



## CSA-EP du 17/12/2024 COMPTE-RENDU

FO-Météo était représenté par Sébastien Delecray et Fabienne Dupont.

En introduction, la PDG, Virginie Schwarz, fait le point sur la situation gravissime à Mayotte après le passage du cyclone Chido. Elle exprime son soutien et sa solidarité envers les collègues mahorais. Aux dernières nouvelles, les collègues n'ont pas été touchés physiquement, il manque toutefois des nouvelles du collègue résidant à Grande-Terre. Si besoin, un accompagnement des agents sera proposé.

Le centre météo a subi des dégâts, un état des lieux est en cours. La tour de contrôle de l'aéroport a été largement endommagée, la station d'observation est remise en état.

Des inquiétudes portent sur l'état du réseau des pluviomètres, essentiel pour le suivi des situations. Des vérifications seront faites selon les possibilités d'accès.

En réponse à notre question sur les besoins en eau, cette catastrophe ayant lieu dans un contexte de pénurie, la PDG indique que des stocks importants ont été faits sur place il y a peu.

### **A l'ordre du jour de cette réunion, après le point de suivi des actions :**

- Rapport social unique 2023
- Modification des LDG promotion (pour avis)
- IPHA et heures de nuit des agents contractuels (pour avis)
- Note sur le travail à distance (pour avis)

### **Et les points demandés par les organisations syndicales :**

1. Météo-France se met-il sur la voie de quitter X ? Météo-France peut-il s'engager dès à présent à publier sur Bluesky ? (CFDT-Météo, SNM-CGT, FO-Météo, Solidaires-Météo)
2. Enregistrement des données informatiques et RGPD (CFDT-Météo)
  - 2.1. Y a-t-il une volonté de contrôler l'origine d'un pointage (badgeuse ou web) ? Si oui et si l'information est (déjà) connue des superviseurs Pegase, ne convient-il pas d'en avertir les agents ?
  - 2.2. Pouvons-nous avoir la garantie que les statistiques de consultation de l'Intramet ont vocation à être totalement anonymisées, de telle manière qu'il soit totalement impossible d'établir pour chaque agent ce qu'il a consulté sur Intramet ?
3. Compensation des temps partiels : Quel volume ? Quelles modalités de compensation ? (Ex. : affecter les ETP compensateurs dans des services où il va y avoir des départs en retraite pour favoriser la période de recouvrement, ...) (CGT-Météo)
4. Information sur le budget mission 2025 (FO-Météo, SNM-CGT, Solidaires-Météo, CFDT-Météo)
5. Avenir du CM972 au Lamentin : quel choix de localisation est retenu par la Direction entre le futur centre d'affaires du Lamentin et le regroupement sur lesite de Desaix ? (Solidaires-Météo)

### **Une déclaration liminaire intersyndicale a été faite sur les difficultés rencontrées en matière de dialogue social :**

*Ce dernier trimestre de l'année 2024, nous avons constaté de multiples et nombreux reports, annulations, ajouts à la dernière minute, de réunions entre la direction générale et les organisations syndicales :*

- réunion pénibilité du 14/10/2024 reportée au 10/02/2025
- réunion projet social du 05/11/2024 annulée
- réunion pré-CA du 13/11/2024 avec documents préparatoires reçus une heure avant la réunion
- réunion discriminations du 15/11/2024 reportée au 21/11/2024 puis reportée au 22/01/2025
- réunion sur les contractuels le 21/11/2024 décidée par le DRH le 20/11/2024 après-midi (!)
- réunion CFP du 28/11/2024 reportée au 30/01/2025

- réunion RIFSEEP du 02/12/2024 reportée au 29/01/2025
- réunion de la CAP TSM du 10/12/2024 programmée sans consulter les disponibilités des représentant.e.s, et sans ordre du jour, finalement ajournée.
- réunion CCAS du 11/12/2024 décalée au 06/12/2024
- réunion INCO du 11/12/2024 reportée au 24/01/2025
- pas de CCP en 2024, mais juste un GT guide de gestion

