



CSA-EP du 25 mars 2025 COMPTE-RENDU

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

A l'ordre du jour proposé par la direction, on trouve les points suivants :

- Présentation des résultats du baromètre social
- Suivi des actions
- Orientations 2025-2027 de la formation permanente
- Plan de formation 2025
- Note sur le travail à distance
- TROED 2025
- Adhésion de Météo-France à une convention constitutive d'un groupement de commande relative à la mise à disposition d'une solution de vote électronique infogérée et assistance à l'organisation, à la préparation et au déroulement des élections professionnelles de 2026 et d'une expertise indépendante pour le pôle ministériel Territoire - Écologie « MTE » et le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire « MASA »
- projet de décret modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux de la météorologie et créant un dispositif temporaire et exceptionnel d'accès à ce corps pour les années 2025 et 2026

Les points qui suivent avaient été demandés par les organisations syndicales. Ont pu être traités :

- Demande de mise en place de l'ITM (Indemnité Temporaire de Mobilité) pour les centres de rattachement aéronautique de Roissy, Orly et Lille (CFDT-Météo)
- Moyens en effectifs et budgétaires attribués à l'établissement (FO-Météo)
- Suivi des actions : L'ajout d'un point systématique d'information sur Nantes, sujet au long cours, est-il possible ? (Solidaires-Météo)
- Budget missions et objectif de baisse de -20% en 2025 : Demande de clarification et de transparence vis-à-vis des membres du CSAEP ? Quelle est la façon de procéder ? Quelles priorités ? Quelle concertation à l'intérieur des directions ? Les RP participeront-ils à ces concertations ? (Solidaires-Météo)

Les autres points ci-dessous feront l'objet d'une réponse écrite de la direction :

- Pourra-t-on avoir connaissance de la pesée des postes administratifs (CFDT-Météo)
- Nous avons des interrogations sur la manière dont est établie la répartition des recrutements (2025 reproduite ci-dessous en annexe) : 12 TSI, est-ce que c'est assez, comment tout cela est-il calculé / projeté ? (CFDT-Météo)
- Budget 2025 : notre SCSP donc notre masse salariale pour 2025, dans le même temps qu'on baissait notre plafond d'emploi de 5 ETP ? Quid de l'impact du « super - booster » ? (CFDT-Météo)
- La CFDT-Météo demande à ce que la DRH vérifie que les agents non retenus alors qu'ils sont candidats dans un cycle de mobilité aient une information substantielle sur les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus. (CFDT-Météo)
- Plan de requalification de C en B du protocole DGAC, mise en oeuvre à Météo France (FO-Météo)
- Demande d'ajout d'une réunion sur la masse salariale et sur les mesures sociales à l'agenda social 2025 (FO-Météo)
- Budget de l'Établissement 2025 : Constat de baisse de budget par rapport à 2024 dans certaines directions (DSI par exemple). Quelle est la doctrine budgétaire ? (Solidaires-Météo)
- Dans le contexte inquiétant de réduction des effectifs à la NOAA et de la politique du gouvernement étasunien : Quelles mesures prend ou prendra Météo-France pour pallier la fin de certaines coopérations, voire l'absence de données/produits venant des services météorologiques US ? (Solidaires-Météo)

- GPEC et tuilage (notamment lors des départs à la retraite) : la direction considère-t-elle toujours le transfert de compétences, notamment des plus de 55 ans, comme un sujet stratégique et prioritaire ? (Solidaires-Météo)
- Répartition des recrutements 2025 par corps : Peut être informé de cette répartition ? (Solidaires-Météo)
- Cycle de mobilité : Solidaires-Météo demande à ce que les agents non retenus soient systématiquement informés des raisons du refus. (Solidaires-Météo)

RESULTATS DE L'ENQUETE "BAROMETRE SOCIAL"

Cette enquête, lancée fin 2024, a pour objectif de dresser un panorama sur le climat social et le ressenti des agents sur les différents volets de leur vie professionnelle.

Le document préparatoire était une restitution de 186 pages principalement sous forme de tableaux chiffrés. Il n'engage à ce stade que le prestataire "People Vox" qui répond néanmoins à une commande.

Dans une (trop) longue présentation, le représentant de la société commente les résultats.

1296 agents ont répondu, soit 49% de l'effectif cible. Le taux de "satisfaction générale" est de 69%, un taux de 70% étant considéré comme positif.

