



CSA-EP du 08/10/2024

## Sommaire

Un tableau clair du suivi des actions est proposé à chaque réunion par la direction.....	1
Hausse prévisible de la prime d'intéressement à la performance collective.....	2
Une restitution est faite de l'enquête sur les violences sexuelles et sexistes au travail diligentée en milieu d'année.....	2
Le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière 2024-2028 est présenté.....	2
Information sur le calendrier de mise en place du baromètre social.....	3
Information sur la protection sociale complémentaire.....	3
Information sur la lettre de mission « référente discrimination ».....	4
Information sur la politique RSE de Météo-France.....	4
Au sujet de 3P et des Groupes de Travail sur le sujet (GT).....	5

### Un tableau clair du suivi des actions est proposé à chaque réunion par la direction

En vrac, on note :

#### \* Concours - Examen IT-Pro :

10 agents et agentes pourront passer ITM suite à l'examen professionnel (pour les TSM) car on a récupéré 2 places de lauréat·e du concours interne à la fonction publique, sinon on n'était qu'à 8 !

On est loin des années précédentes : et oui, il n'y a plus de « booster » - et toujours pas de super-booster -, mais la direction a toujours bon espoir, tout comme le DRH du ministère qui nous avait fait part de son avis optimiste en juillet. Avec tout cela, on peut dire qu'il est probable que « l'on aura quelque chose » mais pas à la hauteur de nos espérances.

4 collègues pourront être promu·es via « la liste d'aptitude ».

Donc 14 futur·es promu·es en tout alors que selon nos estimations, il reste au moins 200 TSM sur des postes ITM et par ailleurs, il y a 131 candidat·es à l'examen professionnel.

#### \* Alignement des IPHA sur les BHI :

La CFDT-Météo demande cette mesure depuis plusieurs années.

Elle est bloquée du fait que le « Guichet Unique » (disons le ministère du budget pour simplifier) la lie aux évolutions sur les astreintes. Or, sur les astreintes, tout est bloqué avec un souci rencontré sur les conséquences (néfastes) des nouvelles mesures à venir dans deux ans dans les maintenances.

Le sujet a été traité du côté DSO en grande partie, et du coup, la balle revient dans un Groupe de travail national, mais reviendra ensuite du côté DSO.

La CFDT-Météo demande à la direction de détacher le sujet de l'alignement des IPHA sur les BHI des astreintes. Notamment en profitant de l'ouverture de l'accès aux IPHA au bénéfice des personnels contractuels.

\* Les jours fixes des « JRTT » 2025 sont adoptés : le vendredi 2 mai, 10 novembre et 26 décembre.

\* Un point sur « 3P » (« Projet Prévision Production ») est fait, cf. dernières pages de ce CR.

\* Des tableaux d'effectifs en date du 31 août nous ont été fournis

**Les effectifs cible ne sont pas atteints dans de nombreux services** (et ce ne sera jamais le cas partout en même temps car il y a toujours des mouvements donc des vacances de postes temporaires), mais on note des difficultés, des gros écarts entre effectifs réels et effectifs cible (TROED) à la DSI, la DSO et la DESR.

La CFDT-Météo s'appesantit sur la DSI. Nous soulignons le manque d'effectifs qui constitue un contexte très défavorable à des conditions de travail « nominales » pour les agent·es en sous-effectifs chroniques, même si la situation s'est améliorée (la DRH précise que plus de 50 recrutements ont eu lieu ces deux dernières années). En outre, nous faisons part de notre incompréhension concernant de postes réservés pour des lauréats du « concours « ISIC » et qui du coup restent vacants. La DRH conteste notre version et se rapprochera de la DSI pour faire un point. Dans les régions (les DIRs), la situation s'est bien améliorée, notamment en septembre avec les « sorties d'école » dans les divisions « Services ».

La présidente-directrice générale ne sait pas si des recrutements seront possibles l'an prochain. Réponse d'ici la fin de la semaine en théorie avec le « PLF 2025 », Projet de Loi de Finances pour l'année 2025 du gouvernement.

### **Hausse prévisible de la prime d'intéressement à la performance collective**

Le teste proposé a pour but est de faire monter le maximum de cette prime de 150€ à 300€ (quand les 6 indicateurs sont atteints). C'était une demande de longue date de la CFDT-Météo d'augmenter cette prime qui concerne tout le personnel de Météo-France. **À chaque réunion sur les mesures salariales depuis des années, nous soulignons l'aspect positif que constitue son « universalité »**, personnels administratifs, contractuel·les, techniques, chargé·es de recherche, directeurs et directrice de recherche, Ouvriers d'État, IPEF et évidemment TSM et ITM, tout le monde la touche.

