



## CSA-PCS du 11 février 2025 COMPTE-RENDU

FO-Météo était représenté par Sébastien Delecray, Fabienne Dupont, Lylian Cortes et Stéphane Gaboriaud comme expert sur le point de fonctionnement des CRA.

A l'ordre du jour de cette réunion :

- Présentation de l'état des lieux sur les violences sexuelles et sexistes au travail dans les 3 directions
- Bilan de fonctionnement des CRA
- Information sur l'organisation de la saison Feux (demande FO-Météo)
- Missions 2025 : Perspectives pour les 3 directions dans le contexte de réduction des dépenses demandées - Quelles priorisations pour nos services ? (demandes FO-Météo)
- Quelle visibilité sur les postes de nos 3 directions ouverts à la requalification dans les prochaines années ? (demande FO-Météo)
- Point sur la situation concernant l'équipe DirOP/CMS/SR (demande Solidaires-Météo)

### Présentation de l'état des lieux sur les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) dans les 3 directions

Les documents exposent :

- les caractéristiques de l'échantillon des répondants
- les qualificatifs choisis pour décrire l'atmosphère de travail
- les réponses concernant la connaissance des actions mises en place dans le domaine des VSST
- l'exposition des répondants aux propos ou attitudes sexistes
- l'exposition des répondants aux comportements sexistes
- la confrontation des répondants aux pressions pour obtenir un acte sexuel, aux attouchements, à la pénétration ou tentative de pénétration

Concernant les données, il manque parfois des éléments de comparaison pour les interpréter (référence à la population du service pour apprécier la population des répondants, comparaison aux résultats de l'ensemble de Météo-France) et davantage d'homogénéité dans la présentation pour les 3 directions faciliterait la lecture des résultats.

Dans l'ensemble, l'atmosphère de travail est décrite positivement. Cependant, un certain nombre d'agent.e.s l'estime tendue et même délétère voire dégradante, ce qui est préoccupant et appelle des réponses.

Les dispositifs mis en place (formations, plan d'action, dispositif de signalement...) sont insuffisamment connus.

Les cas de sexisme ordinaire (propos, attitude) sont trop fréquents (1 agent sur 7 dit en avoir été la cible à la DirOP et à la DCSC, 1 sur 6 à la DSM).

Les comportements plus graves sont heureusement plus rares mais ont cependant été signalés par certain.e.s agent.e.s.

Il nous paraît nécessaire de généraliser les formations, en particulier les formations de sensibilisation pour lutter contre le sexisme ordinaire dont la gravité n'est pas toujours bien estimée. Ces formations doivent avoir un niveau de priorité suffisant.

Des actions sont engagées par les directions. Jean-Marie Carrière, DSM/D, indique que des web conférences ont été organisées, des jeux de sociétés ciblés pour savoir réagir, des ateliers sur l'écriture inclusive, un concours d'affiches... Un atelier dédié aux comportements en réunion est prévu.

Pour la DirOP, un espace égalité pro est créé sur l'espace Confluence de DirOP/Mar, il est prévu de déposer des ouvrages ludiques dans les coins détente... Les formations ont été suivies par les encadrants. Les agents devraient être incités à les suivre également. A l'initiative des encadrant.e.s, il sera proposé qu'un.e référent.e égalité pro vienne faire une présentation dans chaque service.

La DCSC est une direction à large majorité féminine, 45% des effectifs sont des femmes et 70% des encadrants. La direction de la DCSC prêche une attention particulière au parcours des agents et à l'absence de discrimination dans les promotions.

Nous demandons qu'un point régulier soit fait, sur une base annuelle par exemple.

### **Bilan de fonctionnement des CRA**

Les documents fournis portent sur les effectifs des CRA (TROED et réels) et sur l'état des bilans.

**Effectifs** : au total, sur l'ensemble des CRA, l'effectif réel est à -5 par rapport au TROED.

A noter une « amélioration » par rapport à la situation de fin 2022, début 2023 (écart réel-TROED de -13 à ce moment-là).

3 CRA sont dans une situation plus critique : Lille, Roissy et Orly, avec un turn-over important et une difficulté à "fidéliser" les agents. Des difficultés spécifiques à la région parisienne sont connues mais la direction peine à proposer des solutions (problèmes d'attractivité, de logement par exemple).

Il est indiqué que lorsqu'un CRA est en sous-effectif, les vacances « portefeuille » ne sont pas imposées.

**Bilans** : la situation est très variable d'un CRA à l'autre et entre les agents d'un même CRA. Outre les heures de bilan, 395.5 jours de BHR ont été placés sur les CET en 2024 (soit 2768 heures). Les bilans cumulés sur l'ensemble des CRA sont de 9197 heures fin 2024.

Nous souhaiterions lors d'un prochain point avoir des éléments sur les vacances en horaires de bureau ainsi que sur les vacances secours.

