



Réunion p-dg du 13/1/2020

Présents à la réunion :

- DG : p-dg V. Schwarz, DG-adj A. Soulan, SG Ph. Gonzalez, DRH P. Roux
- Organisations Syndicales :
 - CFDT : L. Althuser, O. Cabanes, J. Marchionini, MH. Pépin
 - CGT : F. Giroux, C. Defresne
 - FO : J. Lartisan, F. Dupont, G. Gautier
 - Solidaires : J. Chevalier, M. Suarez

La p-dg Mme Virginie Schwarz présente ses vœux aux représentants des personnels.

Elle précise que cette réunion informelle a pour objectif d'identifier les sujets à traiter en 2020 via le dialogue social. Elle fait des annonces confirmées lors de la présentation de ses vœux aux personnels.

- **Quelques inflexions sont annoncés sur la restructuration, tandis que l'ICP (c'est à dire une CAP préfigurée qui va concerner plusieurs centaines de personnes) a lieu ces 22 et 23 janvier.**

La présidente assume d'avoir reporté cette instance ICP : il s'agissait de mieux instruire les souhaits des agents et d'offrir de nouvelles possibilités qui feront l'objet d'une communication post-ICP, à partir du 24 janvier avec des ouvertures de poste. Ainsi, elle annonce vouloir renforcer :

- **la présence territoriale en DIR avec la création de 10 postes de référents territoriaux** hors CMIR. Lors de ses vœux, elle les désigne « **délégués territoriaux** ». Leur supérieur sera le DIR/D et ils n'auront pas de production opérationnelle à assurer. Le corps d'appartenance ITM ou TSM n'est pas décidé. La fiche de poste et les lieux d'exercice de la fonction sont à préciser (on a pu noter 0 en DIRN, 2 à la DIRSO, 3 à la DIRO). Elle met en avant que l'ancrage territorial est un sujet important pour l'Etablissement. Elle explique : s'il n'y a pas de marche arrière sur les fermetures de centres, en revanche, il s'agit de réinventer notre modèle territorial. Lors de ses vœux, elle précise vouloir appuyer « *la qualité du lien avec les interlocuteurs régionaux* », grâce à ces postes.
- **certains postes CPR, avec la création de 10 places supplémentaires en CPR** pour assurer la prévision la nuit et lors des périodes de forte activité, l'hiver essentiellement. Les détails par DIR ne sont pas connus à ce stade, mais celles à forte étendue seront servies. Cette création a pour conséquence de limiter les astreintes de nuit des MétéoConseils (MC).

Les agents qui voudraient postuler sur ces postes pourront le faire même s'ils obtiennent un fléchage, un droit prioritaire via l'ICP. En effet, celle-ci, n'engage pas les agents, on y obtient un droit à option et on peut bien entendu choisir d'aller sur un poste qui s'ouvre et qui nous intéresse, différent de celui pour lequel on dispose d'un droit à option.

La direction estime que l'égalité devant l'ICP n'est pas rompue. Pourtant, ceux qui n'auraient pas postulé sur les postes de MétéoConseils en raison des multiples astreintes de nuit sont perdants si d'autres candidats se sont positionnés sur les postes.

La CFDT-Météo estime que ces annonces vont plutôt dans le bon sens. Elles reprennent pour partie des demandes que nous avons faites au CTEP du 24 juillet 2019 dans notre déclaration liminaire.

Doubler le poste de CPR répond à des demandes d'agents, mais cela va entraîner plus de nuits et de WE en hiver, ainsi que plus d'HB l'été. Plus de nuits, c'est plus de risques pour la santé (cancer du sein, etc. cf. internet où l'on trouve vite les études qui le démontrent).

Au moins, les CPR sur certaines DIR ne seront plus seuls la nuit (vacs à deux), les MC seront moins contraints en hiver. Sur ces DIR, c'est in fine un transfert de pénibilité des MC vers les CPR (vacations de nuits et WE) : on espère qu'on arrive au bon équilibre !

