



## Compte-rendu SNM/CGT du CSA DSO du jeudi 11 mai 2023

### Participants :

#### sur place à Toulouse :

Gwenaëlle Hello (DSO/D), Béatrice Vincendon (DSO/D/Budget), Eric Beaudonnet (SG/RH/APRP), Dimitri Sigler (DSO/DOT/DA), Nicolas Gaussiat (DSO/CMR/D, Laurent Jacquin (SG/RH/ARH/D)  
Patricia Varvoux (Solidaires), Tom Nicolau / Mélanie Rémy / Lionel Aguilhon (CGT), Max Tondeur (CFDT)

#### à distance :

Alexandre Teste (SG/RH/ARH/DA)

Valérie Dziak (FO), Philippe Causeur (CFDT), Pierre Lantuejoul (Solidaires),

Aurélie Boutillon (prestataire compte-rendu société Ubiquis)

C'est la première réunion du Conseil Social d'Administration (CSA) de la DSO qui succède au Comité Technique Spécial de Service (CTSS) de la DSO.

### Ordre du jour :

1. Approbation du règlement intérieur du CSA avec FS (pour avis)
2. Approbation de l'ordre du jour
3. Désignation du secrétaire adjoint & durée du mandat
4. Evolution DSO/CMR/IMI (pour avis)
5. Point Troed et effectifs DSO
6. Programmation annuelle CSA
7. Points divers et date CSA
  - 7.1. Surcharge encadrement de DOT
  - 7.2. Déclinaison du GT TSM à la DSO
  - 7.3. Pesée des postes TSM
  - 7.4. Prochains CSA DSO

## 1. Approbation du règlement intérieur du CSA avec FS (pour avis)

Concernant la décision de composition du CSA DSO, la même question que celle posée en FS DSO le matin est soulevée concernant la participation permanente aux réunions de représentants de l'administration qui ne figurent pas dans la décision.

Suite aux échanges, DSO/D indique que :

- le choix d'une présence permanente de DOT s'explique par les effectifs DOT qui représentent la moitié de ceux de la DSO et que beaucoup de sujets (notamment HSCT) concernent DOT
- cela sera clarifié dans les convocations, sans modification de la décision.
- d'autres divisions pourraient être invitées

Le règlement intérieur présenté était celui qui avait été modifié lors de la FS du matin :

- les modifications proposées par la FS DSO du matin ont été validées.
- le nombre de CSA DSO dans l'année est fixé à 3, mais la formulation "deux au moins" a été conservée dans le règlement intérieur.
- demande de Solidaires de mettre à disposition l'enregistrement des échanges lors des instances. A l'heure actuelle, les secrétaires adjoint.e.s du CSA et de la FS, SG/RH/ARH et SG/RH/ARH/D ont accès à cet enregistrement. SG/RH/ARH/D souligne la difficulté de supprimer l'enregistrement une fois qu'il a été diffusé. Des pistes sont envisagées, dont la mise à disposition sur une plateforme sans possibilité de téléchargement. SG/RH/ARH/D pourrait mettre celui-ci à disposition des représentants du personnel au CSA ou à la FS DSO, avec l'accord de la présidente.

**Vote :**

**unanime pour les représentants du personnel (7 voix) avec les modifications apportées en FS DSO et le complément en CSA DSO.**

Pour la rédaction des comptes-rendus, l'administration fait le choix de l'écriture inclusive avec des « il ou elle » plutôt que des « eu.r.se ».

## 2. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est validé, avec l'ajout de points à la demande des représentant.e.s du personnel, dont DSO/D indique qu'ils seront traités lors du point sur les effectifs :

- éclaircissements sur la politique de recrutement des contractuels à MF
- éclaircissements concernant les contractualisations.
- encadrement des DSO/DOT: surcharge de travail par les recrutements externes et les tâches que le CSP dépense ne fait plus ( exemple du logiciel de gestion PEP)
- revalorisation des fonctions TSM : quelle suite à la DSO des travaux du GT TSM

## 3. Désignation du secrétaire adjoint & durée du mandat

Comme pour la FS DSO du matin, le secrétariat sera tenu par une organisation syndicale par an, avec ici, la possibilité de changer de secrétaire au sein du syndicat à chaque réunion de l'instance (contrairement à la FS DSO où la nomination couvre la période d'un an).

