

CSA-EP du 9 mai 2023

Premier CSA d'établissement sous le signe des sous-effectifs. Plusieurs choix toujours hors-sol comme pour le SPC MedEst ou (pour l'instant ?) sur 3P. C'est d'autant plus dommage que l'attractivité des postes, ça se joue aussi là. Du positif : des primes un peu plus élevées et un peu moins injustes que d'habitude.

Le SNM-CGT était représenté par François Giroux et Maxime Brissard.

En résumé

Ça ne vous aura pas échappé, on est encore en plein mouvement social sur les retraites. L'occasion de rappeler notre détermination, la forte mobilisation des météo et de demander à la DG de faire sa part sur les conditions de travail et la prise en compte de la pénibilité du travail de nuit : [c'est ici dans la déclaration signée par l'ensemble des syndicats de Météo-France.](#)

Malgré la demande des syndicats, il n'y aura pas d'étalement des jours de grève de manière généralisée. Seulement du cas par cas. Vérifiez vos fiches de paye et informez au plus vite en cas de problème ou de difficulté.

Environ 160 postes actuellement vacants à la météo. C'est environ 6 % des effectifs ! Et c'est sans compter les bilans élevés, les heures non comptabilisées (écrêtages ou cadres autonome), les CET qui augmentent... Les problèmes d'effectifs sont criants dans plusieurs services. Ça pèse sur les conditions de travail (stress, fatigue, difficulté à poser des congés, augmentation du nombre de vacation en service posté...) et sur la qualité du travail (travail en « situation dégradée » à DSI/SPB, calendrier 3P dicté par les contraintes d'effectifs pour ne citer que deux exemples).

Pour la DG, ce n'est plus un problème de « plafond d'emploi » mais un problème de recrutement : comme le reste de la Fonction Publique, Météo-France ne serait pas assez attractif. Les sous-effectifs entraînent, c'est vrai, un déficit d'image.

C'est passer sous silence plusieurs choix et un manque d'anticipation de la DG et de nos tutelles. Des choix qui nuisent à l'attractivité justement, ou qui précipitent des départs (via l'IDV entre autres) :

- soit parce que ça impacte le sens du travail : hyper-polyvalence des postes de Météo-Conseil en région, réorganisation SPC MedEst, plus le temps de bien faire son travail dans de nombreux service
- soit parce que les perspectives s'amenuisent : difficultés à muter en région du fait des choix de centralisation, manque de prise en compte de la pénibilité...

- soit parce que Météo-France a longtemps eu une gestion des recrutements de collègues contractuels pas à la hauteur. Un exemple, sur le recrutement en CDI plutôt qu'en CDD, il semble que le contrôleur budgétaire n'est pas si bloquant que ce qu'on voulait nous faire croire.

Plusieurs mesures d'augmentation de primes sont annoncées pour l'année 2023. Ce sont des mesures pérennes qui s'appliqueront les autres années. C'est positif dans un contexte d'inflation mais ça reste encore insuffisant. Et surtout, il ne s'agit que de primes, pas d'une hausse indiciaire. Elles seront mises en place courant 2023 avec des dates de prise d'effet différentes selon les primes ([cf tableau joint](#)). Toutefois, attention pour les CRA : une entourloupe de la direction ! (voir plus bas)

Enfin, mobilisation importante des collègues de la météopole pour soutenir les employés de Newrest (cantine) sur leurs conditions de travail. Les choses pourraient évoluer dans le bon sens !

Dans le détail

Transfert du service de prévision des crues (DIRSE/SPC) à la DREAL

Les collègues du SPC se battent depuis plusieurs semaines contre un projet de réorganisation sans fondement technique.

Techniquement, l'argumentaire est sans appel : organisation qui a fait ses preuves, organisation qui répond déjà à plusieurs attentes de la stratégie du SCHAPI à l'horizon 20230, organisation robuste sur le plan des outils, laboratoire opérationnel, fonctionnement faisant preuve d'agilité, un partenariat cadré...

