



Prise de contact avec V.Schwarz

Une réunion entre la nouvelle p-dg et la CFDT-Météo a eu lieu le 19 septembre :

- DG : Virginie Schwarz et Alain Soulan
- CFDT : Lionel Althuser et Marie-Hélène Pépin (Saint-Mandé) et Thomas Bourcy, Françoise Jacquens et Jean Marchionini (Toulouse)

La CFDT demande à la PDG quelle est son approche du dialogue social et si elle a pris la mesure du manque d'écoute ressenti par les agents ?

La réponse de la Pdg est que le dialogue social est d'abord une affaire de pratique des instances et de gouvernance sur des projets spécifiques. Elle entend s'y impliquer personnellement mais en cas de désaccord, la Direction prendra ses responsabilités. Elle indique aussi qu'elle a compris que, même s'il n'est en aucun cas question de revenir sur le projet d'établissement signé avec ses tutelles, beaucoup de questions autour de sa mise en œuvre peuvent faire l'objet de discussions constructives dans le cadre du dialogue social d'autant que sa volonté personnelle est que la transformation se fasse le mieux possible tant sur le plan humain qu'au niveau de la qualité du service rendu par l'Établissement.

Après notre question sur le contenu de sa « feuille de route », V. Schwarz indique que, même si elle a eu un entretien avec E. Borne avant sa nomination, elle n'a pas de feuille de route formalisée (*NDLR, c'était le 19 septembre*). Les orientations qu'elle a reçues sont de mettre en œuvre ce qui a été contractualisé, de développer les services à valeur ajoutée, de faire rentrer l'innovation et de viser l'excellence, tant dans le domaine de la météorologie que du climat. Tout ce qui a été écrit dans le contrat a vocation à se réaliser. Elle souligne que Bercy s'est engagé à fournir les moyens financiers indiqués, ce qui sécurise notamment l'investissement sur le supercalculateur.

La CFDT-Météo pose la question de l'évolution des métiers, notamment en prévision.

V. Schwarz précise que selon elle, l'objectif de la réforme de la prévision est de mettre l'expertise humaine là où elle a une forte valeur ajoutée, notamment lors des épisodes de vigilance et non d'éliminer toute expertise humaine. Par contre, dès lors qu'une tâche est fastidieuse et répétitive, il doit être envisagé de l'automatiser. Cette automatisation s'accompagne d'ailleurs d'une revalorisation du métier de prévisionniste avec une requalification en ingénieur de ceux qui poursuivront dans ce métier.

La CFDT prend acte de la revalorisation des métiers de la prévision, tout en soulignant que la requalification ne sera proposée qu'à un nombre restreint d'agents, et qu'un certain nombre de collègues devront s'orienter vers un nouveau métier. La CFDT ajoute que pour des métiers techniques tels que la maintenance ou le pupitrage, aucune revalorisation n'est prévue à ce jour.

Sur la mise en place des CSP administratifs, la CFDT que les coûts humains de réorganisations de grande ampleur peuvent être lourds : nombreux départs, un accroissement des congés maladie des agents du SG, comme l'indique les chiffres du bilan social (19, 8 jours de jours de congé maladie au SG en 2018 contre 4,6 à la DSM).

La Pdg n'a pas encore connaissance des chiffres cités et renvoie la discussion au CTEP qui traitera de ce sujet.

Plus généralement, la CFDT souligne que l'Établissement est depuis 2008 en réorganisation

permanente sans aucune compensation concrète pour les agents. Au contraire même, la Direction revoit l'instruction ARTT en imposant de nouvelles contraintes (statut de cadre autonome, plafonnement des jours de crédit-débit).

La PDG précise que le statut de cadre autonome lui paraît un statut normal pour les personnes ayant des responsabilités et qu'elle a été très étonnée du régime ARTT qui avait été auparavant décidé pour Météo-France. Des chiffres de 200 jours de CET et de plus de 50 jours de REBL lui ont été indiqués. Elle estime à ce stade qu'elle doit rester ferme sur cette modification des décisions en matière de temps de travail car la Direction ne doit pas encourager les agents à faire des journées trop longues préjudiciables à leur santé à la seule fin d'augmenter leurs possibilités de récupération.

La CFDT demande à la P-dg, suite à l'écoute de ces auditions par les deux chambres, ce qu'elle entend par proximité et sa position sur le sujet des centres montagne

Pour la Pdg, il n'est pas question de proximité physique mais de répondre exactement et avec la précision attendue à ce que demandent nos concitoyens. Cela passe par la bonne compréhension de ce qui est attendu. Elle précise que, pour avoir souvent été en cellule de crise, il est préférable d'être sur son poste de travail pour répondre aux questions plutôt que bloqué en cellule de crise sans informations récentes. En ce qui concerne la montagne, la concertation avec les élus va donc se poursuivre.

La CFDT fait part des préoccupations des fonctionnaires territoriaux de Nouvelle Calédonie qui voient leurs primes bloquées depuis 10 / 12 ans.

Alain Soulan fait remarquer qu'alors qu'il est allé en Nouvelle Calédonie avec Jean-Marc Lacave, ce sujet n'est pas remonté. Il est preneur de toute information disponible.

Concernant le corps des TSM, la CFDT fait part de sa volonté d'un maintien du recrutement chez les TSM et demande où en est le rapport du CGEDD sur l'avenir de ce corps ?

Alain Soulan répond que la baisse des effectifs chez les TSM est une tendance lourde et qu'il y aura d'autres années blanches dans les années à venir. Le CGEDD n'a pas encore été saisi de la question sur l'avenir de ce corps.

La CFDT indique qu'elle souhaite, à défaut de protocole social, un véritable volet social conclu entre DG et représentants des personnels. Elle rappelle que lors des contrats d'objectifs négociés par Jean-Pierre Beysson et François Jacq, la Direction avait eu à cœur de préparer un protocole social. Pour l'avenir, notre revendication est + 2 % par an sur les primes pour maintenir le pouvoir d'achat.

La Direction estime cet objectif assez élevé compte tenu du contexte.

Sur les sujets RSE (responsabilité Sociale de l'Entreprise), la CFDT précise qu'elle a toujours été favorable au télétravail lorsque le contenu du poste le permet, à des solutions de travail à distance dans l'intérêt des agents et à la tenue de réunions en visio, y compris pour les CTEP, afin de limiter le coût carbone de ces instances.

La PDG confirme l'importance qu'elle accorde à ce sujet et souhaite que l'Établissement soit exemplaire dans ce domaine.

Pour ce qui concerne l'égalité hommes / femmes, la CFDT estime que ce sujet a été traité à des fins d'affichage sans réel désir d'aboutir à des résultats. Elle considère que l'existence d'un groupe de travail sur ce sujet piloté par un agent qui n'a eu aucune décharge d'activité pour le faire, est une parfaite illustration de ce positionnement.

La PDG partage notre sentiment, estime que Météo-France n'est pas en avance sur ce sujet.

Pour conclure la réunion, la CFDT-Météo rappelle sa position de principe d'ouverture à la négociation mais insiste sur la nécessité d'aboutir à des avancées concrètes pour les agents.