Bien sûr, cela reste une somme très modérée même après son doublement.

Les objectifs sont atteignables même si on n'a pas tous la main dessus directement loin de là !  
ex. de trois des 6 objectifs : plus de 25 % de « *part de marché du site internet grand public et des applications mobiles grand public* », une note de plus de 7,7 pour le « *taux de satisfaction des clients professionnels* », ou baisse d'au moins 3 % de la « *Quantité d'énergie réelle, en kWh, consommée chaque année pour les bâtiments de Météo-France (hors calculateurs et hors réseau d'observation)* ».

### **Une restitution est faite de l'enquête sur les violences sexuelles et sexistes au travail diligentée en milieu d'année**

Ce point fera l'objet d'un complément de compte-rendu ultérieurement.

En une phrase, on peut dire qu'il n'y a heureusement pas eu de très mauvaises surprises dans les résultats présentés, même si l'intervenant (extérieur) a précisé que des suivis sont à faire sur certains points particuliers.

Notons que les résultats de cette enquête seront présentés le 17 octobre 10h30 via [la visio ici en lien](#)

La restitution est faite par le prestataire (Greenwashing), qui s'est félicité du taux de réponse (42%). Cela permet d'établir de manière factuelle un état des lieux en 2024 et d'élaborer un plan d'actions pour que ces violences qui ont un impact sur la santé des victimes mais aussi sur le collectif de travail disparaissent. Globalement, ce qui est le plus significatif est la confirmation de l'existence d'un sexisme d'ambiance identifié d'une part par la population des moins de 35 ans (54%) et d'autre part par les femmes (41%). Les chiffres sont plus faibles pour les hommes (32%) et pour la tranche des 50 ans et plus (24%) mais restent non négligeables.

Sans aller trop loin dans la restitution qui sera faite à tous les agents le 18 octobre, il est important de rappeler que le questionnaire a été conçu comme un entonnoir, c'est à dire qu'on partait de questions sur les agissements les moins graves d'un point de vue pénal pour aller jusqu'au viol, terme qui n'a d'ailleurs pas été employé, ce qui peut interpeler. Dans le questionnaire il était mentionné sous la forme « *acte sexuel impliquant une pénétration ou une tentative de pénétration* » : euphémisme pour nous.

Sans surprise et heureusement, le nombre de situations vécues diminue au fur et à mesure que la sévérité des faits augmente. Néanmoins, toutes les situations ont été identifiées comme ayant été vécues au moins par une personne. Le prestataire qualifie les plus graves d'exceptionnelles et est repris sur ce point par les OS qui ne voudraient pas que ce qualificatif soit utilisé car il peut blesser les victimes et risque d'apparaître comme un souhait de minimiser des faits qui, même rares, demeurent inacceptables.

Parmi les autres points à souligner, on peut insister sur le fait que, même si 65 % des répondants et répondantes saluent l'engagement de MF sur ce sujet, les besoins de sensibilisation, de formation et de communication sur ce qui a été mis en place restent prégnants. On note que parmi ce qui a été mis en place, le plus cité (67%) est la mise en place d'un réseau de référent.e.s égalité professionnelle, ce qui confirme l'importance des relais de proximité lorsqu'on met en place une politique ambitieuse, et, au passage un grand merci aux membres du réseau.

Nous vous invitons vraiment à suivre la restitution des résultats de cette enquête seront présentés le 17 octobre 10h30 via [la visio ici en lien](#).

Un des objectifs du questionnaire étant d'établir un plan d'actions, celui-ci nous a été présenté par la psychologue ergonomiste en charge de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Ce [plan d'action, dont la présentation est ici en lien](#) sera également décrit lors de la restitution.

Plusieurs des actions identifiées étaient par ailleurs prévues au Plan Egalité Professionnelle, notamment des actions de formation. La question de rendre ces formations obligatoires a été posée mais dans la mesure où il n'y a pas de sanction possible... en cas de non participation, cela reste compliqué. L'implication du Directeur ou de la Directrice reste donc cruciale. Les résultats de l'enquête seront présentés dans chaque direction, afin que son directeur ou sa directrice afin que celui-ci ou celle-ci puisse bien mesurer les défis à relever dans ce domaine, à son niveau.

Pour conclure sur ce point, la Direction a confirmé qu'il ne s'agissait pas d'un « one shot » mais que le personnel MF serait consulté sur sa perception des VSST à MF tous les deux ou trois ans.

