



CSA Etablissement Public du 17 décembre 2024

Compte rendu CFDT-Météo

Table des matières

Point sur la situation sur l'île de Mayotte.....	1
Modification des Lignes Directrices de Gestion « promotion » (pour avis).....	1
IPHA et heures de nuit des agent·es contractuel·les (pour avis).....	2
Note sur le travail à distance (pour avis).....	3
Publications sur X et Bluesky.....	3
Point sur 3P.....	3
Mise à jour de la note RIFSEEP.....	3
Point sur le budget missions 2025.....	4
Le « rapport social unique » 2023, ex-bilan social.....	4

Point sur la situation sur l'île de Mayotte

Le passage du cyclone CHIDO sur Mayotte a été dévastateur.

Les conditions de vie sur l'île sont très difficiles et probablement pour plusieurs jours : absence d'électricité, coupure d'eau, etc. La direction dispose de nouvelles rassurantes concernant les personnels sur place et leur famille, a priori tous en bonne santé, même si pour l'agent résidant à Grande Terre les nouvelles sont indirectes. Le centre météo a tenu malgré quelques dégâts.

La reconstruction sur l'île va nécessiter de nombreux moyens tant humains que financiers. Météo-France est mobilisée (à la DIROI comme ailleurs) pour apporter le meilleur soutien possible : en premier lieu à nos agent·es sur place ainsi qu'à la gestion de crise.

L'envoi de matériel OBS est prévu. Il entre dans le cadre des priorités définies par la préfecture.

Les prévisions de Météo-France auront permis l'envoi anticipé de moyens nationaux et réunionnais.

Un travail d'anticipation remarquable a été réalisé par les équipes DIROI/PREVI et CM976 en appui à nos partenaires institutionnels.

Modification des Lignes Directrices de Gestion « promotion » (pour avis)

Deux corrections principales sont apportées aux « LDG » promotion.

D'une part, il s'agit de promouvoir les agents au 1^{er} janvier plutôt qu'au 1^{er} juillet, ce qui fait gagner 6 mois de revalorisation de salaire, c'est évidemment une bonne nouvelle.

D'autre part, il est précisé que les tableaux de proposition de promotion seront établis de manière à ce que le nombre de propositions de femmes soit au moins égale au ratio femmes/hommes calculé sur les agent.e.s promouvables dans les corps et grades viviers correspondants.

La p-dg rappelle que pour qu'il y ait « promotion » il faut qu'il y ait au préalable « proposition ».

Aussi, il est indispensable d'avoir un suivi de l'état de « promouvable » à l'état de « proposée ».

La formulation retenue pour ce qui concerne le suivi de l'état des promotions dans les LDG dans les ministères (écologie et agriculture) est différente. Il s'agit d'un suivi sur les promues et promus.

Le ministère de l'écologie, notre tutelle, indique dans ses LDG que :

Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au choix [sont] établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre avec celui constaté au niveau national et calculé sur les agents promouvables dans les corps et grades viviers correspondants. Pour les effectifs réduits, cet équilibre sera apprécié dans une vision pluriannuelle. Pour les corps où la part des femmes ou des hommes est réduite, l'application de ce principe ne doit pas se faire au détriment du genre le moins représenté.

Le Ministère de l'agriculture précise dans ses LDG qu'il *veille à respecter la place de chacun des genres dans la politique de promotion, afin que le nombre de femmes ou d'hommes promus corresponde à celui des femmes et hommes promouvables.*

A notre demande, s'appuyant sur le plan égalité professionnelle Femmes / Hommes (Action 29) : *Veiller à proposer à garantir l'égalité des chances en matière de promotion et de revalorisation financière entre les femmes et les hommes*, le suivi d'indicateurs sur les ratios de promues et promus est réintégré dans les LDG.

La CFDT-Météo vote POUR la modification des LDG.

IPHA et heures de nuit des agent-es contractuel·les (pour avis)

Tout n'est certes pas encore calé concernant les personnels contractuel·les (cf. les nouveaux contrats en cours de déploiement), mais en tout cas il a été ici acté que les compensations nuits / WE (IPHA, BHI, etc) seraient dorénavant **complètement équivalentes aux fonctionnaires**.