*Lorsque les réunions ont lieu, les documents préparatoires arrivent malheureusement souvent beaucoup trop tardivement, voire n'arrivent pas.*

*Lorsque les documents arrivent dans les derniers jours, voire dernières heures, nous sommes contraint.e.s d'empiéter sur notre temps personnel et notre vie privée, car il n'est alors plus possible de se servir d'un temps syndical ou de modifier les tableaux de services.*

*De plus, l'exemple venant d'en haut, nous assistons aux mêmes dérives dans certains CSA de service.*

*Nous connaissons la grande charge qui pèse sur les services de la DRH. Mais au vu du constat fait ci-dessus, nous demandons à ce que des mesures soient engagées afin d'améliorer la situation.*

*Les représentant.e.s du personnel ont avant tout un métier. Ces métiers comportent souvent de fortes contraintes qui nécessitent une organisation fiable et stable.*

La PDG a reconnu que la situation était perfectible et a rappelé son attachement au dialogue social. De bonnes résolutions sont prises pour 2025, en espérant que ça ne soit pas un vœu pieux.

## **SUIVI DES ACTIONS**

### **Bascule 3P :**

Alain Soulan, DG/DA, fait un point d'avancement. Le guide méthodologique pour la supervision de la base amont est en cours d'écriture.

Des ateliers nationaux sur la qualité de la prévision/ production auront lieu du 3 au 5 juin, après des réunions de GT préparatoires.

Concernant l'organisation du projet, celui-ci va être clotûré. Un projet CBA, Consolidation de la Base Amont, englobant ALPHA et OMEGA, va démarrer, piloté par Jean-Luc Lampin, sur 2 ans, 2025 et 2026. Le COMDEV qui se réunit cette semaine se prononcera sur les affectations de ressources.

La CGT souhaite que le scénario 6, de correction complète en région, soit regardé. Elle considère qu'actuellement, les CPR sont en perte de sens du travail du fait des difficultés à intégrer la correction dans les plannings de tâches.

DG/DA considère que la correction en région monte en puissance. Un choix pourra être fait ultérieurement. Pour notre part nous doutons qu'on puisse se passer d'un apport du niveau central, même si la correction en région nous paraît indispensable, le SBA ne pouvant traiter les mêmes échelles que les régions.

Il est indiqué que la correction de la base est désormais considérée comme prioritaire sur J2/J3.

Une priorisation est en effet nécessaire vu la charge des DIRs notamment en saison hivernale. Pour autant le cadrage J2/J3 est également très attendu par les météo-conseil pour réaliser leurs bulletins. La gestion de tous ces impératifs par les CPR nous paraît donc demeurer particulièrement stressante.

Concernant le rapprochement des équipes ALPHA/Prévi, nous craignons qu'un fossé ne perdure compte-tenu du point de vue différent porté sur le système par les entités. Les prévis ont une approche métier qui n'est pas celle d'ALPHA, plus orientée sur les traitements de données conformément à la commande qui lui a été passée.

### **Régime indemnitaire des ITM :**

Ce point sera examiné dans le cadre du GT RIFSEEP, reporté au 29 janvier. Il s'agit en particulier de corriger des aberrations qui font que selon le parcours, en progressant dans la carrière, le niveau de prime peut diminuer pour certains échelons.

**Bilan des secours et compensation éventuelle :**

Un bilan écrit nous avait été transmis en document préparatoire. La direction ne souhaite pas généraliser les compensations mises en place en cas de secours entre CRA, à d'autres services.

Concernant l'arrêté lui-même qui permettrait une bonification en temps des secours, la direction indique relancer « régulièrement le guichet unique ».

**Pénibilité :**

Le GT est reporté au 10/02.

**Contractuels :**

Plusieurs points justifient une remise à plat avec la DG (nouveaux contrats, revalorisation des rémunérations et correction d'inégalités, circulaire DINUM...). Un GT s'est réuni le 12/12 qui n'a pas pu traiter tous les points.

