



Compte-rendu du CSA-EP

Date : 23 octobre 2023

Représentants CFDT-Météo : Thomas BOURCY, Max TONDEUR, Géraldine SILPA
Expert CFDT-Météo : Bernard DREGE

Table des matières

Propos Liminaire CFDT-Météo en annexe.....	1
Réponse de la direction	1
Suivi des actions.....	2
Rétroactivité de l'arrêté sur les bonifications secours (CRA) :.....	2
Réévaluation des régimes indemnitaires des CUT et agents sur poste IPEF :.....	2
Complément indemnitaire pour les prévisionnistes feu de forêt :.....	2
Communiquer les notes RIFSEEP des corps communs DGAC/MF :.....	2
Assignation tâches qualité de l'air et VAAC :.....	2
Guide de gestion des personnels sous contrat.....	3
Sur les compensations nuits/WE/fériés :.....	4
Enfin au sujet des compléments de rémunération liés au poste	4
Mise en place des divisions services	4
TROED 2023 et information sur le TROED 2024.....	5
Présentation du rapport social unique	5
Information sur la pénurie d'eau potable à Mayotte	6
Questions diverses	6

Propos Liminaire CFDT-Météo en ANNEXE

Réponse de la direction

La PDG remercie la CFDT-Météo d'avoir souligné la volonté d'avoir un dialogue social et se félicite que ça puisse fonctionner. Elle évoque la nécessité de recruter des contractuels suite aux nombreux départs à la retraite. Elle rappelle son souhait, évoqué lors de son audition, de renforcer les moyens pour l'outre-mer par rapport au changement climatique.

Sur le nouveau système pivot 38h30 / 19JRTT, la direction indique que le texte est passé au CSA Ministériel et espère qu'il puisse être appliqué en début d'année 2024.

Suivi des actions

Rétroactivité de l'arrêté sur les bonifications secours (CRA) :

Lors des échanges intervenus en CSA du 15 juin dernier, concernant le secours d'un CRA par un autre CRA, la direction s'est engagée sur 2022 et 2023. Ce sera uniquement une compensation financière, ce que nous regrettons. Elle paraît correspondre à la compensation en temps effective, à compter de la publication de l'arrêté (date encore inconnue). A savoir :

- en dessous de 6h de vacation : 15 € pour une vacation de jour et 25 € pour une vac. de nuit
- à partir de 6h de vacation : 30 € pour une vacation de jour et 50 € pour une vacation de nuit

Ce point n'a pu être traité complètement pendant ce CSA-EP et sera traité par mail. Il figure à l'ordre du jour la FS-EP du 26 octobre 2023. Les montants ne sont donc pas encore validés.

Réévaluation des régimes indemnitaires des CUT et agents sur poste IPEF :

La DG a déjà validé le principe d'un GT sur ce sujet. Le GT devrait commencer d'ici la fin de l'année. Sujet qui fera partie de la réunion du mois de décembre sur la pesée des postes.

Complément indemnitaire pour les prévisionnistes feu de forêt :

La direction décide de ne pas allouer de complément indemnitaire aux prévis feux de forêt. Nous prenons acte de cette décision, même si elle ne nous semble pas en accord avec la charge et les responsabilités du prévisionniste feu de forêt. Ainsi probablement re-soulèverons-nous ce sujet ultérieurement.

Communiquer les notes RIFSEEP des corps communs DGAC/MF :

La direction informe qu'il n'y a pas de notes « RIFSEEP » existantes à la DGAC mais qu'il y doit bien y avoir des textes d'application. La DGAC va être saisie à nouveau.

Assignation tâches qualité de l'air et VAAC :

Le poste effectuant les tâches qualité de l'air n'est pas assigné. Ces tâches ne seront pas effectuées en cas de grève, mais le CPR pourra être amené à répondre au téléphone sur ce sujet.