- **La p-dg évoque le sujet de requalification des postes TSM en postes ITM :**

Elle annonce qu'il est confirmé que les agents prévisionnistes à Saint-Pierre et Miquelon seront sur des postes ITM, et explique avoir décidé que sur les pôles de maintenance isolés (sites où il ne subsistera qu'une équipe « MIR »), un poste sera requalifié ITM.

- **Des plans d'actions vont être mis en œuvre suite aux expertises externes menées dans le cadre du CHSCT :** le plan d'action pour les CSP administratifs est en cours de mise en œuvre, celui sur la Prévi reste à bâtir. Une proposition de la DG sera fournie après la présentation des résultats.

- **Au sujet du travail de nuit :** elle souligne vouloir respecter l'engagement du 24 juillet 2019 pour la création d'un GT spécifique. FO insiste sur la nécessité de « mettre à jour » le dossier « pénibilité du travail de nuit à Météo-France » pour sensibiliser la Direction Générale de la Fonction Publique.

- **Le recrutement d'un psychologue est prévu :** la fiche de poste pour un psychologue du travail a été publiée. Une réflexion est en cours sur la manière de répondre aux besoins en psychologie clinique (dispositif à étudier car les besoins sont surtout locaux).

- **Travail à distance :** quel suivi ? La PDG prévoit la définition d'indicateurs pour suivre l'impact opérationnel de la mise en place du système et le ressenti des agents.

- **Le dispositif de l'IKV (Indemnité Kilométrique Vélo)** vient de faire l'objet d'une prolongation au ministère. La présidente s'engage à une mise en œuvre à Météo-France, conformément à ce qu'elle a indiqué au Conseil d'Administration de novembre en réponse [au courrier CGT-FO-CFDT \(lien\)](#).

- **Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour les mobilités (et promotions)**

Un débat a eu lieu sur les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** qui vont encadrer les mobilités.

Ces lignes directrices déterminent les critères de référence pour choisir qui sera prioritaire sur un poste lorsqu'il y a plusieurs candidats. La direction souhaite que la discussion se déroule sur une base très proche de ce qu'a écrit le ministère. Il n'y aurait alors plus deux cycles de mutations (à l'instar des CAP de printemps et d'automne), mais un seul cycle. Le reste du temps, les mobilités auraient lieu au « fil de l'eau » : un poste est ouvert, et en temps quasi-réel, le directeur concerné recueille les candidatures, les CV, procède à des entretiens, fait son choix et assez rapidement, l'agent qui est choisi prend le poste.

Concernant les ITM et TSM, les représentants des personnels rappellent l'existence d'un règlement intérieur de mutation reposant sur des critères objectifs, indiscutables et connus (ou à peu près connus) de tous les agents. La direction semble très réticente à s'en inspirer pour établir ses lignes directrices de gestion.

Objectif de la DG : aboutir à une présentation en CTEP du 31 mars.

Point particuliers CFDT :

- **La livraison du TROED 2022 en amont de l'ICP, nous aurait semblé judicieuse.**

Le directeur adjoint DSR/D indique qu'avec les postes supplémentaires annoncés précédemment, il n'y a plus de marge de manoeuvre (102 « surnombres » au début des discussions), il rappelle :

- les 20 postes pour la climatologie,
- 35 en MétéoConseils (dont certains intégrés dans le « dur » du TROED, + 2 par DIR obtenus par la CFDT-Météo [au CTEP du 24 juillet 2019](#)),
- 22 pour l'aéro,
- 3 postes à Brest,
- 2 pour les Pyrénées.

La revendication de la CFDT au CTEP de juillet pour un poste supplémentaire dans les CRA non à enjeux est entendue avec un passage possible, probable, de 7 à 8 MC Aéro dans le TROED.

Une version actualisée du TROED2022 sera présentée en CTEP et le processus de requalification sera alors abordé puisqu'un TROED précise si les postes sont ITM ou TSM.

- **La CFDT rappelle sa revendication en matière d'exécution (c'est à dire de dépense) des crédits de masse salariale 2019.** La CFDT souhaite éviter que des crédits de paye ne se « perdent ».