71% des agents se disent motivés par leur travail. Les 2 premiers freins à la motivation sont les évolutions de carrière (38%) et les rétributions financières (31%), suivis de près par la reconnaissance du travail (30%).

Les résultats les plus négatifs concernent l'adhésion à la stratégie de l'établissement et au Contrat d'Objectif ainsi que l'accompagnement du changement.

Pour notre part, nous avons relevé :

- sur la forme, on trouve un lot d'erreurs dans le document, ainsi que des approximations qui méritent correction :
 - Nous constatons que les résultats sont principalement présentés en cumulant les réponses "tout à fait" et "plutôt", soit les notes de 6 à 10. Quelle exploitation sera faite des autres catégories de réponses en tant que telles ?
- Sur le fond nous relevons :
 - Un document très riche qui contient de nombreuses informations, pour peu qu'on prenne le temps de les exploiter
 - Un ensemble de points positifs sur l'atmosphère de travail, l'intérêt du travail, les conditions et les rythmes de travail par exemple
 - Un attachement des personnels au dialogue social
 - Des résultats moins satisfaisants qui souvent nous confortent dans notre appréciation de la situation des personnels :
 - Une charge de travail estimée souvent trop élevée pour mener à bien les missions
 - Une charge de travail qui fait obstacle à la formation permanente
 - -Des managers parfois en difficulté pour assurer leurs fonctions
 - Un manque de transparence sur le processus de mobilité (la décision de retirer aux CAP la gestion des mobilités explique en partie cela)
 - Certains services ressortent comme rencontrant des difficultés, comme la DIRPF, la DIRSO, la DIRO, la DCSC
 - Une situation très préoccupante de certains collègues pour ce qui concerne le harcèlement et les discriminations, notamment en DIRPF et en DIROI

Nous questionnons la direction sur les conclusions qu'elle tire de cette enquête et les suites qui seront données. Après discussion, il est prévu que la DG présente un plan d'actions qui fera l'objet d'une discussion avec les OS en GT, avant d'être présenté au CSA-EP du 11 juin. La direction a planifié une restitution aux collègues dans un court délai. La question de la pertinence de ce retour sans le positionnement de la DG est posée (après coup, cette présentation a été reportée).

A noter que, contrairement à ce qui avait été compris, ce "baromètre" ne se substitue pas à « l'observatoire des conditions de travail ».

Un récapitulatif des différentes enquêtes menées et appelées à être reconduites sera transmis aux OS. Les Directions seront destinataires des résultats les concernant et un examen devrait être réalisé dans les instances.

Le plan d'action sera si possible présenté au CSA-EP du 11 juin, une réunion de GT devant être proposée avant ce passage en CSA-EP.

SUIVI DES ACTIONS

3P - CBA

Un point sur 3P est fait à chaque CSA-EP.

Outre le projet lui-même, la vigilance V6 est abordée, ainsi que Prométhée.

Alain Soulan (DG/DA) fait une rapide présentation.

Nous sommes sur un projet (désormais nommé CBA pour Consolidation Base Amont, sur 2025 et 2026) qui s'inscrit maintenant dans la durée. Les développements DSI sur SYSBA (optimisation des temps de calcul notamment) sont renvoyés au T3-T4 2025. Le sujet J2/J3 sera traité en 2026, avec des spécifications qui devraient être faites cette année. Une amélioration des systèmes est menée depuis la bascule d'octobre 2023 grâce à l'investissement de nombreux collègues, développeurs et prévisionnistes notamment. Du travail reste cependant à faire. On relève également que paradoxalement, compte-tenu de la priorisation des tâches, c'est en cas de situation à enjeu que certaines régions sont dans l'incapacité d'intervenir sur la base.

Concernant les Ateliers de la Prévision-Production de juin, nous posons la question de la transversalité, les groupes étant organisés principalement par phénomène. Véronique Ducrocq indique que la cohérence globale est traitée dans un GT transverse. Nous constatons aussi que le périmètre de ces AQP va d'ALPHA à la prévision finalisée, ce qui ne prend pas en compte pas la prévision amont dans sa globalité. Véronique Ducrocq indique qu'il est possible d'étendre la thématique. La CFDT propose un échange sur la question scénario-expert / base ALPHA. A suivre...