Concernant le CRA de Nantes, actuellement fermé suite à de mauvais résultats d'analyse de qualité de l'air, des solutions de relogement sont recherchées, avec comme solution d'urgence, la possibilité de louer des bâtiments modulaires (dont la mise en place effective est estimée pour mi-mars). En effet, la solution actuelle de vacances réalisées à Rennes (3/4) ou avec le secours de Rennes n'est pas tenable sur la durée. Pour le plus long terme, des visites de locaux qui pourraient accueillir les agent.e.s du CRA, du pôle obs 44 et le référent territorial sont en cours.

Concernant les vacances restantes qui ne peuvent être assurées par les agent.e.s de Nantes depuis Rennes, un « mode secours » a été mis en place, avec un impact sur le repos nocturne pour les agent.e.s du centre assurant ce secours.

Lors des négociations dans le cadre des préavis de grève aéro de fin 2022, début 2023, la bonification des vacances de secours en CRA avait été demandée. La direction avait répondu favorablement en proposant une bonification en temps via un arrêté. Arrêté dont l'entrée en vigueur doit suivre un long circuit administratif et qui à ce jour n'est toujours pas validé côté guichet unique !

En attendant, nous rappelons la proposition de la DRH de 2023 qui était de transformer les bonifications en argent au travers du CIA :

- jour : 12h à 20 % (soit 2,4h) \* moyenne du montant IPHA sur 2022 (13,16) = 31 €

- nuit : 12h à 30 % (soit 3,6h) \* moyenne du montant IPHA sur 2022 (13,16) = 47 €

- en dessous de 6h de vacation : 15 € pour une vacation de jour et 25 € pour une vacation de nuit (la moitié du montant d'une vacation complète) ;

- à partir de 6h de vacation : 30 € pour une vacation de jour et 50 € pour une vacation de nuit (montant d'une vacation complète).

Nous avons demandé que ces compensations soient bien appliquées. Il nous a été répondu que c'était bien pris en compte systématiquement depuis 2023 en cas de vacation secours.

Il est précisé que l'enveloppe globale du CIA est budgétée en conséquence.

### **Information sur l'organisation de la saison Feux (demande FO-Météo)**

Nous souhaitons savoir quelle est l'organisation retenue au niveau national pour la saison Feux. V. Ducrocq (DirOP/D) nous informe que l'organisation reste la même, toujours basée sur la même équipe de volontaires. Il ne devrait pas y avoir non plus d'évolution concernant les dates de la prestation.

### **Missions 2025 : Perspectives pour les 3 directions dans le contexte de réduction des dépenses demandées - Quelles priorisations pour nos services ? (demandes FO-Météo)**

Des réductions de dépenses de missions sont demandées par la Direction Générale suite à un cadrage de la Cour des Comptes imposant -20% pour la période 2019-2024, qui n'a pas été atteint.

Les demandes sont différenciées entre les services en tenant compte notamment du nombre d'agent.e.s à distance. Le principe général est de préserver les déplacements pour les travailleur.euse.s à distance et les formations.

La DCSC ayant un nombre élevé d'agent.e.s à distance, son budget mission n'est pas réduit. Une baisse du bilan carbone est cependant demandée.

Pour la DSM, le budget mission avait déjà été réduit par rapport aux années précédentes d'environ 20 %. La somme allouée pour la DSM « est proche de ce qui a été consommé en 2024. »

Pour la DirOP, on privilégie les missions liées à la continuité du service. Les missions à l'international sont réduites (une personne maximum par conférence).

Concernant les réunions de réseaux, une réunion sur 2 est faite en distanciel. Les réunions en présentiel se feront là où il y a le plus de participant.e.s sur place afin de limiter les coûts des déplacements.

### **Quelle visibilité sur les postes de nos 3 directions ouverts à la requalification dans les prochaines années ? (demande FO-Météo)**

Nous nous faisons l'écho de demandes des collègues susceptibles de passer la sélection IT-Pro d'avoir une plus grande visibilité sur les possibilités de requalification sur leur poste. On constate en effet que des évolutions sont décidées au coup par coup et que le caractère requalifiable ou pas d'un poste est basé sur des considérations subjectives.

Il nous semble également qu'il n'y a aucun avantage, ni pour l'agent ni pour le service à imposer une mobilité suite à une promotion IT-Pro lorsque l'agent se plaît dans son affectation et que la hiérarchie est également satisfaite. Dans un contexte de possibilités de promotions restreintes (le booster ou super-booster se fait attendre) nous considérons qu'il serait nécessaire de revoir la gestion de la requalification en la rendant plus fluide pour les agents.

Pour le moment, la doctrine reste cependant la même, les derniers postes ouverts à la requalification sont les postes d'administrateurs système.

### **Point sur la situation concernant l'équipe DirOP/CMS/SR (demande Solidaires-Météo)**

Solidaires-Météo dénonce une sorte d'omerta sur la situation de cette équipe, aucune information n'ayant été communiquée sur le rattachement de l'équipe à CMS/DA hormis un cercle très restreint.

Une enquête en interne est en cours.

Nous estimons que les représentants en Formation Spécialisée sont légitimes pour recevoir une information de suivi sur les situations en cours d'instruction après fiche RSST ou procédure de signalement.

**Prochain CSA-PCS : 6 juin (date de repli 13 juin)**