Le SNM/CGT prend le secrétariat pour 2023, et Tom Nicolau est désigné secrétaire adjoint du CSA DSO.

#### 4. Evolution DSO/CMR/IMI (pour avis)

La présentation est effectuée par DSO/CMR/D (DSO/CMR/IMI/D excusée).

Le service DSO/CMR/IMI se répartit en 4 équipes : maintenance/achat (Toulouse), CASTOR (Toulouse), Electronique (Trappes+Toulouse) et Mécanique (Trappes), encadrées par la responsable et son adjoints ( tous deux à Toulouse).

Les deux principales missions du service sont la MCO du réseau radar (3/4 de l'activité), pilotée par IMI/D (interim IMI/DA) et l'installation de radar, avec un à deux renouvellements par an. Ces renouvellements s'organisent en projets d'un à deux ans supervisés par IMI/DA.

Le constat partagé par l'ensemble du service est la nécessité de renforcer la composante managériale.

Il est donc proposé de transformer le poste d'ingénieur Maintenance Achat en un poste IMI/D/Expert, qui assurerait la supervision des installations radar. Le poste serait pourvu par l'adjoint actuel. ,

Ce nouveau poste IMI/D/Expert sera ouvert sans apport extérieur et l'agent fléché dessus sera muté dans l'intérêt du service (demande SNM/CGT Puisqu'il y a un fléchage).

Le poste IMI/DA vacant sera ouvert à Toulouse pour assurer un travail de direction d'équipe sur place et à distance pour Trappes avec un déplacement sur site toutes les 2 semaines en alternance IMI/D et IMI/DA.

Les postes sont classés au RIFSEEP 2 pour IMI/D/Expert et IMI/DA et 1.2 pour IMI/D.

L'assistant de prévention appuie la demande de réorganisation en indiquant qu'elle a été vue comme positive par l'ensemble de l'équipe en réunion RPS. Il ne se prononce pas sur le fait qu'elle se fasse à effectif constant.

Le SNM/CGT relève que si la charge de travail est trop importante pour les trois postes actuellement, il est probable qu'elle le reste après cette réorganisation et demande donc à DSO/D de plaider au niveau MF la possibilité de créer un poste supplémentaire dans le service en fonction du retour de l'évaluation RPS en cours

#### **Vote :**

**unanime pour des représentants du personnel (7 voix)**

DSO/D a remercié tou.te.s les agent.e.s qui ont participé.e.s à cette évolution.

#### 5. Point Troed et effectifs DSO

DSO/D présente des éléments :

→ un point est fait concernant les effectifs de l'établissement : -12 ETP entre 2022 et 2023, avec pourtant +21 ITM.

→ pour la DSO, 3 ETP sont ajoutés entre 2022 et 2023 (de 283 à 286 ETP)

+ 1 TSI au CMM(missions supplémentaires extension réseau bouées suite aux évènements météo extrêmes à Ajaccio, agente en cours de recrutement, déjà en poste à Brest)

+2 ITM au CMR : CDD existants intégrés sous plafond d'emploi (CDD sur des missions de services public), donc pas de « réels » postes supplémentaires (les postes seront rendus à la fin des conventions finançant ces missions)

→ pour DSO/D, il est encourageant de voir qu'on récupère des ETP notamment pour les bouées et les enjeux feux de forêt suite à des évènements météo et aux effets du changement climatiques

DSO/D présente la situation à la DSO service par service :

→ la DSO compte 282 agents pour 276,5 ETP temps partiels compris) et 286 ETP au TROED, soit -9,5 ETP

→ la DSO compte 16,4 % de personnel féminin, loin des 30 % sur Météo-France (DSO/D souhaite travailler sur ce point, notamment avec la formation initiale)

- Recrutement en cours: 10 poste cycle interne, 15 postes ouverts en externe, 8 à 9 en cours de recrutements. - IMI 1 poste à Tlse, 2 postes en externe à Trappes et 1 sureffectif. Parmi ces postes, ont été pourvus ou sont en cours de finalisation: Un recrutement IMI à Trappes (venant du privé) et un recrutement à Toulouse (fonctionnaire extérieur à MF)

Le SNM/CGT remercie la direction de la DSO et les équipes qui y ont contribué pour cet état des lieux très complet.