Le SG précise qu'il a été demandé au ministère des finances (Bercy) le report de 1,4 M€ de charges

à payer au titre de 2019, notamment sur le RIFSEEP des corps techniques.

La p-dg rappelle que le principe d'une hausse de 1,5 % du RIFSEEP TSM / ITM a été accepté et présenté en Conseil d'Administration lors de la présentation du budget 2020 de Météo-France.

Au passage sont évoqués les dossiers d'IDV (Indemnité de Départ Volontaire) : 3 agents l'ont touchée en 2019 (cela représente plusieurs dizaines de milliers d'€ chacun. En 2020, 14 agents présentent des dossiers, ce qui pourrait représenter un coût global de 900 k€ avec des versements en deux temps. Au final jusqu'en 2022, 50 agents sont susceptibles de faire cette démarche.

- **La direction est d'accord pour traiter les points que nous demandons sur les primes**, notamment sur les indemnités de nuit et le RIFSEEP : valoriser les postes de TSI (comme demandé lors du CTEP du 24 juillet), préciser les compléments d'IFSE, la mise en œuvre de l'évolution globale prévue pour 2020, sans oublier les primes des collègues de Nouvelle Calédonie bloquées depuis plus de 10 ans et la gestion du CIA.
- **Une réflexion spécifique sur les perspectives d'avenir du corps des TSM** (dont ou avec la requalification) nous paraît la bienvenue. La CGT souligne son inquiétude du peu de recrutements prévus dans ce corps. Nous signalons que la pesée des postes TSM est obsolète.
- **Une concertation autour des restructurations à venir en Outre-Mer va-t-elle être lancée ?** La réponse de la DG est sans équivoque : pas de sujet « restructuration » prévu pour l'Outre-Mer.
- **De premiers échanges sur le Contrat d'Objectif 2022 – 2026** nous paraissent incontournables en 2020 et nous demandons quelle sera la stratégie pour ce nouveau contrat. La Pdg confirme que ce dossier sera porté par le Directeur de la stratégie et indique qu'elle est dans une logique participative avec recueil de l'avis des OS mais aussi des agents.
- L'unicité de la **carte vigilance** nous semble une question à regarder : d'autres services ou sociétés privées en produisent, cela génère de dysfonctionnements avec les acteurs impliqués dans la gestion de crise météorologique. La P-dg en est bien consciente (elle qualifie même la situation de déplorable). Elle explique qu'elle aborde ce sujet tant avec la sécurité civile qu'avec les représentants des sociétés concurrentes. Néanmoins, tous les avis qu'elle reçoit sont négatifs quant à la possibilité d'accorder à Météo-France une exclusivité sur la production d'une telle carte. Un travail à faire sur notre carte pour qu'elle se distingue des autres est à faire.

Vous trouverez *ci-après en annexe le document recto/verso que nous avons remis à la direction* à l'occasion de cette réunion du 13 janvier.

Pour ce qui concerne le ressenti général de la p-dg après trois mois d'exercice à Météo-France, questions que nous amenons à la fin de notre contribution : la présidente y répond lors de ses vœux aux personnels.

Elle a constaté la grande satisfaction des interlocuteurs de Météo-France, commerciaux ou institutionnels, elle a pu constater le service que rend Météo-France à l'intérêt général. Ainsi, elle met en avant « *le grand professionnalisme* » des personnels.

Il est probable que le texte de ses vœux sera publié ; c'est à lire.

Voilà pour cette réunion du 13/01 que l'on peut qualifier de réunion de lancement du dialogue social 2020.

ANNEXE : doc CFDT-Météo remis à la p-dg

Sujets de dialogue social pour 2020

Réunion p-dg du 13/1

Ci-dessous une liste non exhaustive de sujets que la CFDT-Météo souhaite traiter dans les prochains mois, par ordre de traitement chronologique et au-delà des réunions CT, CHSCT.

