



Simon Leva, Valérie Dziak et Sébastien Delecroy représentaient FO-Météo

1) Rappel :

Modalités de paiement des astreintes à l'heure actuelle

- Taux actuel d'une unité de paiement des heures d'astreintes : 13,59€
- Nuits de semaine : payées 2 unités par tranche de 12h d'astreintes
- Chaque nuit de semaine quelque-soit la durée de l'astreinte est comptabilisée comme une tranche de 12h, soit 2*13,59€.
- Une astreinte toutes les nuits de la semaine, correspond donc à 5 jours * 2 unités = 10 unités
- Les WE : payées 4 unités par tranches de 24h d'astreintes
- Chaque astreinte lors d'un we est payée 4 unités quelque-soit la durée de l'astreinte.
- Une astreinte sur un we entier correspond donc à 8 unités

Au total une semaine complète en astreinte représente actuellement 18 unités avec une valeur de 13,59, soit 244€

Modalités de paiement envisagées dans le futur système

- Le taux d'une unité de paiement des heures d'astreintes serait porté à 13,97€ (montant déjà validé par le guichet unique qui en théorie n'est pas sensé revenir en arrière, *méfiance tout de même dans le contexte budgétaire, la direction vient quant à elle de revenir en arrière sur ses propositions de compensation, voir plus bas*)
- 2 unités également par nuit de semaine (idem système actuel) mais indemnisation au réel, c'est à dire au prorata. Exemple : Une astreinte de 3h est actuellement payée 2 unités, elle passerait à 0,5 unités dans le nouveau système.
- Avec un plancher à 3h. Toute astreinte plus courte que 3h, serait tout de même indemnisée à une somme minimale compte tenu de la contrainte, à savoir l'équivalent d'une astreinte de 3h.
- 2,5 unités pour les nuits du vendredi au samedi, du samedi au dimanche et du dimanche au lundi
- 2,5 unités pour les journées du samedi et du dimanche
- Soit 5 unités par journée de we de 24h contre 4 unités actuellement mais au prorata de la durée d'astreinte réalisée. Une astreinte de 12h chaque journée de we (cas très fréquent au sein de DSO/DOT passerait de 4 unités actuellement à 2,5 unités). Plancher de rémunération équivalent au minimum à une astreinte de 3h pour les astreintes très courtes.

Concrètement :

Si le système s'accompagne d'une revalorisation du taux et de l'augmentation des unités pour les journées de semaines, beaucoup d'agent.e.s y sont perdants.

Quelques chiffres en exemple sur les ordres de grandeur des pertes annuelles en euros dans différents services par agent.e que les nouveaux amèneraient :

- Pôle Blagnac et Bordeaux (DIROI/OBS) : perte > 1500€ / an

Rq : nous avons signalé lors du GT que les chiffres indiqués par la direction sur le chiffrage des pertes pour DIROI/obs est erroné car partant d'une organisation des astreintes actuelle inexacte.

Pour FO-Météo, d'après nos calculs la perte pour les agents non logés par MF est d'au moins 1500€

- Saint-Pierre et Miquelon : 350€ / an

- Pôles obs en astreintes H12 le we, DSOCMR/IMI : 500€

- CMS/exploitation : 500€

Si pour d'autres services de l'établissement, des gains pourraient être à la clef (ou la rémunération restant stable), la direction a d'elle même de façon transparente indiqué dans le document préparatoire du GT que cette réforme du paiement des astreintes entraînait une économie de 40 000€ par an pour MF.

Sur le périmètre de la DSO, 80 % des agent.e.s seraient perdants.

2) Compensations des indemnités d'astreintes à la DSO actées lors de la réunion de conciliation du 04/07/2024

Pour limiter ou compenser partiellement les pertes, un GT DSO s'était réuni en 2024.

Suite à une grève suivie le 04/07/2024 et à la réunion de conciliation, la proposition d'une compensation **pérenne pour les agent.e.s en poste et les nouveaux/nouvelles entrant.e.s** au travers de l'IFSE avait été faite par la direction et accueillie favorablement par les organisations syndicales.

3 options était alors proposées avec ventilation différentes selon les pôles obs.

Nous pensions que le retour du GT 1 an et demi après venait pour finaliser le choix de cette option, lever les difficultés restantes (pertes financières restantes notamment à hauteur de 1000€ pour les pôles de Bordeaux et Blagnac malgré la compensation), et identifier l'impact de cette réforme sur l'ensemble des services concernés par l'astreintes.

Sur ce dernier point, le travail a été fait et nous ne pouvons que remercier les personnes qui ont contribué à fournir l'ensemble des chiffrages.

En revanche, ce nouveau GT a surtout été l'occasion de constater des reculs par rapport aux engagement pris par la direction en 2024.

3) Propositions modifiées lors du GT du 26/11/2025

La baisse un temps envisagée en amont du GT des indemnités des permanenciers de direction en DIR, DSI et CMS n'aurait finalement pas lieu. Maintien de la rémunération actuelle mais pas d'augmentation comme l'engendrerait le nouveau système.

Nous avons demandé le détail des calculs.

Les compensations au travers de l'IFSE ne seraient plus pérennes mais **limitées dans le temps.**

La proposition est floue et ne donne aucune durée durant laquelle la compensation resterait en vigueur ni la décroissance de la compensation au fil du temps. Nous n'avons eu aucune réponse/détails supplémentaire en séance

Rappelons qu'en 2024, une des premières propositions formulée par la direction était une compensation durant 4 ans (à 100 % les 2 premières années et à 50 % les 2 années)

Les agent.e.s arrivant dans les services ne percevraient pas ce complément indemnitaire contrairement à leurs collègues déjà en poste.

Là aussi c'est un recul par rapport aux engagements de 2024.

Il est vrai que le contexte budgétaire est défavorable nous en avons conscience. Cependant, il est difficilement audible de nous dire en 2025 que les propositions formulées par la direction en 2024 n'ont aucune chance d'aboutir, et qu'il est par exemple totalement impossible de faire bénéficier les nouveaux entrants dans le système du complément indemnitaire. (et que ce serait presque illégal de faire cela)

Nous nous interrogeons donc sur la sincérité de la négociation lors de la réunion de conciliation en juillet 2024...

La CFDT a proposé une clause du grand-père.

Autrement-dit, conserver la pérennité du complément jusqu'au départ en retraite des agent.e.s mais ne pas en faire bénéficier les nouveaux entrants.

Conclusion :

Au vu de la difficulté de recrutement des TSI et de leur fidélisation au sein de MF, ce sont des très mauvaises nouvelles.

Prochaine réunion du GT, lundi 26/01/2026 à 10h30

Assemblée générale du personnel DSO concerné par les astreintes, lundi 15/12/2026 à 10h30 :

<https://meteo.webex.com/meteo-fr/j.php?MTID=m1eace3016888fa22b67bd20274a8fb3d>