→ CMR

Les échanges ont mis en évidence qu'il était nécessaire d'ouvrir un poste d'Ouvrier d'État supplémentaire à Trappes pour le service mécanique, compte tenu de la baisse d'effectif de 5 à 3 depuis 12 ans simultanément à la hausse du nombre de radars du réseau et visi à bis de considérations HSCT (missions à 2 difficiles avec un effectif de 3 et agent seul à l'atelier pendant une mission des 2 autres).

Aucune objection n'a été formulée pour la création de ce poste, si ce n'est l'impossibilité pour DSO/D de modifier le TROED, compte tenu de l'impossibilité d'augmenter le plafond des effectifs à Météo-France et la nécessité d'enlever un effectif quelque part si on en ajoute un ailleurs.

DSO/D indique que c'est un sujet CSA EP, **nous demandons donc à DSO/D de transmettre ces demandes au CSA EP.**

Les représentants du personnel ont également demandé que le nombre de poste d'électronicien de Trappes soit porté à 5 compte tenu de la taille du réseau dont l'équipe a la charge, des charges de travail supplémentaires dues au radio-sondage sur place et des tâches supplémentaires liées à l'absence de secrétariat et d'encadrement sur place et aux tâches de logistiques qui ne sont plus assurées par un autre service.

La direction semble indiquer que ce n'est pas nécessaire, notamment parce que les activités ne sont pas réparties à 50/50 entre Trappes et Toulouse, ce qui impliquera des échanges plus argumentés.

Ces points complémentaires devront faire l'objet d'échanges lors des prochaines instances CSA et FS DSO.

- CMR/DEP: le troed est de 13 + 1 :

+ 2 ITM intégré au TROED 2023 (CDD sur contrat DGPR et ADEME) + 1 ITM intégré au TROED du SE (pour des raisons historiques, la DG souhaite conserver cette incohérence malgré la demande de DSO/D). 1 recrutement finalisé (DEP/D), 2 postes ouverts en externe

Le SNM/CGT demande à ce que la pratique du « gageage » de poste ( postes ouverts dans un autre service que prévu au TROED) s'arrête ou a minima soit présentée au CSA avant mise en œuvre.

DSO/D répond qu'elle ne souhaite plus que la DSO y ait recours en interne et s'engage à une présentation en CSA en cas de « gageage » entre deux directions.

-ERF : 1 poste en cycle en cours (retraite)

→ DOT

selon DSO/D :

- il manque 7 TZO et 1 gestionnaire de réseau qui arrivera en septembre 2023.

- des difficultés sont à prévoir à Lyon, Besançon, Orly et Nice

- les effectifs en plus ou en moins à DOT ne tiennent pas compte du caractère opérationnel du service

- les 3 sorties d'école TSI de cette année seront certainement affectées à Lyon et Besançon.

- les sureffectifs identifiés sont de deux types : suite réorganisation, en attendant le départ d'un agent suite GT OGED, sureffectif en situation particulière

- à noter que si les postes à pourvoir sont moins nombreux que précédemment, c'est surtout lié à la mise en place des nouvelles cibles OGED. La (sur)charge de travail ne semble pas avoir diminué à DOT...

Pour nous, il est urgent de recruter sur les postes vacants, sur des statuts non précaires, et d'anticiper les recrutements au concours pour les années à venir.

→ DOS

La situation compliquée à Capteurs s'est améliorée

→ LM

Sur notre interrogation sur les départs simultanés du service à venir au LM, DSO/D nous indique que cela va entraîner des ouvertures de postes anticipées et des chevauchements. Cela prouve que les recouvrements sont possibles, pourquoi ne pas le faire tout le temps ?

→ DOA

Effectifs complets

→ MSO

Suite à la mise en évidence des 3 départs récents à MSO, DSO/D indique que cela va avoir pour conséquence de décaler les jalons de différents projets.

→ les temps partiels

Nous avons demandé que les effectifs réels incluent les temps partiels pour mieux refléter la situation réelle, ce qui est possible car les chiffres de temps partiels nous ont également été fournis par service. Pour nous, les éléments de comparaison TROED / effectifs réels pour la DSO au niveau de l'établissement ne mettent pas en évidence le réel manque d'effectifs. (et ceci d'autant plus que les absences « syndicales » et les non recouvrements d'agents qui partent en retraite ou en mutation ne sont pas comptabilisés).

