

Le 1^{er} juin 2017

**Revendications spécifiques du SNM/CGT suite à la signature du
COP 2017-2021 entre Météo-France et l'Etat**

Préambule

Le SNM/CGT continue de revendiquer un service public météorologique de qualité partout et pour tous.

C'est pourquoi nous avons combattu durant l'année 2016 contre de nombreuses orientations contenues dans le projet de COP 2017-2021.

C'est pourquoi nous continuerons à demander des recrutements, l'arrêt des fermetures de centres météo, le maintien du budget de Météo-France auprès de notre direction, de notre tutelle, des élus.

Toutefois, le COP 2017-2021 est désormais signé. Dans le cadre de ce COP, le SNM-CGT revendique :

1. lorsque les moyens sont suffisants, le maintien/développement des missions du service public météorologique
2. l'égalité de traitement envers tous les agents subissant les restructurations
3. l'absence réelle de mobilité forcée et donc un accompagnement de qualité des agents en terme de formation, d'encadrement, de reconversion
4. la lutte contre le développement de la pénibilité à Météo-France et lorsqu'elle existe ou a existé sa compensation
5. de bonnes conditions de travail et salariales chez les sous-traitants de Météo-France

Vous trouverez ci-dessous une liste de propositions de revendications dans cet esprit. Elles viennent en complément de nos textes de congrès donc leur liste n'est pas exhaustive et elles sont aussi évolutives.

Ces propositions de revendications ont été discutées au sein de la commission exécutive.

Confrontés aux réorganisations en cours et à venir, nous revendiquons :

Dans cette section, nous considérons comme "non pérennisé" une zone, un centre, ou un service dans lequel il n'y a plus de postes ouverts en CAP.

- La publication d'ici l'été 2017 de la carte des implantations des services de Météo-France à l'échéance 2027 et des effectifs cibles ainsi que la trajectoire prévue pour les atteindre.
- La reconnaissance par l'administration que les services sont en cours de restructurations : restructurations territoriales, restructurations en terme d'organisation des temps de travail, restructurations organisationnelles (mutualisations, travail à distance et en réseau...)
- L'égalité de traitement envers tous les agents subissant les restructurations
- De présenter aux personnels et aux instances de concertation toutes les réorganisation/mutualisation avec un délai suffisant avant leur application.
- De respecter le dialogue social dans toutes les décisions.

Gestion des effectifs :

- De mettre en place une réelle gestion prévisionnelle des emplois et compétences, en partant des missions.
- D'en finir avec le " faire plus avec moins " et donc de dimensionner les effectifs en fonction des missions et des contrats, ou, à défaut, d'adapter les signatures de contrats aux effectifs.

Mutations internes

- De permettre à chaque agent dont le centre ou la fonction n'est pas pérenne de pouvoir travailler soit à distance dans un centre météo, soit en télétravail hors des locaux de Météo-France (comme, par exemple, dans des télécentres de territoires ruraux, dans des locaux d'autres administrations, dans des maisons de services publics...)
- Pour chaque agent dont le centre ou la fonction n'est pas pérenne ou pour chaque agent subissant des réorganisations fonctionnelles (type "étoile" par exemple), d'appliquer le doublement des points et de faire respecter les clauses 16.1, 16.2 et 16.3 du règlement de mutation
- L'organisation de CAP inversées
- De permettre le transfert des points acquis lors des vœux de mobilité pour des

zones géographiques non pérennisées vers d'autres zones géographiques.

- En cas de réorganisation/mutualisation, d'ouvrir les postes vacants en CAP jusqu'à sa mise en place effective.
- De moderniser les vœux de mobilité : avec l'ouverture de poste en vacance éventuelle d'un poste qu'un agent souhaiterait quitter mais sans avoir pour l'instant d'autre poste sur lequel postuler
- De définir des compensations analogues pour les personnels communs (ADM, ouvriers d'Etat, IPEF).
- De respecter le règlement de mutation actuel, ou de débattre et valider les nouvelles règles en CAP puis en CTEP.