La CCP ne s'est pas réunie en 2024.

Le DRH rencontrera le responsable DINUM du Ministère début janvier. Pour le moment, il n'y a pas de doctrine de mise en oeuvre de la circulaire qui propose des fourchettes de rémunération pour les contractuels de la filière du numérique. Cependant, la DG dit la prendre en compte lors des recrutements. Dans le contexte actuel, un problème budgétaire est posé. S'y ajoute la difficulté de mettre en place un système cohérent entre les différentes catégories d'agents, contractuels/ fonctionnaires, informaticiens/ non informaticiens. La DG souhaite recruter et fidéliser les contractuels, nous revendiquons une approche globale, les populations "captives" ne devant pas faire les frais de l'opération.

Néanmoins, nous souhaitons profiter des modifications du Guide de gestion motivées par la mise en place des IPHA et heures de nuit pour acter une première liste de points sur lesquels il y a eu accord lors de la réunion du 12/12 (c.f. ci-dessous).

**Protection sociale complémentaire :**

Le cas des tarifs de la PSC obligatoire élevés pour les enfants, impactant notamment les familles monoparentales, est discuté. Le DRH indique que le problème a été identifié au ministère. Au bout d'un an, un bilan devrait être fait pour évaluer la possibilité de baisser le montant de la cotisation pour les ayants-droits. A suivre...

**Booster/ superbooster pour la requalification des TSM :**

Pas de nouvelles du guichet unique... A ce stade le plan de requalification est réduit à peau de chagrin.

**Astreinte :**

La direction prévoit de présenter son projet faisant suite au GT astreintes à la DSO au CSA-EP de mars 2025.

**Baromètre social :**

L'enquête est en cours, ne pas hésiter à s'en saisir pour exprimer son ressenti.

**Revalorisation des 2 premiers échelons de la grille ITM (élèves) à l'identique des IAE :**

Nous demandons s'il y a du nouveau sur le sujet. Pas d'info côté ministère, ce point sera inscrit dans le tableau de suivi du CSA-EP.

Pour rappel les IAE (ministère de l'agriculture) sont un des 5 corps homologues aux ITM. La gestion des corps a été homogénéisée il y a quelques années, pour autant les IAE ont vu les 2 premiers échelons de la grille être revalorisés. FO-Météo demande qu'il en soit de même pour les ITM.

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

Ce copieux document (116 pages) contient un ensemble de chiffres et statistiques sur les divers sujets de gestion des personnels, emploi, recrutements, rémunérations, promotions, formation, santé et sécurité au travail, organisation du travail et temps de travail, action sociale et médicale, dialogue social. C'est une obligation que de réaliser cette synthèse, qui est ensuite transmise aux tutelles. La majeure partie des

rubriques sont obligatoires, s'y ajoutent des éléments à l'initiative de la direction ou à la demande des OS. Il remplace l'ancien Bilan Social. En groupe de travail le 7/11, un premier échange avait permis de préciser ou corriger certains résultats.

Nous remercions les services de la DRH pour ce travail énorme qui donne une vision précise et complète de la situation des personnels et qui constitue une référence utile.

Quelques données extraites du document :

- Les CET sont toujours plus nombreux, avec beaucoup de jours épargnés : 80% des agents ont un CET (78% en 2022) 2106 CET sont actifs dont 49 ouverts en 2023 (2057 en 2022, dont 70 ouverts en 2022). 10953 jours ont été épargnés en 2023 (9671 en 2022) dont 3790 jours indemnisés (3206 en 2022). 64463 jours sont cumulés sur les CET. Si le CET peut faire partie d'une stratégie dans une perspective de départ en retraite ou de report de congés, il met en évidence l'importance du nombre de jours de congés non pris, conséquence possible d'une charge de travail excessive. Si on considère qu'une année à temps plein représente environ 230 jours ouvrés, les 64463 jours correspondent à environ 280 années de travail au crédit de l'établissement (31 jours en moyenne par agent ayant un CET).

