



Synthèse sur l'égalité hommes / femmes à Météo-France

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017.

Dans la Fonction Publique, des protocoles ont été mis en oeuvre pour aller vers l'Egalité. Le 30 novembre 2018, le Gouvernement et plusieurs organisations syndicales dont la CFDT ont signé un accord.

Conséquence quasi-directe, le Gouvernement a inclus dans son projet de loi "*pour la transformation de la fonction publique*" la mesure qui consiste à exempter les femmes enceintes du jour de carence. Seconde conséquence, une impulsion a eu lieu et a abouti à un nouveau protocole dans notre ministère, avec des engagements précis, alimenté et structuré par les propositions des organisations syndicales ministérielles. Entre 2019 et 2022, de meilleures mixité et égalité sont visées avec des actions opérationnelles concrètes, traçables et mesurables, dans le cadre de 6 axes stratégiques. Un suivi de ce plan a eu lieu le 28 février.

Parallèlement, à Météo-France, différentes réunions sur le sujet de l'égalité hommes / femmes ont eu lieu en 2018 et en 2019 et ont abouti à un plan d'action présenté au Comité Technique de l'Etablissement. La p-dg soutient cette démarche, cf. CR en page 2.

Si le plan d'action du ministère (43 pages) contient 28 mesures (et une soixantaine d'actions qui en découlent), le plan de Météo-France contient à ce stade 4 axes et 15 actions : on ne rigole pas, c'est déjà pas mal...

Au ministère, le groupe de suivi vérifie l'application des 60 actions !

Pour suivre et développer ce sujet, la CFDT-Météo peut et doit « mettre » des ressources.

1- Vérifier que Météo-France est dans les pas du ministère

Il s'agit sans doute en premier lieu de vérifier que l'administration de Météo-France est bien en train de transposer ce qui est fait au ministère. Il est d'ailleurs possible de participer aux réunions de suivi qui se déroulent au ministère. La CFDT-Météo a du temps pour cela mais il faut aussi des volontaires.

2- Un questionnaire possible

La CFDT nationale a proposé de lancer une enquête « VSST », Violences Sexistes et Sexuelles au Travail. Ça ne se fait pas tout seul : la confédération fournit une liste de questions qu'il s'agirait de faire parvenir à tous les collègues, tout en s'engageant à dépouiller les réponses reçues. La CGT a fait ce travail, comparer les résultats pourrait être intéressant.

3- D'autres « outils » existent :

Le secrétariat d'État à l'égalité propose aux administrations de mettre en place des comparatifs de salaire. Avec un dispositif qui semble reposer sur des fichiers Excel. La CFDT-Météo pourrait inciter l'administration à bien vouloir investir sur cet outil mais cela demandera de la ténacité et « d'accompagner » l'administration.

4- Les réunions à Météo-France :

Enfin, évidemment, il faut bloquer les dates des prochaines réunions du groupe de travail à Météo-France : ni mars, ni avril, ni mai ? 12 juin, 06 novembre (prévoir toute la journée, même si c'est de 10h à 13h).



[CAMPAGNE]

2 traits pour l'égalité : semaine d'action du 2 au 8 mars pour les droits des femmes La CFDT a lancé une semaine d'action à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Le logo était : "2 traits pour l'égalité". Un Quizz sur l'égalité femmes/hommes, un pack de visuels pour les réseaux sociaux ont été mis en ligne.

[Découvrir les outils de la campagne](#)

CTEP du 10 février

Extraits des comptes rendus

Administration :

Plan d'actions 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pour avis)

Faisant suite à plusieurs réunions d'un groupe de travail dédié, l'administration a présenté sa stratégie et le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle Femme-Homme à Météo-France. Cette stratégie se décline dans une série de quinze actions articulées autour de quatre axes principaux : mettre en place une politique d'égalité ; former l'ensemble des personnels ; favoriser les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles ; renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes. La mise en oeuvre de certaines de ces actions a déjà commencé. La Présidente a souligné l'engagement de la direction et son attachement à une politique de résultats. Un plan d'actions global déclinant celui du Ministère sera finalisé d'ici fin 2020 mais la direction a souhaité mettre en oeuvre sans attendre un premier ensemble de mesures dès 2020.

Le CTEP a émis un avis : 4 voix pour et 5 abstentions. L'engagement stratégique et les actions qui en découlent seront mis en ligne sur Intranet et le groupe de travail tiendra sa prochaine réunion dans les prochaines semaines.

CFDT-MÉTÉO

Le plan d'actions relatif l'égalité professionnelle entre femmes et hommes approuvé

Ici [les 15 actions proposées](#) (lien).