15 KE ont été provisionnés pour les frais de mission de ces AQP. Actuellement tout le monde peut s'inscrire, il n'y a pas de priorisation.

Astreintes

Un GT sur la rémunération des astreintes à la DSO a déjà eu lieu en 2024 et sera complété d'un GT national au deuxième semestre 2025. Dans cette optique la direction a fourni un état des astreintes issu de PEGASE. Certaines informations semblent en contradiction avec des éléments exposés lors du GT DSO il y a quelques mois.

Un impact financier négatif pourrait avoir lieu (objet du GT) pour toutes les astreintes réalisées sur des périodes inférieures à 24h. Exemples d'après ce document : astreintes H12 le week-end pour bon nombre de pôles obs que ce soit en Hexagone ou Outre-Mer, astreintes pour les points focaux de nivologie, astreinte d'exploitation à DIROP/CMS, astreinte de prévision amont à la DIROI, astreinte prévi aéro à Saint-Pierre et Miquelon, astreinte DIRCOM rédaction.

Précisons que les textes sont actuellement gelés et qu'aucune évolution des rémunérations n'aura lieu à court à terme.

Nous sommes à la disposition des collègues pour de plus amples informations : syndicat.fo@meteo.fr

CRA de Nantes

Suite à l'évacuation de ce CRA et aux problèmes qui en découlent, Solidaires demande l'ajout d'un point de suivi sur ce sujet, ce qui est accepté par la direction.

Contractuels

La DRH ne prévoit pas de réunion de la CCP cette année, il n'y en avait pas eu l'an dernier non plus. Il nous paraît nécessaire de faire vivre cette instance et selon nous, il y aurait des points à discuter. Comme proposé par le DRH, O. Hannedouche, nous transmettrons une proposition de points à mettre à l'ordre du jour.

A noter les échéances suivantes :

- 3/04 : réunion du GT Contractuels
- 30/04 : prochaine réunion sur le régime indemnitaire des ITM
- avril : réunion sur la circulaire DINUM en lien avec la DSI
- 11/06 : prochain CSA-EP, point sur la restauration en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie Française, point sur les postes Cadre autonome
- 16/06 : prochaine réunion du GT Pénibilité

FORMATION PERMANENTE - ORIENTATIONS 2025-2027 ET PLAN 2025

Christine Lacanal, DRH/FP/D présente les orientations déclinées en plan 2025.

C'est un plan ambitieux qui comporte 7 volets avec de multiples actions.

A noter qu'il est prévu de réactiver le réseau des référent.e.s formation, qui ne s'est pas réuni depuis 2018, afin d'interagir davantage avec les directions, ce qui nous paraît positif.

Il est prévu également de tenter de lutter contre l'annulation de formations (5%).

Au plan 2025, on projette d'expérimenter des IA génératives, notamment Albert, proposée par la DINUM.

Un travail est également engagé sur le transfert des "compétences stratégiques" et la définition de ces compétences.

Nous posons la question des parcours de formations obligatoires qu'il est prévu d'étudier. A notre question de savoir si la sensibilisation aux VSS en fait partie comme nous l'avons demandé, la PDG répond positivement.

Nous relevons qu'aucune formation spécifique n'est identifiée pour la DESR, que ce soit pour la recherche ou l'enseignement. C. Lacanal indique qu'uniquement des formations transverses ont été listées pour ces services.

Nous posons également la question des moyens de la FP, missions, budget, effectifs, temps pour la formation. C. Lacanal indique qu'on souhaite réduire le budget missions. Nous rappelons notre attachement aux formations en présentiel. Concernant les effectifs, la réponse du DRH nous paraît ambiguë. Même s'il exclut une réorganisation, un poste n'est actuellement pas remplacé et une réflexion sur l'organisation est mentionnée.

Nous rappelons également que selon le baromètre social discuté auparavant, 22% des répondants disent avoir dû annuler une formation en 2024 et pour les 2/3 en raison de problèmes de charge de travail.

Les 35% des répondants ont également indiqué que la FP ne répond pas à leurs besoins en matière de formation pour une évolution professionnelle interne.

