte les changements d'échelon) :

Evolution Indemnitaire MF, Inflation, SMIC, point d'indice, salaire en % annuel, pour ITM G3



- interprétation du graphique de la page précédente : depuis 2014, l'augmentation des salaires est toujours (très) inférieure à 1% par an, elle est pour 2022 de 2.7% (principalement liée à la hausse du point d'indice) et 2.3% pour 2023 (avec ces mesures annoncées par la direction), soit bien en deçà de l'inflation (5.2% pour 2022 et prévue à 5.4% pour 2023).

### Evolution Indemnitaires MF, Inflation, SMIC, point d'indice, salaire, base 100 en 2014, pour ITM G3



- sur une base 100 de 2014, le SMIC a augmenté de 21% alors que nos salaires de 7% uniquement. Il faudrait une augmentation de + de 12% de nos salaires pour avoir la même évolution que le SMIC depuis 2014. Pour la seule année 2023, malgré des revalorisations indemnitaires portées à plus de 3 millions d'euros, les agents continueront de subir une belle baisse de pouvoir d'achat si le gouvernement ne fait pas un effort sur le point d'indice.

### Détails des mesures

D'emblée, la CFDT-Météo ré-indique regretter que la prime « universelle » à la performance (cf. point précédent) ne soit pas ré-évaluée car certains personnels n'auront aucune revalorisation, par ex. les Ouvriers d'Etat. Nous le soulignons auprès de la direction.

Cela changera-t-il quelque chose aux choix de la direction ? On ne peut pas le garantir. A suivre. Il y a 17 lignes de propositions de revalorisation, procédons par ordre.

**Mesure 1 : augmentation de l'IFSE de 800€ annuels pour tous les TSM, ITM et IPEF, soit un peu plus de 2/3 des 2 600 agents. C'est une base et les mesures suivantes viennent s'ajouter à cette base.**

La CFDT-Météo a demandé si un complément d'IFSE serait ouvert concernant les missions spécifiques autour des Feux de Forêt (au même titre que des compléments sont prévus pour 'l'Assistance événementielle (Météo France Sport)', 'Correspondant qualité de direction', 'Référé armées', la maintenance.

**Mesure 2 :** les « bas des grilles de salaire » des catégories B et C vont être légèrement revalorisés

**Mesure 3 :** Anticipation d'un arbitrage d'un booster de promotion de TSM vers ITM :

Des crédits sont bien réservés sur ce point mais à ce stade, la tutelle au Budget propose uniquement une prolongation du booster actuelle alors que la demande de Météo-France est de doubler le nombre de promus annuel.

#### **Mesure 4 : Prime de recouvrement de poste TSM/ITM à 1 600 € annuel (« hors aéro »)**

Le doublement de la prime de recouvrement TSM est prévue mais on verra plus loin que les TSM non requalifiés ont la même hausse (+ 800 €).

La CFDT-Météo relève un oubli : la révision de la prime de recouvrement ITM / IPEF. Cette dernière (1200€) est maintenant inférieure à la prime de recouvrement TSM/ITM.

Nous indiquons aussi être toujours en attente d'une reconsidération de la règle de non cumul de cette prime de recouvrement ITM/IPEF avec le reclassement en CUT1 ou CUT2. Plus généralement, nous réitérons notre demande de plus valoriser les postes CUT1. La différence de niveaux de prime entre un CUT1 et un IDT : 117 €/mois, c'est faible, car la différence de rémunération indiciaire est faible également (nulle à certains échelons, à peine plus de 40€ au dernier échelon, ...). Cela entraîne un manque d'attractivité sur ces postes. Par exemple, les 2 ouvertures sur le poste de Chef Prévi National n'attire que peu de candidatures.

Réponse sur ces sujets au CSA-EP du 15 juin.

#### **Mesure 5 : « Aéro » : ça se complique !**

Une nouvelle usine à gaz va être montée. Et la proposition de l'administration coince avec l'ensemble des organisations syndicales. En effet, la DG propose une différenciation des primes au niveau des MCA. Ainsi, un TSM sur un poste aéro (poste requalifié ITM) mais qui refuserait d'effectuer des vacances de bureau perd la prime de recouvrement mais touchera une prime rebaptisée prime de conseil à 1000 €. Ce sera donc + 200€, alors que celui qui acceptera des vacances de bureau touchera + 800 €, soit une différence de salaire de 600€ annuels.

Côté CFDT-Météo, nous faisons savoir que l'on pensait que le statu quo (premier des scénarios proposés) était aussi une piste. L'ensemble des organisations syndicales condamnent la démarche de différenciation des niveaux de primes engagée par de la direction. En effet, la situation actuelle est transitoire (les TSM n'ont plus vocation à être sur ces postes) et a été imposée aux agents. De plus, nous sommes dans un contexte de tensions, consécutives notamment aux sous-effectifs. La direction indique que cette différenciation a pour but, entre autres, de compenser la baisse de salaire des agents qui feront du bureau (ils feront moins de nuits/dimanches).

#### **Mesure 6 : Revalorisation de 800 € annuel de tous les TSM sur postes non requalifiés**

La CFDT-Météo est tout à fait favorable à cette disposition.