## **Le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière 2024-2028 est présenté**

Le document d'une centaine de pages est très intéressant et précise les différents projets sur les bâtiments pour en diminuer l'impact environnemental.

**Il est précisé que les sites amenés à être rendus (centre déjà fermés administrativement mais hébergeant des agents qui y travaillent encore) le seront d'ici 2028.**

L'État a demandé à Météo-France de réduire le nombre de m<sup>2</sup> disponible par personne. On libérera donc des espaces à Bordeaux, Lannion, Ajaccio, et Lille mais pas que. À Saint Mandé, Météo-France rend (environ) 3 étages occupés sur 9. En Martinique, on ne sait toujours pas avec certitude ce que l'on fera... Le nouveau directeur a consulté les agents pour recueillir leurs avis mais il existe d'autres contraintes que ces seuls avis.

Il est indiqué que les réflexions prendront en compte le développement du télétravail mais que l'on ne se dirige pas vers du flex office : chacun garde un bureau personnel mais dans des pièces partagées à deux, trois ou parfois plus mais rarement.

La CFDT a conscience de l'impact environnemental des locaux. Les évolutions sont légitimes mais l'optimisation visée doit bien se faire en conservant la possibilité de travailler sereinement (nous sommes défavorables aux « open-space » sauf en « Prévi »).

Le document décrit aussi certaines rénovations prévues (intérieur, extérieur avec de l'isolation), à Toulouse (au « CNP »), à Nantes,...

En Outre-Mer, le parc de logements sera réduit mais ils seront rénovés. **A l'ENM, il est envisagé la destruction de 2 bâtiments (« résidences ») non utilisés, mais au-delà de 2028.** A Trappes aussi, il est envisagé de se séparer de bâtiments qui ne sont plus occupés. Cela prend du temps.

Les consommations d'énergie sont suivies et on en tire les conséquences : on réduit drastiquement l'usage des énergies fuel et gaz. A Toulouse, on récupère l'énergie du calculateur.

**Une réflexion est en cours au sujet du restaurant à Toulouse : trop grand, trop énergivore.**

Bien sûr, l'Établissement pourrait faire plus et mieux... avec plus de moyens financiers notamment.

### **Information sur le calendrier de mise en place du baromètre social**

Un baromètre social est un « outil » sous forme de questionnaire enquête qui a pour objectif de mesurer le climat social. Il permet aux agent·es de s'exprimer de manière anonyme sur leur vision de l'établissement à travers différentes rubriques :

- sens motivation au travail et perception de l'avenir ;
- conditions et organisation du travail ;
- l'information et la communication ;
- la reconnaissance et perspectives d'évolution ;
- parcours professionnel

Il devra permet de mesurer la satisfaction ou l'insatisfaction des agent·es travaillant au sein de Météo-France. **L'enquête est prévue pour novembre-décembre 2024**, et les résultats seront présentés durant le 1<sup>er</sup> trimestre 2025, au premier CSA-EP de l'année.

### **Information sur la protection sociale complémentaire**

Au global, assez peu de questions précises sur ce sujet, chacun constate qu'il sème le trouble. Les agent·es ne comprennent l'obligation d'adhérer à ce contrat collectif, et tandis que la société ALAN contacte les agents par mail, l'avis général est que cette communication est cafouilleuse.

**Pour mémoire, c'est un décret de 2022 qui impose à chacune, chacun, presque tout le monde d'adhérer à un contrat collectif par ponction sur la fiche de paye.**

**La CFDT-Météo soulève un problème qui lui paraît majeur** dans le cadre du déploiement actuel de l'adhésion ou de la dispense d'adhésion chez ALAN. Ce déploiement consiste en des échanges mail et des demandes de fourniture de certificat d'adhésion à des mutuelles.

**En effet, le traitement des dispenses à l'adhésion au contrat collectif a été entièrement délégué à ALAN.** Du coup, non seulement ALAN se retrouve en position d'être juge et partie, mais cela pose souci vis-à-vis du respect du règlement général relatif à la protection des données (RGPD).

Notre question : le traitement des données personnelles concernant son affiliation à telle ou telle mutuelle ou assurance de complémentaire santé a-t-il été une problématique gérée en amont ? Quelles garanties a-t-on qu'aucune collecte des données n'est effectuée ? On a donc le sentiment qu'ALAN se paye sans trop d'efforts un sondage sur les affiliations aux mutuelles des uns ou des autres (tous ceux qui demandent des dispenses, soit plusieurs milliers de personnes).

L'ensemble du CSA-EP estime que le sujet est important et l'administration va se retourner vers les services du ministère pour que des réponses soient apportées.