Requalifications / reclassements/ reconversions :

- De respecter des règles claires et équitables pour la promotion interne : même niveau de préparation pour l'examen IT-Pro, « publicité » sur intramet dès que possible des postes susceptibles d'être ouverts aux IT-Pro
- D'accompagner les agents :
 - via des formations/requalifications à l'intérieur de la météo
 - via un reclassement dans une autre administration. Cela nécessite une information, une formation et une implication forte de Météo-France pour soutenir les agents dans leurs démarches
 - via une formation (rémunérée) pour reconversion dans d'autres secteurs d'activité
- Pour cela, de créer des postes dédiés pour l'accompagnement des agents au niveau national et au niveau régional:
 - Coordination et préparation des formations internes d'un niveau bien supérieur à PREVI2012
 - Tournées d'informations (dans les services) des requalifications/reclassements/reconversions possibles et des modalités administratives associées
 - Coordination et soutien des agents dans leurs démarches auprès d'autres structures (organismes de formation, autres administrations, préparations aux concours etc.)
- De permettre à tous les agents d'avoir accès à des formations longues.

Temps de travail

- De garantir un droit à la déconnexion pour prévenir les risques psychosociaux.
- De reconnaître le service actif pour permettre un départ anticipé en retraite pour les services postés

- De ne pas mettre en place le service "adaptatif"

Carrière - Salaire - Indemnités

- La promotion CT à l'ancienneté.
- D'indexer les indemnités de frais de déplacement et de nuit au coût de la vie (et de faire un rattrapage depuis la dernière revalorisation).
- Pour les ouvriers d'Etat, la suppression de l'abattement de zone (modulation du salaire en fonction de l'endroit où est situé le poste)

Sous-traitance et responsabilité de Météo-France

- De faire en sorte que la formation permanente et initiale permette aux corps propres de remplir les besoins en informatique de l'établissement. A défaut d'ouvrir les postes informatiques aux corps propres et corps interministériels pour lutter contre le recrutement de contractuels.
- De s'assurer que les prestataires extérieurs choisis par Météo-France respectent des conditions de travail acceptables pour leurs employés.
- De s'assurer que le matériel mis à disposition par Météo-France ait été conçu par des entreprises respectant des conditions de travail acceptables pour leurs employés et des normes environnementales (Fairphone à la place des iPhone par exemple, produits écologiques, etc)

Pour un service public de qualité partout et pour tous, nous revendiquons :

Effectifs :

- Des recrutements et les moyens nécessaires au fonctionnement de tous les services.
- D'avoir des cibles d'effectifs identiques entre les DIRs pour leurs missions territoriales.
- L'affectation des personnels des corps communs administratifs et logistiques au-delà de la cible annoncée en fonction des réels besoins des services.
- D'éviter la polyvalence à outrance pour les corps communs administratifs et logistiques

Implantation territoriale

- Le maintien pérenne d'un centre météorologique de proximité au minimum là où est implanté un pôle maintenance. Ces centres météorologiques auraient a minima pour missions d'observation humaine, de veille d'observation, de climatologie, de gestion de réseau, de prévision - en particulier en situation à enjeu, d'échanges avec les secteurs institutionnels, économiques, associatifs, environnementaux, éducatifs. L'équipe de ces centres météorologiques seraient composée d'un ingénieur des travaux de la météorologie et de techniciens supérieurs de la météorologie.
- Le maintien d'un maillage homogène du territoire en terme de stations de mesures climatologiques (stations du réseau climatologique d'État)

Missions

- De réserver les missions de sécurité des personnes et des biens aux seuls personnels sous statut de fonctionnaire.
- D'intégrer dans Météo-France les missions réalisées par sa filiale PREDICT.
- De travailler encore à la reconnaissance légale du monopole de la Vigilance et de l'alerte météo pour Météo-France. Dans cette optique, nous revendiquons de poursuivre pénalement des sociétés ou personnes qui lancent des cartes de Vigilance.
- Le maintien de postes H24 dans les services de prévision et de pupitrage
- Le maintien de l'observation humaine. Les capteurs automatiques (temps présent, visibilité, état du sol) et les systèmes de traitement associés ne sont pas suffisamment fiables et performants. Le contrôle des données issues des capteurs et leur conformité à la réalité reste à organiser.
- Le maintien d'un savoir-faire informatique de haut niveau dans l'Etablissement.
- De se donner les moyens d'avoir une chaîne de prévision et de production fiable, notamment en terme de secours
- Une automatisation de qualité et un véritable contrôle de la qualité de la production, notamment par un effort de moyens dans le développement et les outils statistiques.

Formations

- De dégager du temps de formation et de transmission de savoir lors des prises de poste.

Mise à disposition des données

- De fournir par tous les moyens possibles des prévisions gratuites de qualité au grand public (par exemple en mettant gratuitement à disposition le bulletin grand public départemental sur internet et sur le kiosque).
- La gratuité des prévisions pour les collectivités territoriales.