



**CSA de Météo-France
8 février**

Sommaire

Plan égalité professionnelle 2024-2026 (pour avis)	1
Mise en place d'un baromètre social	1
Information sur les astreintes	2
Pesée des postes TSM et ITM	2
Échanges sur les modalités d'organisation dans le cadre des JOP 2024	3
Point sur la bascule 3P	4

Dans le cadre du suivi des actions, [cf. ici](#), des échanges ont lieu sur le système pivot 38h30, 19 JRTT, annoncé pour le début d'année, mais qui entrera en vigueur pour ceux qui le souhaitent au 1^{er} mai, lire [le document ici en lien](#). Un formulaire sera à remplir en mars.

La programmation des travaux en matière de dialogue social est assez complète, après des échanges (un [courrier CFDT-Météo](#)). Il reste à fixer les dates de concertation. Nous avons demandé à débiter les échanges sur le régime des primes des personnels techniques dès le second trimestre, ce qui est accepté.

Plan égalité professionnelle 2024-2026 (pour avis)

La [présentation](#) est faite par la référente nationale (bilan 2021-2023 puis plan d'action 2024-2026). De nombreux échanges ont lieu sur les formations nécessaires ainsi que sur certaines pratiques qui ont été dénoncées dans le cadre d'une consultation des agents au CNRM. La CFDT-Météo tient avant tout à féliciter le réseau des référents pour le temps investi et la qualité du travail fourni.

La CFDT vote POUR [les actions 2024-2026 ici](#) listées. Votes globaux : 8 Pour, 2 abstentions

Mise en place d'un baromètre social

Un baromètre social est « *un outil pour évaluer et comprendre la perception qu'ont les collaborateurs sur tel ou tel aspect de la vie "sociale" de l'entreprise : sujets RH et managériaux, tels que l'implication des collaborateurs, la charge de stress, la qualité du management, l'accès à la formation, satisfaction de la politique de rémunération, la communication interne, l'implication et la motivation..., et agir de façon systémique et concrète* » (définition donnée par la DRH). C'est un questionnaire.

Il sera différent des [questionnaires précédents](#) qui constituaient un « *observatoire sur les conditions de travail* » (nous attend les résultats de l'observatoire de janvier 2023 pour mars 2024).

Nous n'avons pas de soucis avec cette démarche mais demandons d'inclure des questions précises relatives aux violences sexuelles ou sexistes (VSS). Nous citons le [Haut Conseil pour l'Égalité](#) qui a remis son 5^{ème} rapport sur [l'état du sexisme en France](#) le 23 janvier dernier et qui l'a introduit par : « [...] *il faut s'attaquer aux racines du mal, et de toute urgence.* ».

La direction s'y refuse et propose un autre questionnaire, spécifique aux VSS. Peut-être pour cette année, peut-être avant le baromètre. Certains mordent à l'hameçon. Nous, nous regrettons le refus de la direction et donnons lecture d'une [déclaration commune avec la CGT](#).

Information sur les astreintes

Un groupe de textes relatifs aux astreintes est présenté. Il comporte :

- les cas de recours aux astreintes,
- leurs compensations,
- l'alignement des IPHA sur les BHI (à 16,30 € au lieu de 13.59€).

Nous demandons à quoi se rattache règlementairement le recours aux astreintes pour les prévisionnistes Point Focal Avalanche, Cogic, Aristotle : réponse, les situations exceptionnelles.

Nous faisons observer à la direction que les astreintes n'attirent pas les agents, on ne peut donc pas affirmer que les compensations sont généreuses.

Outre la hausse des IPHA (pour les mettre au niveau des BHI), les nouveaux textes contiennent le fait que les agents placés en NAS (Nécessité Absolue de Service) et logés par l'administration puissent voir leur temps de travail comptabilisé lorsqu'ils interviennent dans le cadre d'une astreinte.

Le délai de parution, possiblement encore conséquent, est notamment lié à l'incertitude sur le fait que les tutelles de Météo-France autorisent la fusion des IPHA/BHI. De plus, la publication du groupe de textes va être mise en pause pour en instruire les effets concrets du côté de certaines équipes à la DSO. Une [motion intersyndicale](#) est lue sur le sujet.

Le constat est partagé avec la direction, ce sont les solutions qu'il faut trouver pour évoluer sur le sujet « astreintes ». Solutions organisationnelles ? Solutions indemnitaires ? Nous préférons la seconde.