Ce point sera appliqué automatiquement sur les nouveaux types de contrat mais aussi sur les anciens types (« au forfait » avec un avenant supplémentaire).

Sur des propositions CFDT-Météo et FO-Météo, l'ensemble des organisations syndicales poussent des amendements visant le guide de gestion des personnels qui viennent en plus du volet IPHA. Ainsi, la direction accepte que soit porté dans le guide :

- * les revalorisations de salaire - tous les 3 ans habituellement - portent sur l'intégralité du salaire (et non pas seulement sur la partie qui serait référencée à un indice)
- * les cotisations pour la retraite portent bien sur l'ensemble de la rémunération
- * l'indemnité (la prime) de résidence aura vocation à apparaître sur les contrats contenant une référence à un indice car elle est proportionnelle à l'indice
- * une revalorisation avant le délai de 3 ans peut se *justifier par un changement de fonctions ou de responsabilité ou par un autre motif*. Auparavant, il y avait une restriction dans le guide de gestion sur un « changement important de fonctions ».

Les représentantes et représentants des personnels votent unanimement POUR les modifications du guide de gestion, en s'assurant toutefois qu'il ne s'agit que d'une version intermédiaire et que l'objectif est bien d'acter ces avancées sans clore le débat. Le guide doit encore évoluer et la DRH va reprendre les consultations au 1^{er} trimestre 2025 (date précise non connue).

Par ailleurs, la p-dg explique avoir rencontré la directrice de la direction du numérique de l'État (DINUM) : Météo-France comme d'autres établissements n'a pas les moyens d'appliquer « *directement* » la circulaire. Aussi, la p-dg reconnaît que la phrase du guide de gestion qui mentionne une « application à 100 % de la circulaire DINUM » est « *trop courte* » (sic). En outre,

elle met en avant que se pose la question de la correspondance entre les métiers de Météo-France et ceux listés, en dernière page, dans [la circulaire DINUM ici en lien](#).

Note sur le travail à distance (pour avis)

Comme suite à une réunion de concertation en Comité Technique d'Appui au Télétravail ("CTAT") du travail à distance qui traite en plus du télétravail, la direction présente une note pour encadrer le travail à distance. Le vote est décalé, une nouvelle version de cette note doit nous parvenir.

Une des options consiste en une ouverture de l'éligibilité au travail à distance au bénéfice de tous les personnels étant en région (Ingénieures et Ingénieurs Commerciaux, agentes et agents à la maintenance ou en division services "Support", les Services/D et DA). Ce serait une ouverture demandée par la plupart des organisations syndicales. La CFDT-Météo la réclame depuis longtemps. La p-dg explique que cette option s'inscrirait dans l'hypothèse où le nombre de sites de travail à distance resterait au nombre de 11 : tous les CMIR + Brest + Lannion + Grenoble + St Mandé + Toulouse.

Nous attendons la nouvelle version du document ainsi que des données sur les postes aujourd'hui tenus à distance (221 d'après le RSU avec sans doute une part des postes tenus à distance qui le sont entre Toulouse et Saint Mandé).

Publications sur X et Bluesky

Nous demandons que Météo-France commence à publier sur Bluesky (même contenu que sur X) :

- une grosse partie de la communauté météo et climat a basculé sur Bluesky
- des institutions comme le Met-Office publient sur Bluesky
- les valeurs de Météo-France ne semblent pas se retrouver dans X, notamment beaucoup de messages contraires à la science sur X.
- l'arrivée de Météo-France sur Bluesky serait un message fort, permettant une bascule supplémentaire d'autres personnes/comptes vers Bluesky.

Nous sommes heureux d'annoncer que la p-dg répond favorablement à cette demande, ce qui est une évolution par rapport aux débats précédents.

Aussi, Météo-France devrait publier sur Bluesky (mais aussi toujours sur X) à compter du premier trimestre 2025.

Point sur 3P

Un point rapide est fait sur 3 P par le directeur général adjoint (DGa) sans information majeure. La CGT souligne une certaine montée de stress chez certain·es CPR devant la nouvelle tâche que représente la formulation de corrections sur la base amont. Le DGa précise que seules 2 DIR (DIRCE et DIRSE) ont eu des renforts pour assurer cette tâche : une expérimentation de 6 mois sur le scénario 2 prévu par le GT « corrections » est prévue une fois que les effectifs seront au complet.