Des sujets prioritaires :

- **Restructuration liée à Action Publique 2022**

- un point sur le TROED 2022¹, en amont de l'ICP, nous aurait semblé judicieux
- Réorganisations et ICP : en plus du CHSCT-EP et au vu du rapport SESAME, y a-t-il une rediscussion envisagée sur le sujet de « la prévision » ? sur d'autres sujets ? En corollaire, comment gérer les affectations des agents en ICP, puisqu'on rebattrait en partie les cartes ?

- **Carrières et salaire, gestion du personnel**

La CFDT n'a eu de cesse de réclamer un volet social pluriannuel. Nous continuons à penser qu'il serait de nature à montrer un peu de considération vers les agents. En son absence, nous souhaitons :

- Un point partagé sur l'exécution de la masse salariale 2019
- Une réflexion sur les primes, comme convenu précédemment avec la direction, notamment les indemnités de nuit, et la mise en œuvre du RIFSEEP : valoriser les postes de TSI, évoquer des compléments d'IFSE, l'évolution globale prévue pour 2020, sans oublier la gestion du CIA.

NB a/s sujet des primes des collègues de Nouvelle Calédonie bloquées depuis plus de 10 ans

- **Dialogue social**

- Quelles lignes directrices de gestion pour Météo-France (avec la gestion des recouvrements) ? Le passage en force concernant les ITM en fin d'année est provocateur et selon nous peu habile.
- Moyens des syndicats, notamment moyens informatiques
- Une réflexion spécifique sur les perspectives d'avenir du corps des TSM (dont la requalification) serait le bienvenu

Des sujets qu'il ne faudra pas oublier, d'ailleurs souvent liés aux précédents :

- **Restructuration liée à Action Publique 2022**

- certains services semblent devoir souffrir d'un manque d'attractivité (ex. support en région et les pôles de maintenance, cf. ICP), en discutera-t-on post ICP ?
- une concertation autour des restructurations à venir en Outre-Mer
- La mise en place du CSP Assistants de Prévention à aborder en CHSCT-EP

- **Carrières et salaire, gestion du personnel**

- On ne pourra s'exempter en milieu ou fin d'année d'une réunion de pesée des postes (la pesée TSM est obsolète) y compris pour les postes administratifs, en cours d'année
- Nous n'oublierons pas l'IKV (vélo) qui vient de faire l'objet d'une prolongation au ministère.

¹ : faut-il attendre le CTEP pour faire vivre nos revendications sur les effectifs et leur positionnement : au CTEP de juillet, des propositions précises ont été émises (ex. la demande de pérennisation d'implantations ou de relais locaux en particulier sur des sites avec des équipes de maintenance pérennes)

- **Dialogue social**

- Quelle organisation des futures instances de dialogue (Quels périmètres ? Quels rôles ?)
- Une réunion sur le Contrat d'Objectif 2022 – 2026 nous paraît incontournable cette année 2020

En lien avec le dialogue social « passé », nous rappelons que nous attendons :

- la parution de textes réglementaires permettant : pour certains d'augmenter les IPHA et pour d'autres de porter un nouveau système pivot sur le temps de travail (38h30 / 19 JRTT)
- la mise en paye du RIFSEEP avec des informations personnalisées vers chaque agent

Nous avons d'ores-et-déjà noté que sont prévues des séances de travail consacrées :

- CTEP et CHSCT-EP (dont le prochain sur le risque autour de la réorganisation « de la prévision »)
- en CTEP nous attendons particulièrement un plan de Gestion Prévisionnelle RH, en CHSCT-EP des points réguliers sur l'avancement du plan d'action visant l'amélioration de la « réorganisation admin »
- à l'égalité hommes-femmes,
- au télétravail et donc au travail à distance (y inclure le sujet des formations).

De manière plus générale :

Nous sommes preneurs de vos premiers diagnostics en position de p-dg après 3 mois dans l'Etablissement.

Quelles réorientations autour de la restructuration ? Quelle analyse de l'organigramme ? Actuelle et 2022.

Quelle clarification pour le cap à tenir ?

Comment concilier raison d'être institutionnelle de Météo-France (cf. débat autour de l'unicité de la carte de vigilance) et le développement des activités commerciales ?