Vote sur les orientations 2025-2027 et le plan 2025 : 3 pour (CFDT), 7 abst (2 FO, 3 Solidaires, 2 CGT)

NOTE SUR LE TRAVAIL A DISTANCE

Le débat sur ce sujet a été engagé à l'automne (CAP ITM, CTAT, CSA-EP du 17/12). Il s'agit d'encadrer le TAD par une note, ce qui était prévu par le protocole social d'octobre 2023. A l'issue du CSA-EP du 17/12, la direction nous a transmis une version modifiée du projet de note, avec une avancée importante sur les agent.e.s éligibles au TAD : tous les agent.e.s des DIR de l'Hexagone, des CRA ou d'une zone territoriale d'observation devenant éligibles (auparavant, seuls les agent.e.s des DIR/SERVICES l'étaient). Nous devons éventuellement transmettre nos remarques, questions ou demandes de modifications, ce que nous avons fait par mail le 28/02 sans toutefois obtenir de réponse. Nous avons donc renouvelé nos interventions ce qui a permis d'obtenir des clarifications :

- nous déplorons le peu de postes ouverts en TAD. A. Soulan précise que, par défaut, les ouvertures de poste HB se font en TAD, mais que le nombre de départ en retraite d'agent.e.s toulousain.e.s est faible actuellement. Cet argument n'est pas pleinement satisfaisant au regard des récents cycles de mobilité.

- La formulation était ambiguë dans la note concernant les sites spécialisés (Ajaccio, les centres montagne et le CMO) . Nous avons demandé à la direction de confirmer/clarifier que les MC de ces sites, lauréats de l'ITPro, peuvent bien rester sur place en occupant le même poste.. Ceci a été confirmé par la direction lors du CSA-EP

- Nous avons demandé qu'en cas de retour de détachement, en fonction des conditions de départ (détachement suite aux réorganisations passées), qu'un.e agent.e puisse être considéré.e en situation de TAD. Réponse finalement favorable de la direction mais le TAD devra s'exercer à partir de l'un des sites identifiés (11 sites identifiés, voir la note : https://inframet.meteo.fr/system/files/2025-04/20241201-Note_TaD_version-finale-post-CSAEP250325_vd.pdf).

- Nous continuons d'estimer que demander aux MC (non basés en CMIR) lauréats de l'ITPro de rejoindre le CMIR pour continuer en tant que MC peut être très mal vécu. Les agents dans cette situation ont le plus souvent durement vécu les précédentes réorganisations et ont pu constater une pratique différente pour certains collègues. Cela pourrait conduire à bloquer des velléités d'évolution de carrière, compte-tenu notamment de la rareté des postes en TAD proposés. Nous pointons le risque accru de démotivation. Ce sont les seuls agents sur poste requalifiables auxquels on imposerait une mobilité géographique en cas de réussite à l'ITPro. Les MC (comme tout agent actuellement en TAD) peuvent toutefois rester sur place (y compris dans un centre non pérenne) sur un poste HB en TAD, encore faut-il qu'il y ait des opportunités.

- Les conditions sur les missions (temps et frais) telles que formulées pourraient conduire à tarir le TAD pour les sites les plus éloignés de la météopole. La direction précise que la phrase en question ne visait pas les temps de déplacement pour aller voir son équipe à Toulouse une deux fois par an mais que cette phrase fait référence à d'éventuelles activités récurrentes menées sur le territoire. La phrase a été reformulée suite au CSA-EP (« ... ne pas conduire à augmenter sensiblement les temps et frais de mission liés à la réalisation des activités récurrentes de l'agent »,)

- Les sites pérennes éligibles pour le TAD sont limités et nous souhaiterions une ouverture vers les sites pérennes où des collègues exercent en HB (CRA par exemple). Cette demande a été refusée par la direction.

Après une interruption de séance, nous faisons une proposition d'amendement qui est soutenue par l'ensemble des OS et qui nous paraît de nature à sécuriser des perspectives d'évolution professionnelle pour la trentaine de MC en TAD. La PDG nous dit l'accepter. Un temps est pris d'un commun accord pour finaliser le texte et le vote est reporté dans un délai d'une semaine après la transmission du texte (vote par mail).

Post-CSA-EP, nos demandes sur les détachements, la précision sur les temps de déplacement et les MC (garantie de proposition d'un poste en TAD en cas de réussite à l'ITPro) sont intégrées à la note. Compte-tenu des avancées obtenues, FO-Météo décide de s'abstenir.

Vote sur la note : 8 abst (2 FO, 3 Solidaires, 3 CFDT), 2 contre (CGT)

TROED 2025

La direction nous informe que le schéma d'emploi 2025 est finalement de +0 suite au vote du budget.