Concernant les tâches VAAC, la direction avait décidé précédemment de ne pas assigner le poste effectuant ces tâches, en comptant sur le mode secours assuré par le VAAC de Londres. La CFDT-météo, pour suivre l'avis extrêmement majoritaire des agents de l'équipe DSM-aéro/prévi, avait exprimé son désaccord et sa volonté de trouver une solution afin que la tâche soit effectuée à Météo-France.

Depuis, les agents ayant d'eux-mêmes pris l'initiative d'effectuer ces tâches en cas grève, la direction générale les a autorisés les agents à le faire, même en cas de grève de l'agent.

Le sujet est de nouveau évoqué lors de ce CSA-EP. La CFDT-météo s'étonne de ce fonctionnement aléatoire et qui revient à remettre en cause le droit de grève de l'agent. La CFDT-Météo redit son souhait de voir les tâches VAAC effectuées. La DG confirme l'organisation actuelle en disant qu'en cas de problème remonté, un RETEX sera fait.

Guide de gestion des personnels sous contrat

C'est une belle avancée et nous nous félicitons du travail effectué dans le GT correspondant. La volonté était d'avoir plus de clarté et plus de fluidité.

Nous faisons remonter 3 points positifs, sans plus de commentaires :

- Les personnes contractuelles sous contrat avec l'Établissement ont la possibilité de présenter les concours internes d'accès aux corps de l'Établissement qui sont organisés
=> c'est bien de l'inscrire car pas assez connu
- Compte-tenu des tensions observées sur le secteur de l'informatique, des préconisations de la DINUM et pour disposer de moyens plus attractifs qu'aujourd'hui, l'établissement appliquera la grille DINUM à 100 %.
=> c'est bien, car avant c'était 80 %
- "La différence entre la rémunération issue du référentiel et celle précédemment détenue par la personne contractuelle sera considérée comme un élément accessoire liée à la fonction."
=> c'est bien aussi !

Mais également 3 points positifs assortis de remarques :

- Une grille de référence en entrée à MF, c'est une promesse de ce guide. Extrait du guide page 7 : L'offre d'emploi publiée indique une fourchette de rémunération indicative. A quelle échéance ?
⇒ **La direction indique que l'application est immédiate.**
- Cet été [par courrier du 8/8], la pdg avait promis que l'on aurait des salaires pris en fonction du point d'indice, ce qui évite des avenants à chaque hausse de valeur du point. C'est aussi un engagement du présent guide => cf. page 23. A quelle échéance ?
⇒ **Réponse de la direction :** Accord de principe avec le CB parti. Les discussions sont en cours avec le nouveau CB. Échéance à compter de début 2024 sur le flux des nouveaux contrats et ensuite sur le stock.
- En GT, nous avons demandé que la revalorisation triennale, alias la clause de revoyure (page 14) fasse l'objet d'un cadre plus précis, comme c'est le cas à IGN. Certes, ça s'est amélioré ces dernières années mais on souhaite un GT. Car ça reste souvent FLOU cette revoyure. A quelle échéance peut-on espérer engager les discussions et conclure sur ce point ? On a des documents sur lesquels nous appuyer.
⇒ **La direction ne s'oppose pas à la proposition. Un GT sera constitué.**

Sur la confidentialité des avenants : la direction indique que les documents circulent uniquement dans le réseau RH (recrutement et paye). Les éléments de rémunérations précédents d'un agent ne sont pas conservés dans son dossier.

Nous faisons remarquer que pour éviter des pertes de temps de recrutements et éviter des écueils avec des agents inaptes à intervenir : dans le chap 1.1. Recrutement : il faudrait des enquêtes préliminaires concernant aussi des ressortissants de l'U.E sur certains postes (ex. Habilitations pour intervention sur aéroport soumis à enquête de Police).

La PDG indique que les candidats sont informés lors des entretiens de recrutement des contraintes futures liées à l'obtention des habilitations, comme pour les aéroports. Il n'est pas prévu de mettre en œuvre des mesures de contrôle supplémentaires lors des recrutements.