Pour la DG, le seul argument est la « cohérence » avec le reste des SPC. Tant pis si l'organisation actuelle fonctionne et donne des gages sur une future organisation. Tant pis pour le coût technique et humain de réorganiser. Tant pis pour les risques de continuité de la qualité du service pendant la phase de transition. Tant pis pour les collègues : « la DREAL est prête à reconstruire une équipe et a obtenu deux postes supplémentaires ». Quel gâchis et quel (mauvais) exemple aussi pour les autres services de Météo-France.

Une perle ? Un aveu ? Toujours est-il qu'un membre de la DG a fini par lâcher : « est-ce que ce sera mieux ou moins bien après la réorganisation, je n'en sais rien. »

Sur le plan humain, après une annonce pour le moins brutale, un accompagnement individuel a commencé. Pour les collègues, il serait possible de postuler sur des postes non télétravaillables (postes ailleurs qu'à Aix) et que le télétravail/travail à distance soit autorisé. Une liste de postes de style ICP avec des postes qui seraient libérés leur sera proposée.

Au final, l'impression que la décision relève du fait du prince, que l'administration se paye le luxe d'une réorganisation d'organigramme dans un contexte de sous-effectifs. D'où la motion présentée en intersyndicale :

Suite à la présentation faite par la Direction Générale, les représentants du personnel constatent l'absence d'arguments techniques, et dénoncent l'absence d'étude d'impact préalable. Nous dénonçons à ce stade un simulacre de concertation.

Les représentants du personnel en CSA-EP demandent l'abandon du projet de transfert du SPC Med-Est à la DREAL PACA.

On a vu dans un passé récent (centres montagne par exemple) des décisions « actées » être finalement retoquées. On soutient le combat des collègues.

Pénibilité

Pas de réponse positive à relancer la demande de service actif. Au mieux un « accompagnement des agents » dans le cadre du projet social. Mais sans date de début.

Recrutements

Environ 150 postes sont vacants à Météo-France. La DG s'engage à continuer à privilégier les candidatures internes. Mais dorénavant (c'est la loi), les postes sont publiés simultanément à la bourse de l'emploi publique (qui est accessible à des collègues fonctionnaires comme à des collègues de droit privé).

La Direction nous rappelle qu'elle privilégiera toujours des mobilités internes plutôt que via la BEP. Cela reste à suivre de près.

Pour faciliter les recrutements, la direction informe qu'il y a que le pôle recrutement a été renforcé, qu'elle travaille sur la fluidité avec le contrôleur budgétaire, qu'un cabinet d'assistance au recrutement pour "des profils pointus" et certains postes d'encadrement sera sollicité.

Un point régulier devrait être présenté lors des prochains CSA-EP.

Situation à la DIRAG

La direction s'engage à mettre en œuvre le plan d'action issu du rapport du CGEDD. Elle compte beaucoup sur l'arrivée du nouveau directeur et... sur l'appel à VMR. Elle reconnaît en effet une organisation "temporaire" avec les effectifs disponibles.

Réorganisation des services de prévision – 3P

[Plus d'informations dans notre compte-rendu du CSA-régions.](#)

En résumé :

- la direction décale le calendrier pour son plan « A » et prévoit un plan « B »
- dans les deux cas, les effectifs sont à ce jour insuffisants. Les demandes de mutations en cours ne seront toutefois pas bloquées. La direction évoque cependant pour la première fois des renforts sortie d'école pour au moins le début de la période VH...

- nombreux retours négatifs suite aux récentes expérimentations de la future chaîne 3P : plusieurs choix d'organisation sont encore à arbitrer (notamment autour de l'intervention sur Alpha, sur les « éléments de langage », sur la charge de travail des MC). Cela aura des conséquences sur les conditions de travail au quotidien : la direction a encore des marges de manœuvre.