Par ailleurs, la DRH nous confirme qu'il n'y a pas de contre-indication réglementaire à payer des astreintes aux agents contractuels, même si ceux-ci n'ont pas (encore) droit aux IPHA.

Il est probable que dans le cas des J-O, ce sera le système actuel qui sera utilisé, quoiqu'imparfait puisqu'il ne prévoit pas les indemnités pour des journées de semaine ou des vacances de 12h le WE par exemple.

Nous vous rappelons le [document CFDT-Météo récapitulatif sur les astreintes](#), mis à jour.

Pesée des postes TSM et ITM

ITM

Après la concertation en GT sur la « pesée des postes », la CFDT-Météo a constitué un « GT » et fait connaître à la DRH son avis sur des points présentés par la direction (comme la volonté de valoriser des fonctions particulières) ainsi que des observations plus ciblées couvrant une trentaine de postes.

Sur ces observations ciblées sur certaines cotations, la DRH renvoie leur étude au « *prochain exercice de pesée* ». Coup d'épée dans l'eau. La raison ? une position de principe : il ne serait pas raisonnable de modifier les cotations des postes, car il faudrait « *limiter fortement le nombre de nouvelles fonctions CUT* », éviter que des postes du Groupe 2 aillent vers le Groupe 1 (celui des CUT) selon la DRH.

- ⇒ La DRH a « *limité fortement* » : aucun poste du Groupe 2 n'ira vers le Groupe 1.
- ⇒ Trois exceptions à cette stérilité, mais au sein même du Groupe 1 : la réévaluation de CUT1 en CUT2 pour les postes DIROP/Coordinatrice Feux, DSI/BSA/D, DSI/SPV/D.

Nous objectons que la taille des groupes doit pouvoir varier quand bien même cela entraînerait des listes d'attente pour les détachements CUT. De plus, être sur liste d'attente CUT n'engendre pas de frustration profonde, le principal intérêt reste acquis : toucher la prime du Groupe 1 (assez faible d'ailleurs au vu des contraintes pesant sur ces postes, moins de 120 € bruts par mois, mais c'est un autre sujet).

Afin de sortir de tout cela « par le haut » et de montrer une certaine considération aux ITM, notamment les encadrants intermédiaires ou les spécialistes, nous avons demandé des discussions sur le RIFSEEP des ITM dans un horizon proche, dès le prochain trimestre. Le DRH donne son accord mais émet des réserves quant à une rétroactivité au 1^{er} janvier des mesures qui seront retenues in fine.

TSM

En groupe de travail de "Pesée des postes TSM", nous avons salué le passage en groupe 1 des techniciens de maintenance (TZO) : nous l'avions défendu par souci de cohérence avec la prime de « technicité » (1000 € / an) que nous avons obtenue en 2019 mais versée bien plus tard. Le passage en groupe 1 ne semblait pas gagné pour autant, car les TZO sont nombreux. L'orthodoxie qui impose une structure pyramidale des groupes est mise en sommeil au profit de la cohérence avec la technicité des postes. C'est à saluer, au moins d'un point de vue symbolique.

A saluer aussi :

- le passage de postes d'informaticiens administrateurs système (62 dont 7 en DIR-Nouvelle Calédonie) en catégories A, en raison du besoin de plus en plus prégnant pour ces profils.
- des requalifications à venir au sein de la DSO. Nous restons prudents et attendons d'en voir le nombre, la localisation et la possibilité de les tenir en régions.
- La prise en compte des corrections que nous avons demandées lors de ce GT.

Le directeur général adjoint ajoute qu'un poste TSM sera requalifié au sein du service SG/DLP.

En revanche, les fonctions de développeurs ne sont pas requalifiées. La p-dg dit comprendre l'amertume des agents. Elle explique qu'il y a des effets de seuil, que le travail a été fait en fonction de l'évolution des métiers, mais aussi en tenant compte des évolutions dans la filière du numérique de l'Etat et notamment la circulaire (qui vise avant tout les agents contractuels) qui sert de référentiel à [la direction interministérielle du numérique \(DINUM\)](#). Elle rappelle aussi la difficulté à promouvoir les agents une fois les postes requalifiés.

