



CR du CSA-EP de Météo-France du 12 décembre 2023

Un inventaire plus précis est nécessaire concernant le suivi des actions ; suite à une remarque de la CFDT-Météo, DRH/D et DA partagent l'idée que l'on peut parvenir à un meilleur suivi.

Sommaire :

Modification du statut des ITM créant un recrutement renforcé parmi les TSM, de manière temporaire	1
Arrêté de restructuration – transfert du SPC Med-Est à la DREAL (pour avis)	2
Aménagement du temps de travail des personnels de Météo-France (pour avis)	2
Jours de RTT fixes pour 2024.....	3
Contrat de mission scientifique	3
TROED 2024 – Projection 2024 des départs et des recrutements	4
Point sur la bascule 3P.....	5
Axes de la formation permanente 2024 (pour avis).....	6
Actions en cours et questions diverses	8

Modification du statut des ITM créant un recrutement renforcé parmi les TSM, de manière temporaire

Il s'agit d'autoriser 240 promotions de TSM en ITM au lieu 126 prévues, sur 2024 - 2025.

Nous signalons avoir sensibilisé la directrice générale de la Fonction Publique, par courrier recommandé en date du 11 décembre (courrier disponible sur demande).

Ce projet de décret porte 2 modifications majeures :

- 1- Mesures transitoires pour 2024-2025. Demande de promotion formulée en volume : 120 promotions pour 2024-2025.
- 2- Ajustement sur le corps de catégorie B en introduisant une disposition permettant un classement plus favorable via un tableau de classement modifié.

Le chiffre affiché sur le « superbooster » a pour objectif de rendre cohérentes les promotions de TSM en ITM avec les requalifications de poste. Le texte sera présenté au GU, « Guichet Unique » (ceux qui

publient les textes officiels, décrets, arrêtés, etc. au ministère du Budget). Il n'est pas garanti que le GU l'accepte. En cas d'avis défavorable, la direction reviendra vers les représentants du personnel (RP) pour refaire une proposition. Ce sujet sera abordé en CAP ITM afin de s'assurer d'une expression favorable des représentants des ITM.

La direction va refermer le groupe de travail (GT) sur l'« avenir des TSM », il n'y a plus d'action particulière hormis une « pesée des postes » prévue début 2024 qui devrait permettre la requalification de nouveaux postes TSM en postes ITM. La PDG reconnaît que peu de suites ont été données aux conclusions du rapport du CGEDD.

VOTE : Pour à l'unanimité

Arrêté de restructuration – transfert du SPC Med-Est à la DREAL (pour avis)

La CFDT-Météo rappelle à la direction son opposition à ce transfert.

L'arrêté permet de fixer des mesures d'accompagnement des agents impactés, sous forme de formation, de mobilité, de détachement pour les agents qui demeurent au SPC. Sur 6 agents, 4 ont opté pour des mobilités internes à Météo-France et auront une affectation pour le 1^{er} avril 2024. Il reste 1 agent toujours au SPC qui sera donc prioritaire en terme de mobilité. Des agents y travaillent encore en astreinte, avec un tableau mis au point avec le Directeur de la DIRSE.

Un agent va avoir une mutation vers le ministère de l'intérieur, par voie de détachement. Un autre agent muté vers la DREAL (ministère) pourrait perdre en salaire si cet arrêté n'était pas publié.

Nous avons demandé il y a plusieurs mois la publication d'un tel arrêté.

Entre mécontentement vis-à-vis de cette restructuration et nécessité d'entériner cet acte administratif pour protéger les agents, la CFDT-Météo s'abstient.

VOTE : Contre : 0 ; Abstention : FO-CFDT-Météo-Solidaires ; Pour : CGT.

L'arrêté sera prochainement publié.

Aménagement du temps de travail des personnels de Météo-France (pour avis)

La principale nouveauté de ce texte est la création d'un système pivot 38h30 sur 5 jours donnant droit à 20 jours de RTT, auxquels est retranchée la journée de solidarité.