Nous signalons à la direction un souci particulier avec les CT11, bloqués au dernier échelon. Durant des années. Avec uniquement la GIPA pour rattraper leur perte de pouvoir d'achat. Le message est entendu, mais y aura-t-il un remède ? Rien ne le garantit. Au moins, le sujet est posé.

*Si nous reformulons les mesures 4, 5 et 6 cela donne : Augmentation de +800€ annuels de l'IFSE de l'ensemble des TSM (sur poste requalifié ou non), sauf pour les prévi-aéro qui ne font pas de vacation « porte-feuille » qui ne toucheraient que +200€.*

*Cela vient en plus des 800 € de la mesure 1.*

#### **Mesures 7 à 12 : il s'agit de toute une partie sur différents « CIA » (Compléments Indemnitaires Annuels).**

La DG définit ses critères. On note une augmentation des CIA individuels (TSM 200€, ITM 230, IPEF 400) de 200€, soit une grosse augmentation en %. Et création de ce complément pour les contractuels aux mêmes montants, selon le poste qu'ils occupent. Les agents administratifs auront aussi des « bonus CIA ».

La CFDT-Météo note donc avec satisfaction l'ouverture d'une prime équivalente au CIA pour les agents contractuels. C'est une bonne chose : l'iniquité au sein des équipes était bien entendu patente entre les agents s'ils n'étaient pas de même statut.

Avec l'arrivée du RIFSEEP, l'augmentation des parts variables des salaires n'est plus contenue. Longtemps, à la Météo, la prime à la manière de servir a été circonscrite à un global de 80 000 €. Force est de constater qu'aujourd'hui, on est fort loin de ce cadre.

**Mesure 13 : Ajout d'un seuil supplémentaire de + 600 € au-delà de 25 vacations de nuit, soit 1 600€.** Entrée en vigueur : paiement en 2024 pour le paiement des nuits opérées en 2023.

A ce stade, il n'est pas prévu de troisième seuil. La CFDT-Météo estime qu'au-delà de 50 ou 60 nuits, donc a priori dans le cadre d'équipes en sous-effectifs, il est nécessaire de rétribuer les collègues par un moyen à... trouver. Nous le faisons savoir.

**Mesure 14 : Extension géographique du complément IDF au périmètre de la DIRN,** élargissement des bénéficiaires à tous les IPEF, ITM et TSM et fixation d'un montant unique de 1000 € annuels pour les ITM et TSM et 700 € annuels pour les IPEF.

Hausse significative donc, et bonne surprise pour les agents de la DIRN. Pourquoi cette partie de la métropole ? En raison d'une attractivité en berne. La CFDT-Météo demande alors à regarder si une application sur l'Outre Mer est envisageable.

**Mesure 15 et 16 : Revalorisation des IPHA - BHI.** Et donc des astreintes. On nous annonce une entrée en vigueur estimée au 1er juillet. Enfin ! Cela fait quelques années que l'on attend.

**Mesure 17 : Restauration - Participation employeur**

La CFDT-Météo avait demandé à la direction de Météo-France une action sur le volet restauration, avec une prise en charge par l'employeur d'un euro de plus :

- par la voie de la valeur faciale des tickets restaurant,
- par la voie des conventions de restauration.

L'intérêt de cette mesure étant d'être susceptible de concerner l'ensemble des personnels.

80 000 € sont proposés par la direction ; il semble qu'on soit loin de satisfaire note demande, étant plus proche de 20 centimes... Les modalités de cette prise en charge ne sont pas encore connues.

#### 4. Information sur le transfert du service de prévision des crues (DIRSE/SPC) à la DREAL et l'accompagnement des agents

Le projet qui consiste à supprimer ce service de prévision des crues de Météo-France a été annoncé le 1<sup>er</sup> mars 2023. Du côté des personnels ou de leurs représentants (RP), cela a été une grande surprise. Les RP ont donc réagi le 10 mars au Conseil d'Administration en faisant part de leur désapprobation et en soulignant qu'aucune étude d'impacts n'avait précédé ce projet de décision.

C'est à ce CSA-EP que ce projet de transfert du SPC Med-Est (Méditerranée Est) à la DREAL a été discuté pour la première fois entre la direction et les représentants des personnels.

Peu d'arguments techniques voire aucuns n'ont été fournis pour justifier ce transfert. Il est présenté comme une nécessité pour constituer un réseau ayant une cohérence administrative globale (16 SPC sont en DREAL, 1 seul est à Météo-France).

L'objectif serait un "meilleur service global" au bénéfice des français, notamment avec la mise en œuvre du plan d'action du SCHAPI pour l'horizon 2030. Les représentants des personnels considèrent qu'au contraire, ce transfert se ferait au préjudice de la qualité du service rendu et donc au préjudice des français. Le directeur de la DIRSE "*ne sait pas si ça sera mieux ou moins bien, après*" le transfert. Mais alors, qui le sait ?