Sur les compensations nuits/WE/fériés :

Jusqu'à maintenant, il existait un énorme flou sur les compensations pour travail en service permanent ou semi-permanent pour les contractuels. Rappelons comment un agent fonctionnaire est indemnisé de son travail de nuits/WE/fériés. Il a le droit :

- a) à des repos compensateurs (obligatoirement récupérés en temps)
- b) à des bonifications horaires : une partie obligatoirement récupérée en argent (les 'BHI'), et l'autre partie est soit récupérée en temps, soit en argent (les 'IPHA').
- c) à une prime de nuit (0.97€/heure sur 9h)
- d) à une indemnité de RIFSEEP de nuit (300€ pour 1 à 4 nuits/an, 1000€ pour 5 à 25 nuits/an, 1600€ à compter de 26 nuits/an)

Le guide de gestion

- a) N'évoque pas les repos compensateurs. Mais en séance, **la DRH affirme que les agents contractuels ont le droit aux repos compensateurs.**
- b) Si l'agent choisit de récupérer ses bonifications horaires en argent, il se verra alloué une compensation de 80€/mois pour les agents en Service Permanent, et 40€/mois en service semi-permanent. **Nos calculs évaluent que cette compensation correspond à moins de la moitié que ce que touche un agent fonctionnaire. La DRH s'étonne.** Des échanges pour clarifier ce sujet auront lieu postérieurement au CSA-EP
- c) La prime de nuit est compensée à hauteur de 30€/mois, ce qui correspond peu ou prou à ce que touchent les fonctionnaires.
- d) L'indemnité RIFSEEP de nuit est appliquée de la même manière que pour les fonctionnaires.

Par ailleurs, **la DRH présente un projet de décret afin que les contractuels puissent toucher les IPHA.** Cela permettrait une équité parfaite entre les agents, et surtout éviter les forfaits qui peuvent provoquer quelques tensions entre les agents concernant le nombre de WE et nuits effectuées.

Enfin au sujet des compléments de rémunération liés au poste

Les compléments de rémunération liés au poste (technicien de maintenance, chef de projet ...) sont du niveau des agents fonctionnaires.

On note toutefois les points suivants :

- Poste de CUT : 200€ mensuels. Cela correspond à peu près au complément des fonctionnaires (bien faible) voire un peu plus (117€ de Rifseep et un petit complément indiciaire, un échelon sur 2 seulement).
- Poste d'encadrement : cela correspond-il aux postes CUT2 ? Nous n'avons pas bien compris la réponse à notre question. Mais les 350€ proposés sont en deçà (de 100€ au moins) de ce que touchent les fonctionnaires. **Nous demandons la réévaluation de ce montant.**

Mise en place des divisions services

Le titre proposé à l'ordre du jour est un peu réducteur, car il s'agit bien ici d'évoquer la bascule '3P' dont l'impact ne concerne pas uniquement les divisions services, mais également les services centraux : prévisionnistes, encadrements, développeurs ...

La synthèse des constats et inquiétudes concernant cette bascule est résumée dans le compte-rendu intersyndical de l'AG 3P du 17 octobre diffusée le 23 octobre. On note :

- Le manque de formation des agents
- Les méthodologies ne sont pas prêtes.
- Les agents s'inquiètent de la robustesse de l'organisation
- Les agents s'inquiètent du service rendu à l'utilisateur (surtout qu'on lui présente comme une amélioration).

Par contre, il n'y a pas de consensus parmi les agents sur le fait de repousser la date de la bascule. En gros, la disparation des PAR déjà à l'oeuvre ne permet que de choisir entre la peste et le choléra. Bien que reportée, la bascule ne va certainement pas se faire dans la maîtrise et encore moins dans le confort.

Bref, les incertitudes et les inquiétudes sont encore pleinement présentes.