A quand l'application ? demande la CFDT-Météo. L'accord de principe de la DG date d'avant 2018 !

Au 1/1/2024 répond le DRH/D, avec un bémol : PEGASE ne sera sans doute pas prêt.

Nous retenons que les agents auront bientôt la possibilité de choisir le système pivot 38h30 / 19 JRTT avec effet au 1^{er} janvier. Attention, pour ceux qui choisissent ce système pivot : PEGASE n'étant pas prêt pour mettre à jour les données à partir du 1^{er} janvier, des écrêtages auront lieu jusqu'au déploiement d'une nouvelle version de ce logiciel (en mars ?). Et ensuite ces écrêtages seront annulés car PEGASE recalculera tous les horaires. Une journée de travail s'allonge de 18 minutes et 8 JRTT sont ajoutés. On passe ainsi d'une journée théorique de 7h24 à 7h42.

De la même manière, les 19 jours de JRTT ne seront visibles qu'après déploiement de la nouvelle version PEGASE. Début 2024, même en ayant choisi le pivot 38h30, seuls 11 JRTT apparaîtront.

En ce qui concerne les « cadres autonomes »

Les directeurs et leurs adjoints des directions centrales et des directions interrégionales bénéficient du régime de travail des cadres autonomes. Ces agents bénéficient d'un forfait annuel de 20 jours de RTT, auxquels est retranchée la journée de solidarité.

Voilà, par cette phrase, on sait qui ils sont et comment ils sont traités. Nous retenons que la mention « cadre autonome » figurera dans la fiche de poste, ce n'est pas toujours le cas.

Pour tous les autres chefs de service ou de divisions, c'est facultatif. Nous indiquons qu'il nous a semblé que certains agents avaient été plus que « incités » à choisir cette position de cadre autonome. La p-dg souligne que « *c'est bien l'esprit du texte que de laisser une totale liberté de choix à l'agent* ». Avoir la liste de postes pour lesquels c'est facultatif ? OK elle sera vue en CSA des services concernés.

De manière plus anecdotique, il est rappelé la possibilité de bénéficier d'un JRTT en plus pour un agent à temps partiel à 80% ou plus ou un agent qui travaille sur 4 jours, dans l'hypothèse où l'un de ses jours chômés figure parmi les 3 JRTT fixés.

VOTE : Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Pour : unanimité

Cet ajout de système pivot fait l'objet d'un texte réglementaire qui doit paraître au Journal Officiel de la République Française. Pour cette raison, le texte avait reçu validation du CSA Ministériel le 17 octobre 2023. La CFDT-Météo y était représentée par L. Althuser. Il a été question du système pivot mais on a pu revenir aussi sur le « superbooster », pour s'assurer du soutien et du DRH du ministère et du SG du ministère.

Rappel du calendrier sur le système pivot (au 18 déc. 2023) :

PEGASE ne sera pas prêt au 1^{er} janvier mais la possibilité sera donnée aux agents d'adhérer au nouveau système pivot 38h30 19 JRTT dès ce début d'année.

Jours de RTT fixes pour 2024

Les JRTT seront : vendredi 10 mai, le lundi 15 juillet, le vendredi 16 août 2024.

Deux « ponts » et le lendemain du 14 juillet.

Contrat de mission scientifique

Ces contrats dits « indéterminés » sont conclus sur toute la durée d'un projet scientifique ; par rapport à des recrutements en CDD, cela donne de la visibilité aux agents recrutés car sa durée ne peut pas être inférieure à six ans. Un accompagnement de l'agent en fin de contrat est prévu en vue de valoriser son parcours professionnel et de l'aider dans sa recherche d'un nouvel emploi.

Mais il n'y a donc pas de reclassement des agents en fin de contrat (prévu en cas de licenciement par les CDI de droit de commun dans la Fonction publique), ce qui rend ce type d'emploi « précaire ».