Mise à jour de la note RIFSEEP

La prochaine réunion est prévue le 29 janvier 2025 mais les précédentes, soit ont été annulées* soit n'ont pas été conclusives. La CFDT-Météo expose que cela nous semble poser souci sur :

- les ITM sur postes IPEF qui ont une prime de recouvrement de 1 200 € contre 1 600 € pour des TSM qui occupent un poste ITM
- les collègues qui perdent de l'argent en étant promu·es CUT.

* au sujet des réunions annulées ou reportées, les 4 syndicats de Météo-France ont produit une [déclaration liminaire](#) demandant une organisation du dialogue social fiable et stable. La p-dg répond

en insistant sur l'attention qu'elle y porte et la nécessité de définir un « *agenda social partagé qui crée les conditions d'un dialogue social nourri, continu et de qualité* », avec une transmission des dossiers supports aux réunions « *dans les délais* ».

Des propositions seront donc établies pour le calendrier social 2025.

Point sur le budget missions 2025

La p-dg explique que les directives de l'État impliquent de baisser le budget Mission de 20 % par rapport à 2019. Malgré le développement des réunions en « visio », la p-dg précise que le budget de Météo-France sur cet item n'a pas baissé entre 2019 et 2024. Du coup, une analyse est en cours et une baisse drastique est à prévoir (les 20 % à rattraper).

La p-dg nous indique qu'elle partagerait des chiffres et analyses sur ce sujet.

Le « rapport social unique » 2023, ex-bilan social

Ce travail important de la DRH permet de dresser le profil de l'établissement. Tout le monde félicite la DRH pour ce document. On peut en reproduire le panorama introductif :

1/ Emploi

Au 31 décembre 2023, Météo-France compte 2 606 agent·es, pour 2 557,5 ETP, soit une hausse de 23 ETP par rapport au 31/12/2022. Ce qui est conforme au schéma d'emplois notifié par la tutelle, de + 23 ETP. Les ETPT sont au nombre de 2 523,5 pour un plafond autorisé de 2 614.

Le personnel est essentiellement fonctionnaire, il comporte 12% d'agent·es contractuel·les sous plafond. Les corps techniques constituent 85% des effectifs, les corps administratifs 12% et les ouvriers d'Etat 3%. Les emplois supérieurs et de direction (A+) représentent 4 % des effectifs.

70% des agent·es travaillent dans des directions centrales, 19% dans les services territoriaux en métropole et 11% outre-mer..

Les femmes représentent 31% de l'effectif global. Elles restent nettement moins nombreuses que les hommes dans la sphère technique (26%) et chez les ouvriers (5%) et sont plus nombreuses dans la sphère administrative (73%).

La moyenne d'âge tous corps confondus est de 47,7 ans, 34% des agent·es ont plus de 55 ans, 16% ont plus de 60 ans. L'âge médian est de 50,8 ans (contre 51,8 ans en 2022).

2/ Recrutements

En 2023, 259 recrutements ont été effectués (140 en 2022, 120 en 2021), dont 62 par concours, 121 sous contrat, 60 sur détachement, 16 en retour de situation interruptive. 172 recrutements (contrat ou détachement) ont été réalisés en externe.

Environ 40 % des postes sont pourvus par des fonctionnaires, et 60 % par des agent·es contractuel·les.

3/ Parcours professionnels

Au cours de l'année 2023, 705 postes ont été publiés comme vacants ou en vacance potentielle (625 en 2022), 558 candidatures ont été reçues, et au final 295 postes ont été pourvus en interne..

241 agent·es ont quitté leurs fonctions (208 en 2022). Parmi ces départs on enregistre 100 départs à la retraite, avec un âge moyen de départ de 63 ans et demi, 73 IDV (indemnités de départ volontaire) et 8 RC (ruptures conventionnelles).

4/ Formation

Le nombre d'élèves à l'Ecole Nationale de la Météorologie en 2023 est de 411 (civils, militaires ou fonctionnaires) (331 en 2022, 407 en 2021).