La discussion tenue lors de CSA-EP ne fait pas bien avancer la problématique. On peut toutefois noter le point suivant : la direction demande à ce que la production ne soit pas présentée au client comme systématiquement de mauvaise qualité juste parce qu'elle est automatique. D'un autre côté, les agents peuvent indiquer lors des échanges avec le client que le bulletin qu'il a reçu n'est pas correct dans une situation spécifique, notamment parce que c'est une production automatique qui n'a pas été expertisée directement par un prévisionniste.

Enfin, la DG rappelle que les prévisionnistes ne sont pas responsables de la qualité de la production automatique. Ils doivent rediriger le client mécontent vers le commercial.

Les MCA pourront-ils bénéficier du travail à distance ?

PDG : l'engagement pris est l'ouverture du travail à distance pour les divisions services. Ce serait paradoxale si on ouvrait d'avantage le travail à distance. Pour elle, l'ouverture du travail à distance est faite pour les difficultés d'agents qui ont du mal à travailler la nuit.

TROED 2023 et information sur le TROED 2024

La PDG nous informe que le plafond d'emploi devrait passer à 2576 (2558 en 2023).

Le PLF 2024 montre un schéma d'emploi positif à +25 ETP, mais en grande partie ou totalement fléché. 7 ETP sont transférés vers la DREAL à Aix (transfert du service de Prévision des Crues).

Mesures au bénéfice des divisions Services : les agents sont en sur-effectifs en supposant qu'ils seront résorbés en 2024 par des postes non pourvus.

Le TROED 2024 sera présenté au CSA-EP du 12 décembre 2023.

Présentation du rapport social unique

Le RSU est présenté par l'équipe de SIEMS. Nous félicitons les équipes car l'élaboration du RSU est fastidieuse. Et nous les remercions d'avoir considéré nos demandes lors du GT.

Nous agitions 3 drapeaux :

- La GIPA : du nb d'agents qui touchent la GIPA chez les TSM, car ils sont au dernier échelon du dernier grade. Explosion du nombre de personnes bénéficiant de la GIPA : 607 en 2022 contre 81 en 2021.

Ce n'est pas une bonne nouvelle de toucher la GIPA, car cela signifie qu'on a perdu du pouvoir d'achat (GIPA = Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat).

- Les heures écrêtées : leur total ne cesse de monter alors qu'il repose sur de moins en moins d'agents : vivement le système pivot 38h30 – 19 JRTT- ! les agents auront au moins des JRTT.
- L'augmentation des temps partiels thérapeutiques et du télétravail pour raison exceptionnelle.

Ces éléments devraient être examinés de plus près par la direction.

Enfin, nous déplorons que ce RSU ne soit pas présenté aux directeurs afin de sensibiliser au niveau local.

Information sur la pénurie d'eau potable à Mayotte

Depuis le 11 octobre des coupures d'eau à Mayotte. Indisponibilité d'eau potable.

Le centre Météo n'est pas concerné par les coupures d'eau. Le réseau a eu en cas de non-conformité (eau présumée non potable) : mesures palliatives et préventives : depuis le 22 sept distribution d'1L d'eau par agent en poste. Acheminement de 400 bouteilles d'eau depuis la Réunion, le 24 sept. Suite au CSA, décision prise de faire un nouvel acheminement d'eau.

L'eau sanitaire : l'installation d'un récupérateur a été décidé suite au CSA du 4 sept.

Une aide exceptionnelle du CLAS/OI est attribuée à chaque agent pour l'achat d'eau potable.

Questions diverses

Revalorisation des indemnités de déplacement

Nouvel arrêté du 20 sept 2023 :

20 € pour le repas de midi – 90€ par nuitée (Région Parisienne : 120 €)

Dispositif "retraite progressive" à Météo-France : nombre de demandes reçues par les services RH, quel impact sur les effectifs ? (SNM-CGT, SNITM-FO)

8 demandes remontées par la DRH (6 pour 2023 et 2 pour 2024). Etre à temps partiel et être à moins de 2 ans de la retraite. Il s'agit d'être à temps partiel, si l'agent repasse à temps plein il perd le bénéfice de la CPA. Une FAQ établie par la DGAFP peut être mise en ligne sur l'intramet.