Une position générale de la direction est d'expliquer qu'il ne faut pas être "dans l'immobilisme" et qu'il faut "s'adapter au changement". Nous, représentants des personnels expliquons que les agents du SPC sont des météorologistes qui ont l'expérience opérationnelle de MF, l'apportent dans le cadre des crues, et qu'ils font évoluer les choses, qu'ils ne sont pas dans l'immobilisme. Les vigilances rouges de 2019, la carte de sensibilité hydrologique expérimentée depuis 4 ans, la couverture récente de la Corse, sont des illustrations qui renforcent nos arguments. Il faut prendre en compte l'intérêt d'un laboratoire d'hydro-météorologie. Selon la p-dg, la relation entre

météorologistes et prévisionnistes des crues n'est pas une exclusivité du SPC Med-Est ; elle existe ailleurs. Les représentants des personnels expliquent que cette relation va être entamée, abîmée par la disparition du service de Météo-France.

Météo-France perdrait les 7 postes associés à la fonction SPC si ce transfert a lieu. La direction reconnaît le travail effectué au SPC Med-Est depuis 2006 mais selon nous, elle ne le saisit pas pleinement. Les agents ont le sentiment d'assister là à une décision qui serait prise avec un « 49.3 », sans concertation préalable.

Par ailleurs, la p-dg confirme que ce n'est "un SPC avec les agents" qui a été promis à la DREAL, uniquement "un SPC". En conséquence, si une large majorité d'agents restent à Météo-France, il faudra en assumer les conséquences, dis autrement, faire avec (ou plutôt faire sans les agents...). Statutairement, c'est la position normale d'activité (PNA) qui est envisagée pour les collègues qui souhaitent suivre le SPC. Cela permet de maintenir le niveau de salaire (malgré la crainte de quelques pertes de salaire concernant les indemnités des astreintes), a contrario du détachement, mais la PNA peut être plus restrictive en termes d'évolution de carrière.

Pour ceux qui ne souhaitent pas suivre le SPC, nous avons fermement demandé où étaient les postes, quels choix étaient possibles au sein de notre Etablissement ?

Après avoir reçu une lettre de mission pour étudier les impacts de cet éventuel transfert, le directeur de la DIRSE fait part de ses nombreux contacts avec la DREAL PACA. Le directeur de la DREAL a semble-t-il reçu l'autorisation de créer et d'ouvrir 2 postes pour la prévision des crues, de manière "anticipée", en vue de la prise en main du SPC Med-Est. Il n'a pas été précisé si cela est temporaire ou durable, si cela sert pour gérer la transition "à court terme" ou si ces 2 postes perdureront. Cela n'assure en rien un effectif durable supplémentaire pour le SPC Med-Est sans déshabiller d'autres SPC ou services, vu les réorganisations en cours ou à venir des SPC au niveau national et vu l'évolution des effectifs globaux des DREAL.

Le ministère devrait prendre un arrêté de restructuration, une fois l'étude d'impacts rendue.

Par ailleurs, selon le DIRSE/D, la motivation des collègues du SPC s'améliore.

Les syndicats soulignent qu'aucune preuve n'a été apportée d'un dysfonctionnement du SPC ou que l'organisation en place serait inadaptée. Ils expliquent au contraire que l'agilité de cette organisation spécifique dans le Sud-Est est bénéfique à la prévision des crues en général, qu'il faudrait s'en inspirer.

En outre, dans les réflexions, l'aspect métier n'a pas été pris en compte par les décideurs.

Quant au management du changement, le parti pris établi avant toute étude d'impact, le manque d'instruction préalable sont sidérants. Les dégâts déjà faits au niveau du SPC sont regrettables. Cela donne un mauvais signal au reste de l'Etablissement qui observe les débats. Au final, ce sont les représentants des personnels qui invitent l'administration à "l'innovation et l'agilité" en conservant le SPC à MF.

La motion suivante a été votée à l'unanimité par les représentants du personnel :

*Suite à la présentation faite par la Direction Générale, les représentants du personnel constatent l'absence d'arguments techniques, et dénoncent l'absence d'étude d'impact préalable. Nous dénonçons à ce stade un simulacre de concertation.*

*Les représentants du personnel en CSA-EP demandent l'abandon du projet de transfert du SPC Med-Est à la DREAL PACA.*

## 5. Suivi des actions et « Questions Diverses »

- 160 postes sont ouverts (en théorie tous sur la « place de l'emploi public »). Le DRH nous confirme que le taux de vacance des postes (3% en moy.) est un indicateur suivi, par service. Les recrutements sont selon la direction au maximum : + 47 à l'école cette année. Un point sera fait le 15 juin lors de la présentation du TROED, avec les effectifs cible et les effectifs réels.

- Le bilan final des « IDV » est de 191 départs pour 19 millions d'€ de 2019 à 2023. Cette année sont prévus 76 départs (alors que l'on pensait fin 2022 être à plus de 130).
- Un point sera fait sur l'organisation des div Services, en CSA puis devant les personnels en visio
- La [procédure de signalement et traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes](#) a été mise en œuvre 4 fois depuis sa mise en ligne.
- L'organisation sur la « météo des forêts » sera présentée dans le cadre du TROED 2023, tandis que les missions assurées seront sur une visioconférence enregistrée ce 9 mai ([cf. intramet](#)).