- Heures écrêtées : elles sont plus nombreuses en 2023 qu'en 2022 (+1100 heures) avec un total de presque 37000 heures (soit 5000 jours de 7h24 ou environ 23 années/ ETP) données par les agents à l'établissement !

Ces chiffres sont sous-estimés étant donné que beaucoup de cadres autonomes ne pointent pas et que les heures hors périodes travaillées ne sont pas comptabilisées (avant 7h, après 20h).

- une sous-consommation importante d'ETPT par rapport au plafond d'emploi : 2523,5 contre 2614. Autrement-dit, Météo-France aurait eu le droit de recruter plus et de disposer de plus d'agent.e.s pour faire face à la charge de travail. Des efforts de recrutements ont été faits ces dernières années, pour autant nous jugeons que la situation résulte d'un manque d'anticipation des recrutements et par exemple d'une sous-estimation du nombre d'IDV (sous estimation sur laquelle nous avons alerté). Nous demandons également que davantage de places soient offertes aux concours pour favoriser le recrutement de fonctionnaires.

- 35 réunions de groupes de travail ont eu lieu en 2023 !

- L'établissement compte 2606 agents en 2023 avec une part croissante d'effectifs de contractuels soit 12% de contractuels sous plafond. En 2023, sur 249 recrutements, seulement 62 ont eu lieu sur concours. Nous demandons que davantage de places soient proposées au concours et qu'une réflexion sur un processus de titularisation soit engagée afin d'offrir à ces agent.e.s des perspectives professionnelles plus stables.

- Concernant le nombre de jours d'absence, 24642 jours ont été comptabilisés soit 7.6 jours (-1 jour par rapport à 2022) par agent en moyenne, bien loin de la communication médiatique polémique de ces dernières semaines. 630 jours de carence sont enregistrés.

- L'âge moyen a diminué d'un an (47,7 ans), pour autant la pyramide des âges reste un sujet de préoccupation notamment pour assurer les transferts de compétences nécessaires. Du reste l'âge moyen à Météo-France est plus élevé que dans le reste de la fonction publique d'état (44 ans).

Bien d'autres observations ressortent de ce document que nous tenons à disposition des collègues intéressés.

## **MODIFICATION DES Lignes Directrices de Gestion (LDG) sur les PROMOTIONS**

La proposition de la Direction porte sur l'harmonisation des dates d'effet des promotions au 1er janvier en avançant celles qui étaient au 1/07. Ceci répond à la revendication exprimée depuis plusieurs années par FO-Météo et nous en remercions la direction.

Nous profitons de cette discussion pour soulever quelques sujets :

- Une modification du texte est proposée pour mieux prendre en compte les inégalités H/F. Cela répond à notre demande. Néanmoins nous ne souhaitons pas voir appliquer brutalement une statistique, ce qui, sur des petits échantillons pourrait conduire à l'effet inverse de celui qui est recherché. De la même façon, pour la gestion des fins de carrière, les ratios H/F ne peuvent pas être les seuls critères, la prise en compte de l'âge par exemple est importante.

- Il nous semble qu'il y a un manque de liaison entre les services lors des mobilités, qui peut pénaliser les agent.e.s à la promotion.

**Vote sur la nouvelle version du texte** : 0 contre, 3 pour (CFDT), 7 abst (2 FO, 2 CGT, 3 Solidaires)

Nous sommes favorables aux modifications proposées. Notre abstention est motivée par le fait que nous nous prononçons sur l'entièreté des LDG qui correspondent à la mise en oeuvre de la loi de Transformation de la Fonction Publique, qui a vu la disparition des compétences des CAP en matière de promotion notamment (la Direction décide maintenant seule).

### **IPHA et heures de nuit pour les agent.e.s contractuel.le.s**

Ce point à l'ordre du jour du CSA-EP a pour vocation de soumettre au vote une modification du guide de gestion des contractuels pour une application dès 2025, sans attendre une nouvelle mise à jour plus exhaustive de ce même guide dans quelques mois.