Engagement est pris d'actualiser le cadre de gestion des personnels contractuels avant d'utiliser ce type de contrat. Mais tout le monde se demande dans quel cas on les utiliserait, car quand bien même ils visent des emplois non permanents, ils concernent des projets de Météo-France, c'est-à-dire des postes « sous plafond d'emploi ».

Il s'agit officiellement de favoriser l'emploi de personnels spécifiquement dédiés à l'accomplissement d'un projet de recherche. Un bilan de mise en œuvre y sera par la suite présenté annuellement.

Les contrats utilisés aujourd'hui sont des contrats de projet (encore plus précaires).

TROED 2024 – Projection 2024 des départs et des recrutements

Le budget 2024 devrait présenter un schéma d'emploi positif de + 25 ETP.

En cohérence, la Direction projette 180 arrivées et 155 départs. L'objectif de recruter davantage à l'école est un objectif partagé par la direction : + 28 en 2023, + 7 en 2024. La pdg indique toutefois que l'on n'a pas saturé les recrutements en 2023.

Une présentation du TROED (Tableau de Répartition Optimale des Effectifs Disponibles) a lieu :

Différences entre TROED 2024 et TROED 2023

-Variations MAD, élèves et FCPLR :

- ▶ 0 MAD : 2 MAD
- ▶ + 7 élèves : 133 élèves
- ▶ - 5 FCPLR : 12 FCPLR

-TOTAL intégrant MAD, élèves et FCPLR :

- ▶ + 15 : 2 598,5 ETP

La CFDT-Météo revient sur 2 sujets de fond :

- 1- Le TROED est un tableau de cible théorique. Contrairement à ce qu'indique l'acronyme, ce n'est pas une répartition des effectifs disponibles. Ce sont les postes en ETP, à occuper par répartition des effectifs qui devraient être disponibles si le monde était parfait.
Or, on a du mal à recruter. On a du mal à combler les trous, à **combler l'écart entre le réel et le prescrit par le TROED**.
C'est une grosse difficulté en ce moment (les recrutements sont trop lents).
- 2- Nous regrettons que **la réflexion sur de nouvelles requalifications n'ait pas encore abouti et ne se concrétise pas dans ce TROED**. En CAP, il a été évoqué la requalification de postes informatiques à la DSI, en métropole (CMS) et en OM, ainsi qu'à la DSO. L'arbitrage final côté DG est pour le début d'année 2024 et sera présenté au CSA du 8 février 2024.

Principales variations entre TROED 2024 et TROED 2023

- Ajout de 12 ETP Régionalisation du Changement Climatique Outre-mer (5 DESR, 3 DCSC, 2 DSM, 1 DIROI, 1 DIRPF)
- Ajout de 2 ETP Assistance Feux (Nîmes) à DIROP
- Ajout d'1 ETP Bouées à la DSO
- Ajout d'1 ETP Maintenance aéronautique à la DIRPF
- Ajout de 2 ETP Données Publiques à la DSI (MSI)
- Régularisation de 2 ETP à la DSI (OP)
- Suppression de 7 ETP au SPC MedEst
- Non prise en compte à ce stade de la ventilation des 7 ETP en DIR (protocole social) en attente CSA ARH du 30 janvier 2024

Feux de forêt : les ouvertures de poste sont à PG sans obligation à tenir des fonctions « feux de forêt », ces ouvertures visent à donner des marges de manœuvre à l'équipe des prévisionnistes de Toulouse.

FO revient sur l'écart entre le réel et la cible et la p-dg explique qu'il y a bien un creux en 2023 lié à de forts départs en IDV.

La CFDT revient sur les 12 ETP consacrés à l'expertise sur le changement climatique en Outre-Mer :

- 5 postes au CNRM en charge de la production des simulations
- 3 postes à DCSC (création de produits grillés d'observations, indicateurs, corrections de biais des simulations + portail DRIAS)
- 2 postes DSM (1 orienté agriculture et 1 orienté énergie)
- 2 postes en OM (1 Pacifique + 1 Ocean-Indien).