Alors que nous estimons que la mise en évidence des temps partiels permet de demander des ETP supplémentaires, ce n'est pas l'avis de DSO/D qui estime que les temps partiels sont équitablement répartis sur les services.

Les représentant.e.s du personnel mettent en évidence que localement, les temps partiels peuvent compliquer l'organisation du travail avec un impact sur les tableaux de service et que ce sont globalement 5,5 ETP sur la DSO qui ne sont pas travaillés.

DSO/D a présenté une évaluation par le service RH des absences dites « syndicales » :

→ 156 demi-journées de temps syndicaux pour 2023 (Décharges d'activité syndicales) (2701 sur Météo-France)

→ 52 jours AUSY (évalué sur 2022?)

→ 64 jours de réunions à la demande de l'administration

Il nous semble que ces chiffres sont largement sous-estimés.

Même si ces chiffres nous semblent inférieurs à la réalité de ces absences, ces absences estimées pour la DSO représentent 194 jours par an à la DSO, ce qui mériterait d'avoir au moins 1 ETP supplémentaire pour la DSO.

→ impact des recrutements de contractuels

DSO/D nous indique que :

→ les contractuels constituent 10 % des effectifs DSO (direction 20 %, DOT 9 %, DOS 7 %, DOA 0 %, CMR 25 %, LM 14 %, MSO 0%)

Le service RH estime que d'ici 5 ans, le taux de départ des contractuels de Météo-France sera faible.

Les représentant.e.s du personnel ont indiqué plusieurs points :

- les chiffres ne reflètent pas la réalité, car il y a un « turn-over » important, l'absence de recouvrements et la durée des formations avant d'être pleinement opérationnel
- malgré l'alerte du rapport du CGEDD, il y a le risque de création d'un corps de contractuel au vu de l'augmentation de l'importance de ce mode de recrutements
- il y a un renouvellement « turn-over » important des contractuels
- il y a de la lassitude des agents en poste de former continuellement de nouveaux arrivants
- les recrutements contractuels induisent une charge de travail supplémentaire pour les RZO D et DA
- cela fait augmenter le risque RPS à la DSO
- avec les RZO D ou DA recrutés à l'extérieur de Météo-France, il y a une perte de compétences et une charge de travail supplémentaire pour les nouveaux.elles arrivant.e.s

DSO/D indique que les recrutements ne sont pas volontairement orientés vers l'extérieur, mais sont une conséquence de l'anticipation ratée des départs.

Les données de taux d'intégration des contractuels et de durée moyenne des contrats seraient intéressantes pour évaluer l'impact du recrutement contractuel sur les services.

Le service RH indique que la rémunération actuellement proposée aux contractuel.le.s sous plafond d'emploi s'adapte à leur rémunération précédente, mais que tout n'est pas compensé (mutuelle, avantages CE, ...) et que cela dépend du contrôleur budgétaire et de la projection dans la grille des collègues qui font le même travail. Il est également précisé qu'une ré-évaluation des CDD/CDI est en cours pour les agent.e.s payé.e.s en-dessous du niveau équivalent (notamment pour la DSI)

→ les recrutements à Météo-France

Le service RH nous indique que pour 11 postes TSI externe et 4 postes TSI interne ouverts au concours en 2023, il y a eu respectivement 28 et 1 candidat.e.s, et que ce manque de candidat.e.s est à l'image de ce qui se passe au niveau de la fonction publique.

Par ailleurs, DSO/D indique qu'il n'a pas été possible de recruter plus faute d'anticipation, le SNM/CGT rappelle que ce problème a pourtant été signalé à de nombreuses reprises lors des CTSS DSO...

Nous avons demandé comment étaient anticipés les recrutements nécessaires et si les équipes chargées du recrutement pouvaient être mieux armées.

Le service RH évoque la possibilité de mettre en place des formations pour permettre aux contractuels de réussir plus facilement le concours.

Des représentant.e.s du personnel posent alors la question de savoir quel est l'intérêt des candidats de faire l'effort de passer le concours s'ils ou elles ont un diplôme de niveau supérieur à celui de TSI : le service RH indique qu'une réflexion est en cours à ce sujet.