Information sur le ratio pro/pro ITM pour 2024 et les années suivantes (-FO)

Tous les 3 ans par décision de l'administration. En général autour de 11 à 13%. La p-dg a la liberté théorique de fixer ce taux. La direction souhaite augmenter le ratio : « *il faut que l'on demande au CB, sachant que la date d'effet est au 1^{er} janvier 2024.* »

Informations sur le plan de requalification TSM/ITM (SNITM-FO)

Sujet non traité

Transfert du SPC Med-Est à la DREAL. Date d'affectation des agents restants à Météo-France dans leur nouveau poste (CFDT-Météo)

Sujet non traité

Astreintes et tableaux de service à DirCOM/PRESSE (CFDT Météo)

Sujet non traité

Nous décidons d'arrêter l'ordre du jour à 17h40 et de présenter la motion intersyndicale :

Dans le prolongement du protocole d'accord signé le 2 octobre 2023 entre Météo-France et les Organisations Syndicales, les représentants du personnel demandent à la Direction Générale de revoir sa position quant au traitement inégal dont font preuve les MCA des CRA d'Hexagone. L'article 3, traduisant les engagements de la direction concernant les perspectives de carrière en HB en travail à distance, doit être élargi aux MCA.

Les engagements de la direction inscrits dans l'article 4 concernant les thématiques des activités en HB des MC des Divisions Service, doivent s'appliquer de la même façon aux MCA : à savoir selon un rythme adapté à chaque personne et non par positionnement immédiat, revu annuellement, et bien entendu sans sanction financière.

⇒ Réponses de la direction : sur le 1^{er} sujet (article 3) la PDG dit qu'elle a déjà répondu. Sur le 2^{ème} (article 4) sujet, on peut regarder pour pouvoir élargir le protocole aux MCA. Pas de sanction financière pour les agents qui font 1 ou 2 thématiques.

Les sujets non traités feront l'objet d'une réponse par mail de la part de l'administration.

ANNEXE

Déclaration liminaire CFDT-Météo

Madame la Présidente,

Il y a deux sujets principaux dans ce CSA-EP même si les textes sur les IPHA ont aussi leur importance : ce sont les points "guide de gestion des contractuels" et "division Services".

On peut étendre ce sujet « Services » à la bascule 3P. Le conflit de septembre qui s'est conclu par le protocole du 2 octobre est derrière nous, mais les difficultés et les appréhensions autour de cette bascule sont plus vivaces que jamais.

Comme nous l'avons dit dans la déclaration intersyndicale au Conseil d'Administration du 13 octobre : "*Cette situation est la conséquence de choix d'organisation, cadrés par des années de réduction de moyens, notamment en effectifs.*"

Par contre, on ne peut pas dire, comme cela a été affirmé à l'Assemblée Nationale à l'occasion de votre audition du 11 octobre, que le dialogue social à MF serait « un dialogue de sourds ». Nous ne partageons pas ce point de vue et avons un avis beaucoup plus nuancé.

On l'a indiqué CSA-Ministériel du 13 octobre.

Dans ce CSA, on étudiait le texte sur les temps de travail avec le système pivot 38h30, 19 JRTT. Sur ce sujet précis, pour conclure, nous avons deux questions :

- d'une part sur le calendrier = quand ce dispositif sera-t-il mis en œuvre ?
- et d'autre part, quand allons-nous résoudre le problème des cadres autonomes qui ont 19 JRTT mais des heures qu'on ne compte pas ?

Donc que cela soit sur ces sujets temps de travail, sur la bascule 3P, ou sur bon nombre d'autres sujets, nous allons avoir besoin de poursuivre le dialogue social.