Un fort besoin est exprimé en OM. Sur la région DIROI, l'ETP prévu est d'une part quantitativement faible et d'autre part ne semble pas répondre au besoin. Il risque de ne pas permettre de soulager la charge de travail pesant sur l'équipe EC. La pertinence de la répartition proposée est interrogée, même si on comprend l'idée d'un travail en central pour chercher une certaine homogénéité en terme de modélisation climatique et de production de services climatiques, 2 postes en OM sur 12, c'est peu. La direction répond qu'elle a demandé et va redemander 3 postes supplémentaires en Outre Mer pour les services sur les projections climatiques et l'adaptation climatique. *« Pour cela on a besoin de données à l'échelle des territoires. Ce travail devra être fait pour les 4 zones mais il s'appuie sur un pôle de compétences au CNRM et à la DCSC. On a besoin d'ici 2025 d'avoir des projections climatiques sur les territoires d'outremer. Il faut des données. Puis il faudra discuter avec les acteurs du territoire pour savoir quels sont leurs services en matière de changement climatique. »*

Point sur la bascule 3P

Solidaires-Météo lit une déclaration, demande que la direction reconnaisse ses responsabilités, et des effectifs supplémentaires. Et dénonçant les chiffres de grève mis en avant dans un tweet de la direction.

La p-dg répond sur le dernier point via deux volets : il n'est pas souhaitable d'aller s'écharper sur les plateaux de télévision, c'est dans les instances que l'on trouvera des solutions. Elle précise : *« L'Etablissement a reçu plein de sollicitations, les a refusées mais il est difficile de ne pas répondre de manière factuelle sur le nombre de grévistes. »* Les chiffres ont donc été communiqués aux médias. La pdg indique qu'elle assume ses responsabilités et les assumera toujours. Elle indique : *« Je l'ai écrit. Que faire de plus que le dire ou de l'écrire ? »*.

La CFDT-Météo demande : *« tout de même, est-ce qu'il était prévu que cela se passe comme ça ? l'annonce qui a été faite en interne, c'était que les résultats de la base étaient très satisfaisants, qui étaient meilleurs que l'ancienne base, 98,6% de bons résultats »*.

Il convient de partir d'un diagnostic partagé : le résultat n'est pas bon à 98,6 %.

Le directeur général adjoint reconnaît : *« On a été pris par le temps ». Et ajoute : « On avait repoussé une dette de 35 ETP ; il fallait basculer. Il y a la communication vers les clients dont il faudra parler aussi : Promethee ne peut pas être meilleur qu'alpha. Enfin, collectivement, on a à cœur que ça fonctionne : on compte sur l'effort collectif. »*

FO pointe un mal-être chez les commerciaux ; la direction en convient.

Nous demandons si l'on peut : « *accélérer l'instruction sur la correction de la base en région* » ?

La direction répond par la négative : on n'a pas de disponibilité parmi les ressources compétentes actuellement. La question des compétences est incontournable.

Les représentants des personnels affirment qu'il règne un sentiment de culpabilité des acteurs de la chaîne de production. Un grand nombre d'agents sont touchés par 3P, pas uniquement à la prévision : à la DSI, certains ont été écrêtés en heure. La direction dit qu'elle va regarder ce qui peut être fait.

5 actions ont été identifiées et seront présentées à la Formation Spécialisée du CSA. Par exemple, la direction a décidé de diffuser un message d'information aux clients sur les extranets. Est-il possible de mettre le message sur le site meteofrance.com ? : la direction dit que ce sera fait si c'est nécessaire. Un gros sujet est la LPN (limite pluie neige) sur lequel elle reconnaît ne pas être au point. Ce plan d'accompagnement est présenté en FS le 15 décembre (la CFDT-Météo en publie prochainement un CR assez détaillé).

Axes de la formation permanente 2024 (pour avis)

La CFDT-Météo insiste sur la mise en place des formations au changement climatique.