Nous mettons en évidence qu'il est urgent pour Météo-France de stabiliser les agent.e.s contractuels dans leur situation, car Météo-France les forme, a besoin de leurs compétences, mais les recrute pourtant sur des statuts précaires où ils peuvent partir du jour au lendemain.

→ le service RH indique que la solution proposée actuellement est une « CDisation » plus rapide que par le passé (3 ans contre 6 ans auparavant)

## **6. Programmation annuelle CSA**

DSO/D nous a proposé la programmation suivante (dont nous n'avons pas eu le temps de discuter) :

- points récurrents : validation CR Effectifs / points d'actualités
- points annuels : programmation annuelle des travaux (CSA3), bilan des formations (CSA3), bilan formation N-1 et besoins N (CSA1)
- points selon actualité 2023 : CMR/IMI (CSA1), CMM (CSA2), Astreinte pôle 69 (CSA2)
- sujets à venir :
  - poste à ouvrir suite CSA à Brest (FDL consécutif au CSA)
  - passage du pôle OBS de Lyon en astreinte le week-end, avec une présentation au CSA2 en septembre/octobre pour une mise en place début décembre

Au sujet de l'astreinte à Lyon, nous avons indiqué qu'il serait nécessaire de voir si la fréquence d'intervention n'est pas trop importante.

DSO/D nous a indiqué que la mise en place de cette astreinte aurait été proposée même si le pôle n'avait pas de difficultés de recrutement, car c'est le seul pôle observation qui a des vacances le week-end.

## **7. Points divers et date CSA**

### **7.1. Surcharge encadrement de DOT**

Suite aux recrutements de contractuel.le.s, la charge de travail est estimée pour DSO/DOT par recrutement à 1 jour pour DOT et 4 à 8 jours pour les RZO (le service RH souhaite qu'il y ait une fiche de poste identique à l'interne et à l'externe).

La mise en place de PEP Premium a occasionné une augmentation de la charge de travail pour les RZO. Même si cela devrait permettre des opérations plus rapides dans le futur sur les services faits, il n'est pas certain que cela compense le travail supplémentaire délégué aux RZO pour le suivi des commandes (avec nécessité de pro-activité). Le SMN/CGT indique que les bascules administratives (PEP premium et intramet) se font dans des conditions déplorables pour les personnels.

DSO/D indique être consciente des tâches administratives supplémentaires qui peuvent peser sur les RZO.

Des représentant.e.s du personnel pose la question de savoir si l'ajout de postes de RZO/DA à DSO/DOT a été suffisant pour assumer toutes ces tâches administratives.

### **7.2. déclinaison du GT TSM à la DSO**

DSO/D nous donne des informations :

- 555 TSM dont 225 Observation (DSO, DESR, DIROM, DIROP), 1/3 TSI / Info / autre
- revalorisation indemnitaire (antérieure à la création du GT)
- action de communication pour les recrutements
- refus corps petit A par DGAFP (assistant ingénieur du mesri)

- refus de la fusion des TSM avec les TSEEAC par la DGAC pour le moment.
- Instruction fusion des TSM avec les TSDD en cours

Nous avons rappelé la position de la CGT sur la demande de requalification de tous les TSM en catégorie A.

### **7.3. pesée des postes**

DSO/D nous indique que c'est en cours, mais sans que nous ayons plus d'information.

### **7.4. prochains CSA DSO**

Un sondage de date sera réalisé pour déterminer les dates des 2 CSA de fin d'année.

A notre demande, les présentations projetées lors de la FS et du CSA DSO seront transmises aux représentants.e.s du personnel.

Abréviations :

AP : Assistant de Prévention

APRP : service des Assistant de Prévention des Risques Professionnels

CHSCTSS : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Spécial de Service

CMM : Centre de Météorologie Marine

CMR : Centre de Météorologie Radar

CSA : Conseil Social d'Administration

CTSS : Comité Technique Spécial de Service

DOA : Département d'Observation en Altitude

DOS : Département d'Observation au Sol

DOT : Département d'Observation Territoriale

EP : Etablissement Public

ETP : Equivalent Temps Plein

ICS : Instance de Concertation Sociale

IDV : Indemnité de Départ Volontaire

PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

RSST : Registre Santé Sécurité au Travail

TZO : Technicien de Zone d'Observation