Le nombre d'agent·es ayant suivi au moins un stage de formation permanente est de 1 940 (1 889 en 2022), soit 78,6% de l'effectif total, avec une durée moyenne par agent de 3,5 jours.

Pour la formation permanente, les chiffres sont en augmentation de 2,7% en ratio agent·es formés/effectif total par rapport à 2022 et 5,8% en ratio agent·es formés/effectif total par rapport à 2021. A noter que la part des femmes formées / effectif total des femmes en 2023 est de 83,8 % soit une hausse de 7,6% en ratio femmes formées / effectif total des femmes.

5/ Rémunérations

Les dépenses de masse salariale de 2023 s'élèvent à 246,106 M€, pour un budget initial de 244,700 M€ et un budget rectificatif de 248,066 M€, soit une sous-consommation de 0,79% par rapport au BR.

Le salaire médian (temps partiels non proratisés) est de 3 310 € (3 066 € en 2022) et la rémunération médiane des femmes tous corps confondus est inférieure de 0,45% à celle des hommes.

6/ Santé et sécurité au travail

47 accidents, dont 26 avec arrêt de travail, ont été constatés à Météo-France en 2023, avec pour cause majeure les accidents sur le trajet domicile-travail. En 2022 ce nombre était de 47 accidents, dont 21 avec arrêt de travail.

Au cours de l'année, 984 agent·es ont suivi une formation Santé et Sécurité au travail.

7/ Organisation du travail

Les deux tiers des agent·es travaillent en **horaires de bureau** (60% des hommes et 80% des femmes). 33% des agent·es travaillent en **service posté**, dont 18% en service permanent.

Proportionnellement aux effectifs, le régime de travail en service posté concerne nettement plus d'hommes (40%) que de femmes (20%).

Le taux d'agent·es en **télétravail** est de 56% avec une moyenne de 1,68 jours de télétravail par agent, le taux d'agent·es en **travail à distance** est de 10%.

Pour les **temps partiel** le pourcentage global est de 10% comme en 2022 (11,6% en 2021) ; il est nettement plus élevé chez les femmes (15%) que chez les hommes (7%).

La quotité de travail à 80% représente 69% des temps partiels (67% en 2022)

Au 31/12/2023, 80% des agent·es ont un **compte épargne temps**, 2 106 CET actifs dont 49 ouverts **en 2023** (78% en 2022, 2 057 CET actifs, dont 70 ouverts en 2022). Au total, 10 953 jours épargnés (9 671 jours en 2022), 3790 jours ont donné lieu à indemnisation en 2023 (3 206 jours en 2022), soit la moitié des jours retirés. Et le nombre de jours total cumulé au fil des ans est de 64 463 jours, tous corps confondus (59 611 en 2022).

Le nombre total de **jours d'absence** en 2023, tous motifs confondus, est de 30 736 jours (24 195 jours en 2022), dont 26 913 jours pour raisons de santé (22 422 en 2022). Les congés de maladie ordinaire représentent 63% des absences pour raison de santé (70% en 2022).

8/ Action sociale et protection sociale

Le montant des prestations gérées par Météo-France en faveur du personnel s'élève à 1,1 M€, essentiellement consacré aux titres de restauration (509 K€) et aux cantines (450 K€).

9/ Dialogue social

En 2023, l'Etablissement a connu un mouvement social lié au projet 3P. Dans un premier temps, des préavis ont été déposés pendant la phase de test avant la bascule de l'ancienne chaîne de production à la nouvelle. Un protocole de levé de préavis de grève a été signé le 2 octobre 2023 entre la direction de Météo-France et les syndicats. La nouvelle chaîne de prévision-production a été mise en œuvre à compter du 13 novembre 2023. Le mouvement social en lien avec cette évolution s'est poursuivi à l'appel de trois des quatre organisations syndicales représentatives à Météo-France, un préavis étant reconduit régulièrement. La direction générale a poursuivi le dialogue social en rencontrant régulièrement les représentants du personnel.

Le RSU complet (118 pages) est [disponible ici en lien](#). Cette version est quelque peu altérée en qualité d'image pour pouvoir aller sur internet : le document original est accessible sur simple demande à cfdt@meteo.fr et sera sur intranet.