Nous demandons de clarifier les offres : la DRH met en avant qu'il y aura en effet la mise en avant de formation CNED : le [B-A BA du climat](#). Un badge est délivré à la fin de la formation qui est ainsi donc considérée dans les formations suivies par l'agent.

La CFDT-Météo rappelle qu'une obligation provient de l'Etat : les directives gouvernementales visent à former 100% des fonctionnaires d'ici 2027.

Il est aussi nécessaire d'être formés à l'écoresponsabilité pour savoir comment agir « pour le climat ».

L'administration n'a rien de vraiment nouveau à présenter ce jour, mais des formations externalisées sur la conduite écoresponsable et sur le numérique font partie des choses qui existent déjà.

La CGT demande si des formations au sujet des recrutements et de la gestion des personnels sous contrat sont prévues pour les chefs de service. DRH/DA précise qu'un chantier est à ouvrir. Aujourd'hui FLATCH'R facilite le recrutement. La CGT interroge aussi la direction sur « l'agilité » et la mise en œuvre d'un plan de formation sur cette thématique à la DSI. Le DG-adj explique que la réflexion vient seulement de s'ouvrir, qu'on en est encore au stade du « brainstorming » fondé autour de 3 axes : réflexions sur les méthodes de développements agiles côté DSI, propositions de la Direction de la Stratégie, et conclusions du « chantier 4 ». Ce sujet pourra faire l'objet d'un échange d'un CSA-EP début 2024.

Une équipe à la DSM a suivi une formation sur les données publiques qui vont être diffusées gratuitement à partir de 2024. Il est précisé qu'il y a un point focal à la DSM et une hotline qui recevra les appels des clients avec des agents de la CRC qui seront formés.

Risques sismiques : tous les agents doivent être formés. Un référent doit être nommé.

Il n'y a pas de plan de formation de l'Etablissement mais nous disposons de ces axes de la formation, et du catalogue de la formation. Ce n'est que pour 2025 qu'un plan en bonne et due forme sera fourni.

Des plans de formations sont prévus par direction.

Le catalogue présente l'offre et les remontées des entretiens professionnels permettent de l'ajuster durant le premier semestre 2024.

Voici les grandes lignes de ce qui est prévu (vous pouvez [réagir auprès de nous](#))

Accompagner le développement professionnel en améliorant l'accessibilité à la formation

Améliorer la visibilité de l'offre de formation, et mise en place d'une gestion dématérialisée des demandes, tout en mettant en place d'un réseau de formation et de formateurs internes.

Axe 1 – Fédérer les agents autour d'une conception partagée des valeurs de la République et comprendre le contexte général dans lequel œuvre l'établissement

Mise en place de formations à l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, la laïcité, le handicap. Connaissances des services de l'Etat et connaissance de l'activité de l'établissement.

Axe 2 – Développer l'offre de formation en lien avec les enjeux climatiques et écologiques

Refonte des formations au changement climatique et formation prévue à l'éco-responsabilité.

Axe 3 – Consolider la fonction et les postures managériales

Enrichir l'offre de formation, renforcer l'accompagnement, le soutien et former sur la gestion de projet en mode agile.

Axe 4 – Accompagner les agents en utilisant le numérique comme levier

Formations télétravail et travail à distance ; accès aux supports de formation et aux modules d'auto-formation via l'école numérique ; accès aux plateformes externes : CMVRH plateforme ministérielle et MENTOR, SAFIR plateformes interministérielles.

Axe 5 – Poursuivre l'effort de formation concernant la santé et la sécurité au travail

Sauvetage secourisme du travail, gestes qui sauvent, habilitation électriques, risques routiers, travail en hauteur, incendie, CACES, progression et sécurité en montagne, sensibilisation aux risques professionnels à destination de public ciblé : membres des CSA et FS, l'encadrement.

