



CSA-EP du 6 novembre 2024 CR CFDT-Météo

Sommaire :

La « stratégie » de la présence territoriale de Météo-France Le point principal pour lequel la direction a convoqué les représentants des personnels	p 1
Un nouveau rythme pour les cycles autour desquels s'organisent « les mutations »	p2
Carrières et primes Des mesures indemnitaires, c'est à dire des revalorisations de primes sont prévues pour l'année 2024 pour les TSM, les ITM, les IPEF, les corps communs. Voir un article complet ici. Concernant les CR/DR un régime indemnitaire de type RIFSEEP adopté mais en attente Tous les syndicats défendent a priori désormais une reconnaissance de l'expertise "feux de forêts" Point sur les primes visant les Jeux Olympiques La CFDT-Météo demande quelle est la dernière liste des postes de conseiller d'administration	p 2 et 3
La gestion des ressources humaines est mise à l'épreuve à la DESR	p 3
La 28 ^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 18 au 22/11	p 4
Enfin la CFDT-Météo annonce 3 sujets à traiter dans un proche avenir : Déploiement de nouveaux contrats pour les agents... sous contrat La « Mutuelle » obligatoire et les agents partis, notamment les retraités Un poste est vacant dans le domaine de l'action sociale pour la gestion des associations	p 4

La « stratégie » de la présence territoriale de Météo-France

Le point principal pour lequel la direction nous avait convoqué consistait à porter des observations sur un document intitulé « **Stratégie de la présence territoriale de Météo-France** ».

Après plus de dix années de restructuration qui ont impacté :

- * les effectifs,
- * l'organisation de l'Etablissement
- * et ses implantations,

la direction a souhaité produire ce document ([consultable ici](#)) qui décrit le maillage territorial de Météo-France, « *maintenant consolidé, dans l'hexagone et outre-mer* ».

Environ 150 agents présents avaient participé à la visio sur le sujet : les raisons qui ont conduit Météo-France à retenir le réseau d'implantations territoriales actuel. Quel intérêt général à avoir une présence locale, quels besoins locaux pour quel type de service rendu ?

La CFDT-Météo estime que le document rassure du fait qu'il ne présente que peu d'évolutions à moyen terme (elles sont toutes connues). Cependant il n'emporte rien d'ambitieux pour ce qui concerne le développement d'un maillage plus fort dans les territoires. Dès lors, la stratégie, c'est le statu quo et le document est un *état des lieux*.

[En lien avec un rapport sénatorial sur les sujet des inondations](#) de fin 2023 et début 2024, nous demandons si Météo-France a **l'ambition de construire un réseau territorialisé** dont le rôle serait d'appuyer les institutions locales **dans le cadre de l'adaptation au changement climatique. La réponse est négative**, même si Météo-France entend jouer un rôle dans la construction de cette adaptation.

En plus de ce document, il est convenu de travailler avec la direction sur les modalités de travail au sein de Météo-France (quelle proportion de travailleurs à distance notamment).
Le Conseil d'Administration de Météo-France discutera de ce document le 29 novembre prochain.

Un nouveau rythme pour les cycles autour desquels s'organisent « les mutations » :

À compter de janvier 2025 et pour un an, une expérimentation sera lancée sur la gestion de la mobilité. Elle consistera en la mise en place de six cycles de mobilité, en remplacement du système actuel qui comprend deux campagnes avec additifs et des « fils de l'eau », ces derniers consistant en des publications de poste à pourvoir spécifiquement choisis. Dorénavant tous les postes vacants seront systématiquement publiés.

Les parutions seront plus régulières : on passe donc de 2 gros cycles + 3 « fils de l'eau » à 6 fils de l'eau. Les encadrants qui font part de leur impatience à pourvoir des postes vacants devront mouiller la chemise pour recevoir les candidatures régulièrement, en cas de fort « turn over ».

Durant des années, on est resté sur 2 cycles. Il est logique que l'on trouve que cela fait « trop » de cycles. Dans l'évaluation l'an prochain, il faudra essayer de distinguer les agents en HB et les agents en « permanent », car pour ces derniers ça peut être compliqué !

