



**Administratifs, TSM, ITM : CAP, attention, le changement c'est maintenant
29/10/2018**

Sommaire

La première "commission intercorps" visant les administratifs se tient ce lundi 29 octobre
Nous voulons insister sur deux points. La CFDT-Météo est favorable à la fois :

- au travail à distance (ou travail sur site distant)
- et aux CAP préfigurées, qui représentent une petite révolution en terme de gestion de mobilités, pour les TSM et ITM

Pourquoi ces transformations vont-elles impacter tout le monde ?

Le point suivant est essentiel : tout le monde peut postuler en CAP Préfigurées, pas seulement les agents dont le poste va être supprimé !

Quel calendrier, page 3

La première "commission intercorps" visant les personnels administratifs se tient ce lundi 29 octobre :

Cette commission étudie les mutations des personnels impactés par les restructurations des services administratifs. La DG et 2 représentants par organisation syndicale y siègent.

La CFDT-Météo est à l'origine de cette instance de concertation, en ayant fait la demande formelle en [CHSCT-EP du 1er juin 2018](#). Cette instance a ses défauts, ce n'est pas la suprême CAP mais elle permet le dialogue entre direction et représentants des personnels pour étudier les situations des agents dans le grand remue-ménage en cours. En l'occurrence : 152 agents concernés, 152 cas différents. 12 attachés, 44 assistants et 64 adjoints de l'Aviation Civile, 5 Ouvriers d'Etat, 16 TSM, 9 ITM, 2 contractuels sont concernés.

Tous les syndicats sont présents ; c'est un point de satisfaction. La CFDT a décidé, dans l'intérêt des agents, d'y faire siéger un expert venant de l'Aviation Civile pour remonter certains dossiers en CAP DGAC si nécessaire : ainsi, le SG de la CFDT-Aviation Civile participe aux échanges.

Que le dialogue s'installe, c'est ce que nous exigeons.

Personnels communs, n'hésitez pas à nous solliciter, nous sommes là pour vous servir.

Adresse : cfdt@meteo.fr

Nous voulons insister sur deux points. La CFDT-Météo est favorable à la fois :

- au travail à distance ou travail sur site distant
- et aux CAP préfigurées, qui représentent une petite révolution en terme de gestion de mobilités, pour les TSM et ITM.

Le travail à distance est un défi à relever :

Ceux qui sont à Météo-France depuis quelques années le savent : la CFDT-Météo a été pionnière dans l'instauration du télétravail. Nous avons finalement été largement rejoints et le télétravail s'est développé. Cette possibilité de travail depuis chez soi en général nous paraît satisfaisante, avec souvent un jour travaillé en dehors du bureau, parfois deux, ce qui évite des déplacements superflus.

Le travail sur site distant relève de la même philosophie : assurer des tâches à distance. Mais il représente un défi pour le travail en équipe(s) éclatée(s). Déporter certaines activités tout en les pilotant « en central » (depuis Saint-Mandé ou le plus souvent Toulouse) demande que les agents soient formés, notamment les chefs.

Des débats ont lieu, y compris au sein de la CFDT-Météo, sur la pertinence d'ouvrir tel ou tel poste « à distance ». Nous reconnaissons que la DG pousse ses directeurs réticents à accepter ce mode de travail. Ayons à l'esprit que pour proposer un vaste choix à tous, une large ouverture est nécessaire. En réunion direction/représentants des personnels (« GT CTAT »), il a été convenu que les agents sur site distant pourront prétendre à changer de poste en restant à distance s'ils visent un poste éligible. Pour la CFDT-Météo, cela va dans le bon sens. En outre, cela conforte l'engagement de ne pas obliger les agents à déménager.

Les fiches de poste doivent comporter un maximum de détails, notamment en précisant une estimation du nombre de déplacements prévu, ou la possibilité de télétravail (comme pour les autres postes).

La règle doit être que tous les postes peuvent être tenus à distance, donc y compris les postes de prévisionnistes, futurs Météos Conseil, sauf exception justifiée. Pour la CFDT-Météo, le principe est bien « tous, sauf exception ».

La notion d'échelon intermédiaire sur site distant (afin d'assurer un meilleur lien entre un supérieur hiérarchique et l'agent de son service) est avancée par la direction. Le CHSCT du site d'accueil sera celui auquel l'agent sera rattaché, comme il le sera pour ses JRTT. Bien entendu, le tableau de service du service couvrira les travailleurs sur site distant.

Un cas concret : le « CSP Dépenses » sera composée d'une dizaine d'agents à distance tandis qu'on est sur une moyenne de 4 à 5 agents pour les autres CSP. Le protocole de travail à distance intègre des formations (sur le travail à distance, les outils de travail collaboratif notamment) : ce protocole est signé par trois parties : le chef du service d'accueil, le chef du service de rattachement de l'agent et l'agent lui-même.

Nous y reviendrons en fin de l'année car ces éléments seront discutés au CTEP de décembre.

Pourquoi ces transformations vont-elles impacter tout le monde ?

Le point suivant est essentiel : tout le monde peut postuler en CAP Préfigurées, pas seulement les agents dont le poste va être fermé !

La direction a présenté le vendredi 19 octobre une liste des postes qui seraient libérés d'ici 2022 : ces postes seront ouverts à tous en CAP préfigurées. Certains peuvent être tenus sur site distant. Bien entendu, les postes à l'Observation (maintenance et réseaux) ne le sont pas.

Les postes attribués en CAP préfigurées sont réservés au premier retenu jusqu'à l'ouverture effective en CAP normale, parfois quelques années plus tard : chaque agent a droit à son classement à l'issue de la CAP préfigurée. Cela donne des perspectives.

Mais cela réduit aussi considérablement le nombre de postes disponibles en « CAP normales ». Les postes « réservés » ne seront pas accessibles. D'où la nécessité pour TOUS les agents de surveiller les postes qui vont s'ouvrir en CAP préfigurées.

De plus, les postes proposés n'apparaîtraient qu'une seule fois en CAP préfigurées ; il ne faut pas rater un poste sinon c'est fichu ! Plutôt qu'hésiter, il vaut mieux postuler, cela n'engage à rien. On peut se désister à tout moment.

Et cela est valable pour tous.

Il est convenu que, quelles que soient les CAP, « normales comme préfigurées », une attention (qui entraîne une certaine priorité) sera portée aux candidats dont le poste est supprimé. Le classement

« aux points » (représentatif essentiellement du nombre de mois passés sur le poste tenu) peut servir pour étudier les candidatures de deux agents dont le poste est supprimé.

Ces éléments ont été abordés en réunion sur « l'accompagnement » (Ariane), [au CTEP du 19 octobre](#) où les évolutions des DIR et la mise en place d'un centre de relations clients (CRC) ont été abordées, puis en CAP ITM du 25 octobre. C'est du sérieux !

Quel calendrier ?

Les CAP préfigurées devaient commencer le 13/12 lors de la CAP de promotion des ITM et le 29/01 pour les TSM. C'est bien trop rapide. Les personnels doivent connaître précisément les postes (ex. les horaires de travail) et se prononcer en toute connaissance de cause. Il faut se donner du temps pour déterminer les postes ITM issus de requalification.

Il faut aussi que la direction communique en toute transparence vers tous les agents sur ce sujet.

En conséquence :

- pour les ITM : la première CAP préfigurée sera au printemps 2019, une première liste des postes arrive en fin d'année 2018, puis une seconde avec les postes ITM issus de requalification.
- pour les TSM : la première CAP préfigurée sera à l'automne 2019 pour une liste de postes publiée au printemps.