Quelques rappels de contexte :

Les heures de travail des vacances de jour, du samedi, du dimanche et des jours fériés ainsi que les heures de travail des vacances de nuit totales ou partielles, comprises entre 21h et 6h sont bonifiées, autrement-dit des vacances effectués lors de plages atypiques ouvrent droit à une récupération en temps (Bonifications Horaire = BH) ou en indemnités (IPHA). Ces bonifications sont calculées au réel en fonction des vacances effectuées par les agent.e.s. Il s'agit d'un dispositif existant pour les fonctionnaires et qu'il est proposé ici d'appliquer aux personnels contractuels.

Une autre modification proposée par l'administration consiste également à pouvoir faire bénéficier les agent.e.s contractuel.le.s des primes de nuits.

Nombre de vacances de nuit/ an	Montant annuel
De 1 à 4	300 €
Entre 5 et 25	1 000 €
A compter de 26	1 600 €

Le DRH précise que ces modifications du guide ont obtenu l'aval du contrôleur budgétaire et pourraient donc être appliquées en 2025.

Une clause sera ajoutée à l'ensemble des contrats pour permettre ces versements.

A notre question sur la possibilité d'une application rétroactive, la Direction répond que :

l'application aura lieu en 2024. Le versement pour les primes de nuits se faisant sur la base des nuits effectuées l'année N-1, une prime de nuit pour 2024 sera bel et bien versée en 2025 aux agent.e.s contractuel.le.s concerné.e.s.

En revanche, pour les IPHA ou BHI un acompte est versé en année N et le solde en année N+1. Il n'y aura donc pas de rétroactivité.

### **Vote pour unanime**

Par ailleurs, la discussion en séance a permis d'intégrer 4 amendements intersyndicaux acceptés par la direction et voté unanimement favorablement par les OS :

De nouveaux contrats sont actuellement transmis aux personnels contractuels en lieu et place des contrats actuels. Cette démarche a suscité de vives inquiétudes.

Le but est de mettre en place une partie du salaire en valeur indiciaire et une autre sous forme de prime comme pour les fonctionnaires. Ceci aurait pour effet de réévaluer automatiquement les salaires en fonction des évolutions éventuelles futures du point d'indice. Des craintes sont apparues sur la part cotisée pour la retraite par exemple ou sur les réévaluations du salaire lors des négociations tous les 3 ans.

Des amendements ont été inscrits dans le guide de gestion pour dissiper ces doutes :

- « les revalorisations de salaire portent sur l'intégralité du salaire. »- « Les situations des personnes contractuelles et des fonctionnaires ne sont pas identiques, notamment en termes de retraite pour laquelle la pension est calculée pour les premières sur l'ensemble de la rémunération »

Deux autres amendements ont été intégrés :

- l'un sur l'indemnité de résidence
- l'autre sur la possibilité d'une revalorisation de salaire avant le délai de 3 ans qui ne serait pas limitée au seul motif d'un changement de fonction (rattrapage par exemple d'un écart salarial important dû à un salaire l'embauche qui aurait été substantiellement plus bas que celui de collègues exerçant la même fonction avec un niveau d'expérience équivalent).

### **NOTE SUR LE TRAVAIL A DISTANCE (TAD)**

La direction présente un projet de note cadrant le travail à distance, ce qui fait suite notamment au protocole social du 3 octobre 2023, comprenant un engagement d'ouvrir des possibilités de travail à distance pour les prévisionnistes en région, afin de prendre en compte la pénibilité du travail posté.

Cette note précise :

- Les agents éligibles au TAD
- Les sites pouvant accueillir du TAD
- Les postes éligibles au TAD
- Les modalités d'accès au TAD
- Les postes répartis territorialement mais qui ne sont pas des postes en TAD

Nous faisons préciser les possibilités de mobilité pour un.e agent.e déjà en TAD. Concrètement, les agent.e.s déjà en TAD dans un site qui ne figurerait pas dans la liste définitive de cette note (la direction souhaite en réduire le nombre), pourront demander une mobilité sur un autre poste en TAD sans avoir à changer de site.