Nous avons indiqué :

- * **que pour les couples** ça pouvait réduire les chances de partir au même moment

- * et que vouloir réduire les temps de vacances de postes est vertueux, mais si c'est pour **créer des trous partout tout le temps du fait d'un turn over trop rapide**, c'est pas génial.

La CFDT-Météo sera très vigilante quant à l'analyse des résultats de l'expérimentation.

Au cours de la discussion, la PDG donne son accord à une proposition formulée par CGT et CFDT il y a déjà quelques années : ouvrir en vacance éventuelle les postes que agents souhaiteraient quitter. La chose n'est pas simple à gérer mais cela peut répondre à des souhaits de mobilité divers.

Vote : La CFDT-Météo n'est pas contre cette expérimentation (seul Solidaires-Météo l'est), mais nous ne sommes pas spécialement pour non plus. Aussi, **nous nous abstenons**.

Carrières et primes

Des mesures indemnitaires, c'est à dire des revalorisations de primes sont prévues pour l'année 2024 pour les TSM, les ITM, les IPEF, les corps communs.

[Voir un article complet ici](#). Un récent arbitrage de la direction a ainsi conduit à la répartition de montants égaux pour tous les ITM et TSM à hauteur de 390 € bruts, mis en paye sur la paie de décembre 2024. Mais attention, seuls 200 € / an seront intégrés définitivement dans votre niveau de primes (« abondement de l'IFSE principale »).

La CFDT-Météo demande si des agents qui auraient dû toucher la GIPA seront définitivement en perte de pouvoir d'achat en 2024. Pour nous, c'est sans doute le cas : certains agents auraient certainement touché plus de 390 € de GIPA pour maintenir leur pouvoir d'achat. Ainsi, on sait que les Chefs Techniciens sont nombreux au dernier échelon du dernier grade et sont parmi les principaux exposés à une perte de pouvoir d'achat.

Au passage, la CFDT-Météo demande la mesure d'alignement des IPHA sur les BHI depuis plusieurs années et ré-insistera sur ce point lors du point sur les primes début décembre.

Concernant les CR/DR (Chargés de recherche, Directeurs de recherche), un régime indemnitaire de type RIFSEEP

RIFSEEP : prime variant selon les fonctions tenues, les sujétions et l'expertise, ainsi que selon l'engagement professionnel. Le régime a été adopté en CSA ministériel et... on attend les suites.

La CFDT-Météo se réjouit que tous les syndicats défendent désormais une reconnaissance de l'expertise "feux de forêts".

Cependant, la direction semble réticente. A ce stade, elle renvoie au CTEP où le sujet avait été traité le 15 juin 2023 à la demande de la CFDT-Météo (cf. [ici l'enregistrement écrit des échanges d'alors...](#)). Mais cela fait déjà près d'un an et demi, la direction a le droit de changer d'avis ! Un nouvel échange doit avoir lieu début décembre.

Primes visant les Jeux Olympiques :

511 agents ont touché ou vont toucher une prime :

107 agents sous astreintes ont eu 1500 €, 94 ont eu des contraintes fortes sur congés 1 000 €, tandis que 310 ont donc reçu 750 € (contraintes collectives sur leurs congés). Montant global de 487 000 €

La CFDT-Météo demande quelle est la dernière liste des postes de conseiller d'administration à Météo-France ? Quel est le calendrier de mise à jour ?

En réponse, le DRH/D explique que l'arrêté de 2021 s'applique, et que sa modification est en cours de discussion avec la DGAC. Il précise que l'augmentation du nombre de conseillers à Météo-France « *n'est pas garanti* ». Chose que l'on peut traduire par « *il est très probable que l'Etablissement n'ait pas un poste de conseiller de plus* ». Le DRH/D précise que chaque organisation syndicale peut formuler des remarques sur la liste actuelle.

Comme suite à une proposition de FO et en regardant ce qui se fait ailleurs, **les dates de promotion IDT dans le corps des ITM et CT dans le corps des TSM devraient passer au 1^{er} janvier** de l'année au lieu du 1^{er} juillet. Des précisions seront données au CSA-EP du 17 décembre.