- la direction a les moyens de répondre à plusieurs demandes des personnels (systèmes de renforts, horaires, hyper-polyvalence...). Là aussi, les impacts sont importants sur les conditions de travail

A la demande des représentants du personnel, la direction acte une nouvelle présentation 3P sous forme d'un webinaire.

Météo des forêts

Beaucoup d'agents ont découvert la mise en place d'une « météo des forêts » dans les médias ces dernières semaines. Il y a eu des lacunes dans la communication interne. De plus, le choix d'une prestation automatique à destination du grand public « météo des forêts » avec une carte ressemblant très (trop) fortement à une carte de vigilance inquiète les agents. Il y a des risques d'incohérence avec la « météo des incendies », prestation expertisée à destination des préfetures. Nous faisons remonter un sentiment d'impréparation vécu par les équipes, avec par exemple des collègues référents territoriaux n'ayant pas d'éléments de réponse face aux préfetures.

Pour nous rassurer, la Direction indique que des actions de communication en interne sont en cours

Revalorisation et modification de primes

Les nouveautés pour les personnels techniques

- une augmentation de **800€ de l'IFSE** pour tous les personnels techniques, TSM, ITM et IPEF. Probablement la décision la plus juste selon la CGT, même si on aurait souhaité que cela concerne aussi les contractuels, les ouvriers d'état et les administratifs.

- une prime de **800€ pour tous les TSM sur des postes non requalifiés** ITM

- une augmentation de **la prime de recouvrement avec 800€ supplémentaire pour les TSM sur des postes requalifiés** (soit 1600€ au total). Attention, pour les collègues en CRA ce ne sera pas le cas pour tous les TSM !

- En CRA, **les TSM devront faire un choix lors de l'entretien annuel qui définira l'augmentation de la prime de recouvrement**. Les TSM pourront choisir s'ils souhaitent ou non faire des vacances de bureau. Si c'est le cas, leur prime de recouvrement sera bien augmentée de 800€ (1600€ au total) comme tous les TSM sur des postes à recouvrement. S'ils choisissent de ne pas faire de vacances de bureau, cette prime sera augmentée de seulement 200€ (soit 1000€ au total). Pour la DG, il s'agit d'une « ouverture » face aux retours des agents en leur laissant le choix ! En l'état actuel des choses, les TSM ne faisant pas d'horaires de bureau auront au final 600€ de prime en moins que les autres. C'est injuste !

La CGT demande à la Direction de ne pas faire de différenciation entre les TSM aéro. Les vacances de bureau doivent être optionnelles pour les TSM avec le même niveau de prime pour tous (1600€ au total) : ceux qui ne font pas d'horaires de bureau font plus de vacances d'exploitation.

- un nouveau seuil pour les primes de nuit sera créé. A partir de **25 vacations de nuit effectuées par an, la prime augmentera de 600€** (1600€ au total). Pour la CGT c'est toujours ça, mais ça ne correspond pas à nos attentes. Nous demandons toujours à ce que les agents puissent récupérer de leurs nuits de travail avec du temps de repos supplémentaire. Nous demandons au moins un barème progressif pour les nuits (actuellement : même prime de 1000 euros pour 5 ou 24 nuits, même prime de 1600 euros pour 25 ou 60 nuits...)

- La **prime « géographique »** sera étendue et revalorisée afin de renforcer l'attractivité de ces postes. Elle sera de 1000€ pour les TSM et ITM d'Ile de France et de la DIRN, 700€ pour les IPEF.

- Le **CIA collectif passera à 400€ annuel** pour 300 agents par an (au lieu de 200€ pour 200 agents)

- le **CIA individuel sera augmenté de 200€**. A la CGT nous sommes opposés à l'individualisation des primes. Cela nuit au collectif de travail.

Les nouveautés pour les personnels contractuels et administratifs

- Si des contractuels ou administratifs sont présents dans une équipe bénéficiant du **CIA collectif**, ils pourront en bénéficier. C'était une revendication de la CGT, ce qui permet un juste retour à l'équilibre.