La liste restreinte de sites de TAD ne s'appliquera qu'aux nouvelles demandes. Sur ce point, nous sommes donc rassurés pour les agent.e.s ayant subi les restructurations multiples de ces dernières années et que nous craignons voir enferm.e.s sur un seul et unique poste jusqu'à la fin de leur carrière, en l'absence de mobilité géographique.

Après débat, la position de la direction est qu'il ne peut pas avoir davantage de souplesse à la fois sur les sites pouvant accueillir du TAD et sur les agent.e.s éligibles. Pour autant, la discussion a été constructive et on peut espérer un assouplissement du périmètre par rapport à la version présentée en séance.

Sachant qu'il y avait au 31/12/2023 221 agent.e.s en TAD, nous souhaitons avoir une vue plus précise de la situation actuelle (nombre d'agents concernés, lieu d'exercice, affectation...) pour nous prononcer sur le texte, ce que la Direction entend.

Le coût des missions est également abordé dans ce document. Nous comprenons la position de la direction sur le coût qu'engendreraient des travaux pour accueillir un agent en TAD, en revanche nous demandons fermement que le coût des missions ne soit pas un critère de choix prépondérant (auquel cas des agents travaillant au CMIR-SO seraient systématiquement retenus par un service toulousain en cas de candidature simultanée avec des agents du CMIR-N ou CMIR-NE par exemple, nous faisant craindre une extinction du travail à distance au fil du temps pour les DIRs éloignées de la météopole).

Le vote est donc reporté au prochain CSA-EP (mars 2025) après mise à disposition d'informations complémentaires.

Pourquoi FO-Météo soutient-il un élargissement du personnel éligible au travail à distance en DIR :

1. - les collègues qui n'ont pas subi directement de restructuration, ont subi la centralisation, ce qui a pour résultat que peu de postes sont disponibles en région.

2. - le protocole social d'octobre 2023 s'attachait à ouvrir le TAD aux agent.e.s des divisions Services afin d'ouvrir des possibilités de postes autres que des horaires H24 usants pour la santé. Il s'agissait d'une avancée substantielle. Pour autant, le fait de ne pas ouvrir le TAD aux autres postes en région pourrait conduire à des situations contre-productives : postuler à Services pour ensuite pouvoir muter le plus vite possible sur un poste en TAD
3. - le nombre de postes en région non éligibles nous semble au final représenter peu de cas
4. - un certain nombre d'agents non éligibles (comme les RZO par exemple) aujourd'hui travaillent déjà à distance de leur direction fonctionnelle et/ou hiérarchique mais pour autant ces agent.e.s ne peuvent postuler sur d'autres postes en TAD.

Ces arguments nous semblent avoir été entendus et la direction a semblé ouverte à des amendements sur le texte.

## **QUESTIONS DIVERSES posées par les organisations syndicales**

### **1. Météo-France se met-il sur la voie de quitter X ? Météo-France peut-il s'engager dès à présent à publier sur Bluesky ?**

La direction générale indique que X lui paraît être une plateforme incontournable en terme d'audience (180 000 abonnés au compte de Météo-France) avec des informations publiées par Météo-France grandement reprises par les médias. La consigne est toutefois de ne pas participer au financement de la plateforme (pas d'abonnement premium).

Un compte sera ouvert au premier trimestre 2025 sur le réseau bluesky. Les publications seront identiques à celles publiées sur X. Les audiences seront surveillées pour voir s'il devient possible de basculer de l'une vers l'autre.

Enfin la direction indique que la question d'une bascule doit se poser d'une façon plus globale pour l'ensemble des institutions publiques. L'Etat pour le moment a pour position que ses établissements doivent publier sur les réseaux qui touchent le plus de citoyens.