Le calendrier d'organisation **de l'examen professionnel IT-Pro** a été décalé tandis que les discussions sur le « booster » se poursuivent. Sans retour de la direction de la Fonction Publique (le « Guicher Unique »), ce sont les textes standard qui s'appliquent. D'où un nombre faible de promotion possible. Mais quand viendra-t-on à bout du plan de requalification engagé ?

Le CSA, y compris côté DRH, s'interroge sur la revalorisation des indices des ingénieurs-élèves des IAE (Ingénieurs Agronomes). La DRH du ministère est saisie pour savoir si les ITPE pourraient être concernés par des mesures similaires. Car, dès lors, les élèves ITM le seraient.

La gestion des ressources humaines est mise à l'épreuve à la DESR

Une question diverse multi-syndicats a porté sur les nouvelles ressources consacrées à l'intelligence artificielle (IA) à la DESR. La méthode est dénoncée par l'ensemble des organisations.

En gros, la direction de la DESR fait un appel à volontaires, et la suite est : *vous l'êtes ? Très bien, faites vos bagages, vous êtes pris*. Le service de départ reste bouche bée. Nous aussi.

La pdg présente les choses de manière plus respectable : elle indique que le TROED définit des périmètres de service. Au sein de ces périmètres, les activités sont diversifiées. Cette dernière année, quelques ajustements du TROED ont été nécessaires pour allouer davantage de ressources sur l'IA, en plus des agents qui sont dédiés au sujet avec le Lab IA ou à la DSM.

Elle explique aussi que l'Etablissement ne peut se permettre de prendre du retard sur ce sujet qui impactera très certainement nos façons de travailler à moyen terme. En outre, des investissements dans des matériels sont prévus : de nouvelles « cartes GPU » mais il faut aussi et surtout trouver les gens qui s'y intéressent et savoir les mobiliser.

La p-dg reconnaît toutefois qu'il faut être vigilant quant aux autres activités de l'Etablissement qui ne doivent pas pâtir de cette nouvelle priorité.

28^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 18 au 22/11

Sans lien, à noter une information en provenance de la DRH en marge du CSA-EP : dans le cadre du plan handicap 2022-2025, **l'établissement participera à la 28^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 18 au 22/11**, en plus de Duoday positionné le 3^e jeudi du mois de novembre ([explications ici](#)).

Des visios-conférences seront assurées par des partenaires institutionnels (CAP EMPLOI, ou des associations spécialisées dans l'accompagnement des travailleurs handicapés) : les encadrants sont invités le mardi 19 novembre de 11h30 à 12h30. Les agents de Toulouse et Saint-Mandé pourront profiter d'initiation à la LSF (Langue des Signes Française), d'ateliers "gestes et postures", ou d'un atelier de réflexion "handicap et inclusion", ou encore de mises en situations théâtrales.

[Programme complet ici](#)

Enfin la CFDT-Météo annonce à la direction 3 sujets à traiter dans un proche avenir :

Déploiement de nouveaux contrats pour les agents... sous contrat

Concernant les personnels contractuels, il apparaît que des avenants proposent un nouveau profil du salaire avec une part plus grande accordée aux primes, ce qui n'est pas satisfaisant si le salaire n'est pas amélioré. Nous reviendrons sur ce sujet au 12 décembre lors de la réunion avec la direction sur le sujet de la gestion des personnels sous contrat, et avant avec les personnels.

« Mutuelle » obligatoire

Constat est fait d'un manque de clarté sur le taux de cotisation des retraités affichés par ALAN concernant la mutuelle proposée par l'administration. La CFDT-Météo souhaite plus largement connaître la communication établie pour informer les personnels partis de Météo-France.

Un poste est vacant dans le domaine de l'action sociale pour la gestion des associations

Dans le domaine de l'action sociale commune avec l'Aviation Civile, la rationalisation de l'organisation des associations sous forme fédérée avait pour contre-partie d'assurer le fonctionnement des fédérations par l'attribution de ressources humaines en ETP (des Equivalents Temps Pleins). Or, les postes correspondants ne sont pas publiés vers les personnels techniques qui représentent 85 % de notre effectif.