Axe 6 – Répondre aux besoins spécifiques de certains métiers

- Formations A3P bien entendu, méthodes et outils pré-bascule
- Météorologie tropicale
- Enseignement recherche
- Support (SG/FI)
- Risques Psycho Sociaux (135 agents ont suivi cette formation)

Axe 7 Répondre aux demandes externes à Météo France

- Etat Major des Armées, contrats commerciaux et offre de stages ouverts à l'externe.

Perspectives

Un [nouveau mode d'accès au catalogue](#) est à l'œuvre.

Une évolution du format de la préparation IT interne est prévue.

A horizon 2025/2026, il s'agira de faire aboutir des réflexions sur :

- Accompagner les transformations et les évolutions (orienté manager) ;
- Participer à une culture de la sécurité avec une meilleure prévention des risques professionnels ;
- Professionnaliser les filières cœur de métier (3P pour les prévisionnistes) ;
- Renforcer encore la politique de formation au service d'un établissement socialement responsable (égalité professionnelle, handicap, discriminations...).

VOTE : Contre : 0 ; Pour : CFDT-Météo ; Abstention : FO-Solidaires-CGT

Actions en cours et questions diverses

L'ensemble des textes portant sur les astreintes va être présenté au « Guichet Unique » (le Guichet Unique, ce sont ceux qui publient les textes officiels, décrets, arrêtés, etc., au ministère du Budget), via les tutelles, sans passer par les instances de concertation CSA – Météo-France.

Les versions de ces textes seront sans aucun doute conformes à l'engagement de la direction de ne pas prévoir d'astreintes dans les divisions Services. Elle comportera l'alignement des IPHA sur les BHI ainsi que le décret qui doit permettre l'ouverture des droits des contractuels à bénéficier des IPHA.

La direction dit pouvoir saisir le nouveau contrôleur budgétaire (CB) cette semaine sur les taux de promotion pour le corps des ITM (accès au 2^{ème} grade), précise que le taux n'est pas garanti, et indique qu'elle soumettra aussi ses propositions concernant la bonification des vacances de secours pour l'année 2023 (Bâle notamment).

La direction dit qu'elle fera une réponse écrite sur ces sujets.

La DRH va ré-instruire le dossier « pénibilité », pour laquelle on s'interroge sur la possibilité d'un classement de Météos dans les catégories actives. Après cette instruction (c'est-à-dire une étude) elle fera une présentation auprès des organisations syndicales, notamment au vu des échanges avec la Direction Générale de la Fonction Publique.

Au CSA de février, un point complet sera fait sur les textes liés de près ou de loin aux astreintes.

La banque de données sociales (BDS) qui est compilée et retranscrite dans le Rapport Social Unique « RSU » va être mise à disposition des représentants des personnels, en l'anonymisant au mieux.

Fonctionnement de la nouvelle astreinte à la DSI liée à la bascule 3P : envisagée mais pas mise en œuvre.

Dans les 2 fois une semaine au moment de la bascule, il y a eu 1 seule intervention. Il n'y a plus de dispositif d'astreinte dans le cadre de la bascule.

La restauration collective en DIRNC : dans le cadre des travaux du CCAS, des tickets restaurant pourraient être attribués.

Données publiques :

La Pdg estime que nos données prennent une valeur centrale en devenant des données de référence ; leur diffusion est une reconnaissance de cette valeur. 2 effectifs « données publiques » ont été accordés en ETP supplémentaires à Météo-France au titre de 2024. Des effectifs supplémentaires sont toutefois nécessaires dans différents services de la DSI notamment.

Report de congés à l'année N+1 :

FO signale que les dispositions au niveau ministériel sont plus favorables qu'à Météo-France. Le DRH se propose de « regarder ». On est sur un report possible :

- pour tous jusqu'au 31/01/2024 et exceptionnellement au 31/03 au ministère,
- tandis qu'on est sur un report exceptionnel jusqu'au 28/02/2024 à Météo-France.

Période des Jeux Olympiques :

Il n'y a pas eu de réflexion spécifique de la direction sur les conséquences de l'organisation des JO en France en 2024. A ce stade, on conclut que ce sera donc aux représentants des personnels d'insister.