La p-dg précise que des « conséquences financières » pourront toutefois être tirées de la circulaire DINUM pour la reconnaissance des fonctions de développeurs. La CFDT-Météo demande si dès lors, l'ensemble du domaine informatique est concerné, la p-dg répond par l'affirmative tout en soulignant l'importance de se fonder sur le cadre et le référentiel fixés par la circulaire. En outre, cela pourrait aussi concerner les agents fonctionnaires (pas seulement les agents contractuels)

Échanges sur les modalités d'organisation dans le cadre des JOP 2024

Le [document présenté](#) a été reçu fort tardivement et à vrai dire, si on partage les contraintes qui y sont

annoncées, on n'a pas encore bien saisi ce que sont les compensations prévues et pour qui. La direction fait preuve de transparence au sujet du volet financier dont a bénéficié l'Etablissement par une dotation de l'Etat (255 k€ mobilisés, mais cela inclut certains investissements).

Des deux côtés de la table (direction et syndicats), nous savons que Météo-France est fortement attendu : il y a d'une part l'assistance institutionnelle auprès de la Cellule de Coordination Nationale, de la direction de la sécurité civile et de la direction de la santé et d'autre part, l'assistance commerciale auprès du Comité d'Organisation. Personne n'ignore que fin juillet début août est une période de congés.

[La présentation](#) évoque les nécessités de service, certes en tenant compte de la situation familiale, une planification des congés sur le dernier quadrimestre ou le report possible à mars 2025, mais tout cela ne paraît pas la manière la plus douce d'engager les échanges.

Il va falloir armer les TdS en conséquence, mais il faudra négocier. La CFDT-Météo note à ce stade que « les congés » sont un des critères pour des compensations sonnantes et trébuchantes (500 €) mais pour qui ? *on ne sait pas vraiment...* La direction souligne que tout le monde ne sera pas servi, que la [circulaire de la première ministre](#) vise les agents directement concernés par les JO, pas les agents indirectement concernés, en terme d'indemnisation. Voilà pour la circulaire.

Des deux côtés de la table, nous estimons qu'il faut préciser à quel moment débutent les sujétions. La direction reconnaît que les dates de sujétion ne seront pas les mêmes pour tout le monde : « *on est en train de les préciser. Ce ne sera pas la même chose pour les permanenciers, les agents des maintenances, etc.* ». Il faut avoir une bonne perception des besoins : on va être dans une circonstance exceptionnelle dans le pays. Des afflux de visiteurs comme sans doute jamais vus en France, des populations qui se déplacent, un risque en lien avec la cyber-sécurité accru. Sans doute moins de monde pendant les jeux paralympiques, avec une période plus tardive non au cœur de l'été.

Des discussions débutent direction par direction afin de définir précisément les activités et charges de travail (nombreux briefings, on craint des « multicrises »), l'organisation à mettre en place. Les CSA-locaux seront consultés.

Les compensations classiques seront bien sûr de mise, des compensations supplémentaires sont prévues en terme de primes jusqu'à 1 500 € autorisées par la circulaire de la première ministre. 1 500 € est le plafond autorisé dans le cadre de cette circulaire (hors policiers visiblement pour qui des annonces ont eu lieu à hauteur de 1 900€). En ce qui concerne le volet « Primes », la direction reconnaît que les réflexions débutent seulement (première ébauche faite « *en 5 minutes* »).

La CFDT-Météo conclut cette séquence en souhaitant que les négociations débutent sur ce sujet des Jeux Olympiques au plus vite. Nous avons conscience de l'importance de ces échéances. La majorité des personnels concernés de près ou de loin par les JO ont des attentes fortes, comme la direction a des attentes fortes vis-à-vis d'eux. Nous demandons à reparler du sujet au niveau central.

La CFDT-Météo apprécie la convocation d'un CSA exceptionnel sur le sujet fin mars, c'est bien mieux que fin avril. Cependant, **nous demandons des échanges dès fin février**, afin de faire un point sur les différents sujets. La direction l'accepte.

Point sur la bascule 3P

Ce point n'a pas été traité faute de temps.

Ce 8 février était la date de réunion du groupe Demaël / Calas sur la supervision qui devait traiter la

demande que nous soutenons de pouvoir « injecter » la TSR (Trajectoire Synoptique de Référence) dans le dispositif de production.

La CFDT-Météo sollicitera rapidement une audience auprès de la direction pour voir comment les choses évoluent dans l'instruction de cette demande.