Deux points seront affinés :

- la p-dg donne son accord pour préciser les quotités de temps passées (par des référents dans les directions, par la chargée de mission au niveau national) sur le sujet,
- l'aspect « formations » sera renforcé pour rendre obligatoire certaines d'entre elles. La p-dg estime qu'une demi-journée visant les membres du Comité de Direction Générale élargi est un début, et à sa connaissance, c'est la première formation rendue obligatoire pour ses membres.

Votes : Pour = 4 (Cfdt, FO), Abstention = 5

La CFDT-Météo vote en faveur de ce plan d'action : il représente un progrès, et il concrétise enfin un début de quelque chose en matière d'égalité hommes / femmes.

FO

Plan d'action EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES (Pour avis)

Claire Doubremelle (DR/CNRM/DA), référente Météo-France, présente les conclusions du groupe de travail est le plan d'action que la direction propose de mettre en oeuvre à partir de 2020.

Une série de 15 actions est détaillée selon 4 axes :

- *Mettre en place une politique d'égalité*
- *Former l'ensemble des personnels*
- *Favoriser les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles*
- *Renforcer la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes*

Certaines actions ne vont pas aussi loin que le groupe de travail l'a demandé et il manque parfois des éléments concrets sur le calendrier, les ressources attribuées en temps et en budget...

Le SNITM FO insiste sur l'importance de mettre en place une démarche résolument volontariste dans l'établissement sur cette thématique. Nous souhaiterions que ce plan d'action aille dès à présent plus loin mais il est essentiel de lancer les choses. C'est pourquoi le SNITM FO a décidé de voter positivement.

A noter que des formations obligatoires seront mises en place pour le CDG élargi notamment et qu'une formation/information d'une 1/2 journée à l'intention de tous les agents sera organisée en 2020.

Solidaires

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pour avis)

La présentation est faite par Claire Doubremelle, directrice adjointe de la recherche, référente à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

Un Groupe de Travail sur le sujet s'est réuni à plusieurs reprises. Suite à ces réunions, des orientations stratégiques ont été définies et déclinées en plan d'actions. Ces **documents** sont présentés au CTEP pour avis. Les O.S. font remarquer que les deux documents (stratégie et plan d'action) proposés par la direction ne sont pas conformes aux versions amendées proposées par les membres du groupe de travail. Ces nouvelles versions proposées par l'administration n'ont d'ailleurs jamais été portées à la connaissance des représentant.es du personnel au GT.

Ces textes constituent un progrès mais beaucoup de flou subsiste dans ces documents notamment :

- ▶ quotité de temps de travail nécessaire pour les référent.es désigné.es dans chaque direction
- ▶ suivi des actions : retombées concrètes, manque d'indicateurs.

La PDG répond que les axes stratégiques doivent rebondir sur des actions concrètes. Sans indicateur, un point pourra être fait en fin d'année sur l'avancée des sujets.

Devant ces incertitudes, Solidaires Météo choisit de s'abstenir.

CGT

Plan d'action sur l'égalité femme-homme à Météo-France.

L'organisation de ce GT, qui se réunit 3 fois dans l'année, était une demande forte de la CGT, qui aura mis du temps à aboutir sur un groupe de travail et la nomination d'une référente, puis sur un document stratégique et un plan d'action.

Nous ne pouvons que nous satisfaire de cette avancée sur l'existant (qui n'existait pas...). Cependant, ce plan d'action manque d'ambition, et n'est pas au niveau de la circulaire ministérielle. Il manque des éléments précis de fonctionnement : indicateurs, budget, quotité de temps...

La PDG reconnaît qu'il manque des choses et que ce plan n'est pas complètement finalisé, mais souhaite avancer sur ce sujet sur la base d'un document qui permet déjà de faire des choses. Elle reconnaît également que le plan est parfois un peu flou, tout en arguant qu'il est difficile d'écrire des clauses effectives et contrôlable sur le sujet.

Concernant le texte, des amendements avaient été proposés par l'intersyndicale lors du dernier GT. Certains ont été intégrés, mais pas tous, et sans retour vers l'intersyndicale sur ce sujet, ce qui a rendu difficile les discussions sur le détail des documents. Néanmoins, deux éléments ont pu être ajoutés au document : la formation obligatoire pour les référent.es de direction et membres du GT, et la quantification de la quotité de temps consacrée par les référent.es à leurs tâches (cette quotité sera définie individuellement, direction par direction)

La PDG a accepté l'invitation de la CGT à participer au prochain GT dont la date sera redéfinie !

Compte-tenu des avancées de ce plan mais de son manque d'ambition au regard des propositions apportées par la CGT, nous nous abstenons sur ce vote.