



CSA-EP SPECIAL ORGANISATION JOP - 1/03/2024 COMPTE-RENDU

Jérôme Lartisant et Fabienne Dupont représentaient FO-Météo.

Ce CSA faisait suite à celui du 8/02 où le point JOP avait été abordé pour la première fois (nous avons demandé ce point au CSA-EP du 12/12 mais la direction attendait le cadrage ministériel).

Dans le courant du mois de mars, les CSA des services ou groupes de services concernés se réuniront pour avis (CSA-DSI le 6/03 puis fin mars, CSA-PCS (DirOP, DSM, DCSC) le 11/03, CSA-DSO le 15/03, CSA-ARH (DIRs) le 18/03, CSA-DG-Commerce le 26/03). Un CSA-EP prévu le 5/04 se prononcera sur l'organisation finale.

Lors de cette réunion, les spécificités pour les différents services impactés n'ont pas été détaillées, seul le cadrage général a été discuté.

Concernant le niveau de service demandé : la première impression est que la DG (sur demande des tutelles au moins en partie) vise un dispositif très large (trop ?) alors que nous sommes armés pour couvrir en routine les situations de crise météorologique. Selon la DG, il s'agit de mettre en place une organisation "au plus juste", calée sur le calendrier des épreuves, qui vise à consolider les outils techniques et à s'assurer que le niveau de service demandé sera effectivement rendu.

Il est fait remarquer que ces demandes supplémentaires arrivent dans un contexte où de nombreux services sont en difficultés, qui plus est en période de congés annuels.

Nous nous interrogeons également sur **le bien-fondé et le caractère légal du recours à l'astreinte** sur des postes qui, en temps normal, n'y sont pas soumis. Le DRH estime que la question a été tranchée, que la situation "exceptionnelle" (affluence, risque informatique, risque météorologique...) le permet et que si ça n'était pas le cas, les textes réglementaires ad hoc seraient publiés.

Concernant **l'astreinte et le temps de travail**, nous rappelons que nous sommes attachés au respect du cadre réglementaire et des garanties minimales régissant le temps de travail. La DG indique qu'elle s'est assurée de rester dans le cadre réglementaire.

Il a été demandé que le problème de l'astreinte en MIR (c.f. CSA-EP du 8/02) soit traité à cette occasion, la DG a confirmé que c'était également son souhait.

Contraintes pour les agents ayant des engagements personnels : nous avons posé la question de la prise en compte des engagements personnels ou familiaux pour les agents ciblés. Pour la DG, il n'y a pas de principe de volontariat. Les collègues qui auraient des contraintes incompatibles avec le niveau de service qui est attendu d'eux doivent le faire savoir dès que possible à leur encadrement pour rechercher des solutions qui en tiennent compte au maximum. Nous les invitons également à contacter leurs représentants syndicaux.

Il a été demandé que la direction publie les documents et fasse connaître dès que possible les services impactés et ceux qui ne le sont pas, afin de lever toute ambiguïté.

Les contraintes sur les agents seront compensées par **une indemnité**, basée sur une circulaire du 1er ministre. Les indemnités prévues sont les suivantes :

- Pour les agents soumis à astreinte (et qui ne le sont pas d'habitude) : 1500 euros (somme forfaitaire) qui s'ajoutent aux indemnités d'astreinte réglementaires
- Pour les agents directement impactés sur leurs congés : 750 euros. Il ne nous paraît pas évident de déterminer l'impact "direct", les engagements des uns se répercutant sur les autres. Les chef(fe)s de services devront établir les listes des agents concernés d'ici mi-avril.

Pour couvrir ces indemnités, la DG a demandé une somme de 255000 euros. Si cette somme n'était pas perçue en totalité ou était insuffisante, la direction n'exclut pas de compléter avec la masse salariale de

l'établissement (potentiellement au détriment d'autres mesures financières). Nous revendiquons qu'un financement à la hauteur du besoin soit accordé par les tutelles.

Pour les agents d'IDF :

- Extension du télétravail jusqu'à 5 jours / semaine (possibilité et non pas obligation)
- Suppression des plages fixes
- Extension de l'amplitude horaire quotidienne

CET :

- Augmentation des plafonds de 10 jours (y compris pour celles et ceux qui ont plus de 60 jours sur leur CET)
- Possibilité de déposer jusqu'à 20 jours (au lieu de 10)

Report des congés annuels : "pour les personnels mobilisés", possibilité de report jusqu'au 31/03/2025

Une mesure devrait être prise pour compenser l'**écrêtage** du réservoir crédit/débit.

Action sociale : accès prioritaire aux colonies de vacances du ministère pour les enfants de parents impactés.