### **2. Enregistrement des données informatiques et RGPD**

#### **2.1 Contrôle de l'origine des pointages ?**

Un identifiant permet visiblement de déterminer si un pointage est réalisé depuis Pegaseweb ou le client « lourd » Pegase. La direction indique qu'aucune exploitation de ces données n'est faite. Cet identifiant ne sert qu'à gérer des bugs ou des dysfonctionnements : « le but n'est absolument pas de rechercher la localisation du pointage des agents. »

#### **2.2 Anonymat des statistiques de consultation de l'intramet ?**

La CFDT s'inquiète que l'enregistrement des consultations des pages intramet à des fins statistiques intègre l'identité des lecteurs au travers de leur adresse mail. La direction indique ne pas savoir que l'identité des agent.e.s a pu être stockée d'une quelconque manière, ni connaître l'existence de ce fichier (fichier de log d'une application ?). Une correction pour garantir pleinement l'anonymat semble nécessaire.

### **3. Compensation des temps partiels : Quel volume ? Quelles modalités de compensation ? (Ex. : affecter les ETP compensateurs dans des services où il va y avoir des départs en retraite pour favoriser la période de recouvrement...)**

Alain Soulan indique que les temps partiels représentent environ l'équivalent de 50 emplois temps plein.

La règle actuelle est de compenser les temps partiels dans un service quand leur somme atteint 0,8 ETP. Il est indiqué que cette compensation ne peut pas se faire partout : une partie des 50 ETP sont effectivement utilisés pour compenser les temps partiels dans certains services, une autre partie sont utilisés ailleurs dans l'établissement pour réaliser d'autres missions.

Concernant les temps partiels dus aux décharges d'activités syndicales, ils ne sont pas compensés ni intégrés dans les calculs. Alain Soulan indique que ce serait difficile à organiser dans le temps car les élus

changent ou peuvent changer de service. Or cela impliquerait de retirer un ETP compensateur affecté à un service lors du départ d'un représentant du personnel du service, ce qui serait difficilement faisable. A noter que les temps partiels sur autorisation sont eux aussi réversibles.

#### **4. Information sur le budget mission 2025**

La PDG indique qu'il y avait déjà une exigence de réduire de 20 % le budget mission de 2024 par rapport à celui de 2019. Or « nous ne sommes pas du tout dans les clous » : le coût des missions reste stable. D'un côté il y a une augmentation du prix des billets mais aussi moins d'agent.e.s dans l'établissement.

En 2025, la PDG indique donc que le budget mission va devoir être réduit significativement.

Elle indique avoir demandé un travail d'objectivation des dépenses de missions. Ces éléments vont être confrontés avec une analyse des directions. Le but est d'avoir un critère objectif pour répartir le budget mission entre les directions « de façon équitable ».

Il est précisé que les missions de maintenance ne sont pas concernées.

En revanche, pour un certain nombre de réunions, le choix de la visio risque de s'imposer.

Nous posons la question de la doctrine visant à prendre par défaut des billets de train en 1ère classe alors qu'auparavant, la 2ème classe était attribuée par défaut et la première classe pouvait être demandée.

La question de la rémunération du prestataire est également posée.

#### **5. Avenir du CM972 du Lamentin : quel choix de localisation est retenu par la Direction entre le futur centre d'affaires du Lamentin et le regroupement sur le site de Desaix ?**

Les bâtiments ne sont en effet pas aux normes sismiques.

Une première option serait de louer dans des locaux neufs dans des bâtiments qui vont être construits par le gestionnaire de l'aéroport. Le permis de construire n'est pas encore déposé ! (on serait donc sur du temps long). La direction indique qu'il va falloir fixer une date butoir où on passerait sur une deuxième option si le permis de construire n'est toujours pas déposé.

Cette deuxième option serait de construire une annexe au CMIR (avec la problématique de faire des travaux sur un site occupé).

Un sondage auprès des agent.e.s a été réalisé et marque une légère préférence pour rester au Lamentin.

N'hésitez pas à nous transmettre vos questions ou remarques.

Le prochain CSA-EP est prévu le 25 mars.