



## PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES AU SEIN DE METEO-FRANCE

### Déclaration de FO-Météo

Fin 2024, sur proposition de la Direction générale, un travail s'est engagé entre les Organisations Syndicales et la Direction Générale de l'établissement sur le sujet des discriminations et des haines dans le but d'aboutir à un protocole d'accord.

FO-Météo s'est investi dans cette démarche peu commune dans l'établissement, les protocoles résultants plus souvent d'accords de sortie de crise. Aujourd'hui le document nous est proposé à la signature.

Les thèmes en question, les discriminations et les haines, sont d'une importance capitale si on veut "faire société" au sens large, et ils s'imposent dans notre collectif de travail. Ils font d'ailleurs déjà l'objet de travaux dans l'établissement et d'une offre de formation à travers notamment l'égalité professionnelle, les VSST, le handicap, initiatives qui nous paraissent indispensables.

Ce protocole d'accord renforce et enrichit les dispositifs existants et FO-Météo a décidé de le signer.

Il engage la Direction Générale à travers des objectifs réaffirmés et ciblés, il réaffirme les moyens et le rôle des Organisations Syndicales et, pour ce qui nous concerne, il renouvelle notre engagement en matière de discrimination puisque la lutte contre les discriminations est fondatrice de notre organisation, viscéralement attachée aux principes d'égalité et de non discrimination de quelque nature que ce soit, comme l'exprime largement la résolution générale adoptée lors du dernier congrès de FO-Météo.

Nous tenons également à mentionner que certains choix stratégiques de la Direction sont vecteurs d'égalité : il en est ainsi des recrutements statutaires auxquels nous renouvelons notre attachement, de même que la formation après recrutement et tout au long de la carrière. Les moyens de cette formation, tant dans les structures qui l'organisent et la mettent en oeuvre que dans les équipes "clientes" doivent être préservés.

Enfin, ce protocole devra vivre et, au-delà d'une rigidité imposée par le texte qui d'une part, restreint le comité de suivi aux Organisations Syndicales signataires et impose, d'autre part, que les demandes de révision soient présentées par des Organisations Syndicales représentant au moins la majorité des suffrages exprimés aux élections pour le CSA-EP, il nous paraît important que l'ensemble des OS représentatives aient voix au chapitre sur ces thématiques essentielles, qu'elles soient signataires ou non.