Rappelons que pour le programme 159 (Météo-France, IGN et CEREMA) la note est de -42 ETP.

En conséquence, le TROED varie peu, +5 au total. Pour rappel le TROED est la ventilation des postes accordés dans la limite du plafond d'emploi défini en loi de finances (ce plafond n'évolue pas).

Nous rappelons la motion votée en CSA-PCS en novembre et demandant les modifications suivantes du TROED 2024 :

DSM : 2 postes

+1 ITM à Aéro/Prévi (département prévision hors CRA) : prise en compte des bilans en forte augmentation et de la prestation cross-border

+ 1 poste DSM/Aéro/RIO

DirOP :

+1 ITM à COMPAS/GCO (poste Vortex) : intégration de ce poste dans le TROED

DCSC : +3 postes pour régularisation de 3 surnombres dans le TROED et requalification

+1 ITM à DCSC/ACS

+1 ITM à DCSC/PSL

+1 ITM à DCSC/EDR

La direction répond négativement.

A notre demande, un récapitulatif des écarts au TROED sera fourni pour le CSA-EP du 11 juin.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 - ORGANISATION DU VOTE

La direction nous informe qu'un marché a été conclu pour le ministère pour l'organisation du scrutin électronique et que Météo-France y a adhéré, l'organisation en interne paraissant être une tâche hors de portée compte-tenu de la charge que cela représente et des ressources disponibles. Nous prenons acte.

BOOSTER - SUPERBOOSTER POUR L'ACCES AU CORPS DE ITM PAR L'ITPRO OU LA LISTE D'APTITUDE

La demande transmise au Guichet Unique fin 2023 était un super-booster sur 2 ans avec 120 possibilités de promotions par an, soit 240 promotions en tout, qui viendraient s'ajouter aux 99 déjà réalisées pour un total de 339.

Le GU a accepté une demi-mesure à savoir 81 promotions par an sur 2 ans (2025 et 2026) (2/3 ITPro et 1/3 liste d'aptitude), soit un total de 261 promotions au titre du plan de requalification. Sans ces dispositions exceptionnelles, les possibilités de promotion sont de 10 à 15 par an. Nous estimons que c'est un résultat très positif, même si d'une part on n'est pas au niveau visé par la direction dans le plan de requalification et d'autre part, notre revendication d'évolution du corps des TSM dans son ensemble vers la catégorie A n'est pas satisfaite. Cependant, des opportunités significatives vont être offertes aux TSM.

Nous estimons également que la cartographie des postes "requalifiables" date et est entachée d'un certain arbitraire. C'est pourquoi, dans ce contexte nous aurions souhaité qu'elle soit rediscutée. La direction y est opposée car elle fait partie de l'argumentaire mis en avant auprès du GU. La PDG concède cependant que des modifications à la marge sont possibles pour des postes comportant clairement des responsabilités.

Le dossier doit maintenant être transmis pour avis au Conseil d'Etat, un retour sous 2 mois est attendu.

Nous posons également la question de l'organisation de l'examen et des formations préparatoires. Des aménagements seront apportés pour s'adapter au nouveau contexte.

Cette information en CSA-EP était nécessaire avant le passage du texte issu du GU en Conseil d'Etat. Un retour est attendu sous 2 mois.

MISSIONS 2025 (Question Solidaires)

La direction va transmettre aux services le cadrage du budget "missions", celui-ci ayant été établi à partir d'une évaluation d'un coût mission/ agent.e/ métier.

Une présentation sera faite au CSA-EP du 11 juin. Un acompte de 40% du montant 2024 a été versé aux directions. A suivre...

BUDGET 2025 (Question FO-Météo)

Un budget de 204,5 millions d'euros pour charge de service public a été voté pour 2025. C'est légèrement supérieur à 2024.

L'établissement doit payer l'impôt sur les sociétés sur les résultats 2024 et un acompte pour 2025.

Les dépenses pour le booster/super-booster ont été budgétées.

Le prochain CSA-EP aura lieu le 11 juin. Les points suivants sont d'ores et déjà prévus à l'ordre du jour :

- Plan d'action Baromètre social si possible
- Restauration en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie Française
- Liste des postes Cadre autonome
- Effectifs réels/ TROED
- Budget missions 2025