### **Information sur la lettre de mission « référente discrimination »**

Il est prévu de débiter une négociation entre direction et représentant·es des personnels pour aboutir à un protocole d'accord sur la lutte contre la discrimination.

La CFDT-Météo comme les autres organisations syndicales participeront à ces négociations.

## Information sur la politique RSE de Météo-France

La stratégie et le plan d'action sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) Météo-France nous paraissent ambitieux et de très bonne facture.

Une large concertation des collègues a eu lieu.

4 piliers sont définis :

- 1. Sensibiliser aux risques liés aux phénomènes météorologiques dangereux et au changement climatique
- 2. Agir en employeur socialement responsable
- 3. Réduire l'empreinte environnementale de Météo-France
- 4. Cultiver les collaborations selon une éthique irréprochable

Concernant 1., il s'agit entre autres de développer la culture du risque auprès de tous les publics, et de notamment toujours mieux faire connaître le dispositif de vigilance, ou encore Climadiag (portail pour les villes), les partenariats dans le domaine de l'éducation (la CFDT-météo appuie l'idée de disposer de « kit » éducatif), viser un media ou influenceur jeune, poursuivre l'accompagnement des acteurs à l'échelle locale (réseau climat).

La CFDT-Météo relève que dans sa communication, Météo-France parle quasi-uniquement des conséquences des émissions ? Sans viser l'origine des émissions ?

La p-dg estime qu'organiser des « [ateliers 2tonnes](#) » reviendrait à sortir de nos strictes missions et compétences. Cependant « *on va essayer de renforcer notre action sur le sujet des raisons de l'évolution du climat.* ». A suivre !

Par ailleurs, la CFDT-Météo s'interroge sur l'usage de Twitter, qui ne nous paraît de nature à favoriser une démarche écoresponsable (cf. les prises de position de son propriétaire E. Musk), et nous souhaiterions que Météo-France utilise parallèlement d'autres réseaux (ex. bluesky).

La p-dg confirme qu'il serait « *difficile de partir pour l'instant* », car « *c'est un réseau quasi-incontournable* », les autres réseaux n'ont qu'une part d'audience très marginale. Elle précise que l'établissement se refuse de financer Twitter : « *on a refusé tout paiement, tout abonnement, sans sanction de la part de Twitter pour l'instant. Il n'est pas prévu de se retirer de twitter. Bluesky et Mastodon sont des alternatives qu'on « regarde »* ». La p-dg n'indique pas si l'on compte s'y investir ou non.

Concernant le second point, l'action en employeur socialement responsable, le document évoque des meilleures conditions de travail, la lutte contre les discriminations et les inégalités, la sensibilisation au handicap, la possibilité aux personnels de changer leur prénom d'usage, le partage des connaissances et des expériences professionnelles, l'existence des entretiens de carrière.

Sur le troisième axe, l'empreinte environnementale de Météo-France, un plan de réduction de la consommation énergétique de nos bâtiments est en cours, des communications sur les bonnes pratiques ont lieu (ex du « [guide pour un usage responsable du numérique](#) »), l'Établissement agit sur les déplacements professionnels et domicile-travail : il compte par exemple proposer systématiquement un trajet en train plutôt qu'en avion.

C'est très bien sur le papier. La CFDT-Météo demande si on a bien pris en compte les conséquences d'un voyage plus long en train ? Notamment en laissant des facilités aux agents qui rentrent tard, ou encore l'impact sur la vie familiale.

La direction de la Stratégie explique que l'on se situe plus dans la sensibilisation, en apportant la connaissance sur les impacts du trajet. Elle rappelle que [les règles de déplacement s'inscrivent dans le cadre de l'instruction diffusée en 2022](#). C'est de l'accompagnement plus qu'une contrainte.

Des budgets « participatifs » pourront être mis en œuvre : il s'agira de voter par rapport à une liste de projets au niveau local : les projets seraient financés par l'Établissement.

Enfin, il s'agira aussi d'accompagner les personnels au travers de formations d'ici 2027.

Sur le quatrième axe, celui des collaborations selon une éthique irréprochable, la direction met entre autres en avant le renforcement de notre politique d'achats responsables (sur les aspects sociaux et environnementaux), la formation des personnels de services météorologiques de pays en développement et la sensibilisation sur une conduite éthique des affaires, une conférence visio a eu lieu sur le sujet, et un code de conduite anticorruption est progressivement mis en œuvre : une déclinaison des risques a été opérée direction par direction.