- Le **CIA individuel** est revalorisé pour les administratifs avec 500€ pour 25 agents. Pour les contractuels, il sera le même que pour les personnels techniques et concernera 160 agents.

Des changements de critères pour la prime d'intéressement à la performance collective

La DG propose de modifier certains indicateurs lié au COP et au plan éco-responsable. Pour rappel, la prime est modulée en fonction du nombre d'objectifs atteints. Le montant peut être nul si moins de trois objectifs sont atteints. Le montant annuel reste faible et ne change pas : il ne peut aller que jusqu'à 150 € annuel par agent si six objectifs sont atteints.

Nous alertons la DG sur le fait que les indicateurs sont parfois totalement décorrélés du travail de l'ensemble des météos, ce qui est dommage pour une prime liée à la performance collective...

Des sujets qui n'avancent pas ou peu

- **1/4h bonifié** : nous réitérons notre demande de maintenir le 1/4h bonifié après la bascule vers la nouvelle chaîne de prévision pour les vacations débutant tôt (la direction prévoit en effet de passer de 5h45 à 6h le début de certaines vacations... : là encore, pas de prise en compte de la pénibilité). Pour les agents qui choisissent actuellement une récupération de ce 1/4h bonifié en temps, il faudra faire plus de vacations dans l'année après la bascule, donc moins de repos. Pour ceux qui choisissent en argent, la suppression du 1/4h bonifié pourrait représenter jusqu'à 1000€ de prime en moins !

- **IPHA/BHI et astreintes** : toujours pas de réponse du guichet unique de la DGAFP afin de revaloriser le montant de l'IPHA. La Direction espère que ce sera accepté et mis en place à partir de juillet... Pour rappel, le niveau d'indemnisation des astreintes est basé sur l'IPHA. A suivre.

- **Super booster pour les requalifications** : pour l'instant le guichet unique refuse la demande de la Direction d'augmenter le nombre de promotions. Seule une prolongation du dispositif actuel serait acceptée. Un réarbitrage est demandé par la direction.

Intramet

La CGT fait remonter qu'il y a encore beaucoup d'agents ne s'y retrouvent pas dans le nouvel Intramet. La PDG rappelle qu'une [lettre DRH Infos](#) peut permettre aux agents de mieux comprendre le fonctionnement du site.

Sinon n'hésitez pas à nous solliciter pour toute question sur vos droits : les permanences CGT de Toulouse et Saint-Mandé sont faites pour cela (voir ci-dessous).

Impact de la réforme des retraites sur les personnels ayant bénéficié de l'IDV

Peu d'informations sur ce sujet, source d'inquiétude pour celles et ceux qui ont pris l'IDV. Un complément de réponse sera fourni ultérieurement par la direction.

Restauration

Une délégation toulousaine intersyndicale Solidaires-CGT-FO a rencontré le directeur régional de Newrest et lui a remis une pétition signée par près de 900 collègues (!) dénonçant la dégradation de la qualité de service et des conditions de travail des employé-es repris par ce nouveau prestataire.

Concernant les frais de restauration à Toulouse, la PDG indique avoir déjà fait un effort en début d'année. Elle indique que de nouvelles dispositions pourraient être mises en place comme un système progressif sur le modèle de celui de St-Mandé.

Une commission restauration était en cours le 9 mai à Toulouse.

Prochain CSA-EP prévu le 15 juin 2023 à Toulouse.

Déjà de nombreux sujets prévus : charte des contractuels, organisation dans les services de prévision, gestion des astreintes. N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT pour faire remonter des remarques ou des informations : François Giroux, Marc Drogoz, Maxime Brissard et Thomas Floderer.

Vous pouvez également nous solliciter lors des permanences CGT :

- A Toulouse, au local syndical dans le bâtiment de la cantine les mardis hors vacances scolaires entre 12h00 et 14h00. Par téléphone au 0561079685.

- A Saint-Mandé, au local syndical les jeudis de 12h à 14h.