## **Au sujet de 3P et des Groupes de Travail sur le sujet (GT)**

### **GT « Supervision de la base Amont »**

- Formation des formateurs début octobre : c'est fait.
- Méthodologie : qui fait quoi et comment ?

La CFDT-Météo souligne qu'il y a un besoin de cadrage. En réponse, il est indiqué qu'une note d'organisation écrite par le GT va être publiée prochainement. DirOP/D précise que le cas des vigilance jaune notamment sera dans le Guide Technique sur les corrections en région, en cours de relecture du côté des encadrants des DIR/Services.

La CFDT-Météo ajoute qu'il reste des fragilités pour les heures d'été. Il faudrait reprendre rapidement la réflexion pour être prêt pour le printemps prochain.

- L'amélioration des outils se poursuit « au fil de l'eau »

### **GT Qualité de la base, ateliers qualité**

La qualité de la base s'est certes améliorée depuis 1 an.

La prochaine version (oct) prend en compte une amélioration pour les précipitations et la nouvelle PNT. Une autre version est prévue pour 2025, avec notamment un nouvel algorithme pour les précipitations, la correction de problèmes sur les températures près des reliefs, des évolutions sur les orages, et moins d'occurrence de brouillards, ...

A noter :

- le temps de validation de la nouvelle version d'alpha a été jugé trop court pour les développeurs et les prévi.
- l'arrivée de Alpha dans la chaîne retarde encore le processus d'une validation d'une nouvelle version de la PNT.

La CFDT-Météo a indiqué que le ressenti de dégradation de la qualité persiste, notamment en raison des productions finales qu'on trouve sur notre application ou sur nos sites internet et qui présentent encore parfois de graves incohérences. DirOp/D répond que 2 SBA sont dans le groupe de travail sur les « CDP grand Publics » (CDP = composants de Données Productibles).

Le DG-adjoint ajoute : « *on sait les difficultés auxquelles on est confronté quand on ouvre l'application ou le site internet. Sur l'application, on sait qu'on a des problèmes d'agrégation : les soucis se sont accrues avec l'affichage de prévision horaire. Le directeur des relations institutionnelles et Grand Public (B. Thomé) est à la tête d'un GT sur le sujet « internet et mobile ». Sur le plan technique, on travaille étroitement avec la D2C et de Compas et de la DSM ainsi qu'avec la DSI. Plusieurs temps d'amélioration sont prévus*

*\* il faut revoir les CDP, et ça devrait être mis en place en mars*

*\* avant cela, il faut revoir les spécifications*

Le DG-adjoint amendera sa présentation powerpoint suite à l'intervention CFDT-Météo sur le sujet.

**Et en tout cas, une « brève intramet » fera le point.**

La p-dg ajoute qu'on ira sans doute même jusqu'à changer la forme de l'application mobile.

## **GT Correction TSR**

Le « scénario 4 » est en développement et sera bientôt disponible : on pourra corriger Alpha en mettant un modèle (y compris CEP) sur un paramètre ou un groupe de paramètres. Cela va répondre à beaucoup de besoins.

A priori le déploiement du scénario 4 est prévu la semaine après les vacances de Toussaint.

Toutefois, pour des situations où la base est fautive et avec des événements importants (ex. neige, tempête qui traverse la France), le scénario 1 qui permettrait de mettre complètement un modèle, sans passer par alpha, pourrait être utile. Cela reste à instruire car cela demande de nombreux développements.

## **GT Correction en région**

La direction a remis quelques ETP (Équivalents Temps Plein) en régions pour que toutes puissent (au sens « *soient en capacité de, au vu du temps imparti* ») proposer des corrections au SBA, sauf situation vraiment compliquée.

DirOp/D indique que le GT doit parvenir à convenir d'une hiérarchie des corrections. Cela a été intégré dans le Guide Technique sur les corrections en région, celui en cours de relecture du côté des encadrants en région.

## **Par ailleurs, pour ce qui concerne le poste SBA et le J2/J3 :**

La CFDT-Météo souligne aussi que le temps de calcul après une correction de la base est toujours trop long (45' pour une première correction, 5 à 30' pour un amendement). L'espérance de diviser ce temps par 10 semble ne pas se confirmer, et on serait plutôt à une division par 2 à 4, ce qui n'est pas satisfaisant.

La direction répond qu'on est actuellement à une réduction des temps de calcul à 40 % par rapport au printemps 2024. Elle ajoute que tout le code est en train d'être revu : à la fin, elle espère que le temps de calcul sera divisé par bien plus que 2 et l'objectif reste de diviser ce temps de calcul par un facteur 10 - par rapport au tout début -.

La direction est d'accord pour avancer sur la correction J2/J3.