



CSA-EP du 16/10/2025 COMPTE-RENDU

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

Un ordre du jour copieux pour ce CSA-EP :

- Suivi des actions
- Information : Retour sur les journées de la qualité de la prévision
- Pour avis (c.a.d. vote des représentants du personnel) : évolutions de la procédure de signalement du harcèlement, des violences et des discriminations
- Pour avis : modification de l'instruction temps de travail (autorisation d'absence pour les gardes d'enfants)
- Pour avis : Plan d'actions suite au baromètre social
- Information : Mise en place d'une indemnité temporaire de mobilité pour les agents affectés dans les CRA de Roissy, Orly et Lille
- Information : Stratégie numérique Grand Public
- Information sur les logements NAS/COPA
- Information : RIFSEEP des corps techniques
- Questions diverses (demandées par les organisations syndicales) :
 - Application aux ITM de la revalorisation des 2 premiers échelons (élèves de 1ère et 2ème année) mise en oeuvre pour le corps des IAE (Agriculture, corps homologue), où en est-on ? (FO-Météo)
 - Décompte des grévistes et information sur les chiffres de grève - En particulier, le système de décompte des grévistes à la DESR a été abandonné, quelle en est la raison ? Par ailleurs, le mode de calcul du taux de grévistes a changé, pourquoi ? (FO-Météo)
 - Réforme du statut des IPEF, décret n°2025-822 du 12 août 2025 - Quel impact à Météo-France et quel coût pour l'établissement ? (FO-Météo)
 - Nouveau régime indemnitaire des CR/DR DD (RIPEC, Décret n° 2025-731 du 30 juillet 2025 et Arrêté du 30 juillet 2025), quel calendrier pour sa mise en application à MF ? (FO-Météo)
 - Projet Nickel/Chrome : quels moyens vont être mis en oeuvre pour éviter que ce type d'échec ne se reproduise ? (SNM-CGT ; FO-Météo)
 - Postes ouverts en travail à distance : qu'est-ce qui explique le nombre insuffisant de postes ouverts ? quelles sont les perspectives ? (SNM-CGT ; FO-Météo)
 - Semaine handicap organisée fin novembre : la participation aux présentations et ateliers repose sur le volontariat, comment permettre de toucher plus largement les agents ? (SNM-CGT)
 - Les sorties d'école TSM sur postes ITM / Aéro (CFDT-Météo)
 - Mesures salariales (CFDT-Météo)
 - Roissy (CFDT-Météo)
 - DIRAG (CFDT-Météo)
 - Mutuelle obligatoire ALAN (CFDT-Météo)
 - Les réseaux sociaux et plus particulièrement X (CFDT-Météo)
 - Protocole social de la DGAC et calendrier de la campagne de promotion des personnels corps communs affectés à Météo-France (CFDT-Météo)
 - Information sur l'évolution des tarifs de la complémentaire Alan en 2026 (FO-Météo)

En introduction, la **déclaration liminaire** suivante commune au SNM/CGT et à FO-Météo est lue :

Déclaration liminaire - Nickel/Chrome

Au mois de septembre, le système Nickel/Chrome d'acquisition et de traitement d'observation sur aéroport a dû faire face à des "difficultés sérieuses". Un audit Ciel Unique mené par la DSAC a en effet identifié un écart de niveau 1 dans les services que Météo-France rend à la navigation aérienne. Des mesures conservatoires ont dû être prises en urgence.

Le professionnalisme et la réactivité des agents et agentes notamment sur le terrain ont permis d'éviter des perturbations du trafic des aéroports concernés.

Cet évènement soulève toutefois de nombreuses réactions au sein de l'établissement.

Les collègues nous ont fait part de leur inquiétude pour l'avenir de l'établissement et sa notoriété. Ils craignent que cet épisode ne mette en péril les liens avec la DGAC et donc le bon fonctionnement de Météo-France, les redevances aéronautiques constituant une part importante dans le budget de l'établissement.

Une des mesures conservatoires consiste en une supervision des données Nickel par les Météo-Conseil aéronautique. A des fins de contrôle et de reporting, un suivi des connexions à l'outil de supervision est effectué. Outre l'aspect potentiellement chronophage de la tâche, plusieurs collègues Météo-Conseil aéronautique se sentent méprisés par ce suivi. Ils voient dans ce contrôle la mise en place d'une surveillance numérique, mettant en cause leur travail et leur conscience professionnelle.

Enfin, cet incident n'est pas un cas isolé. La bascule 3P a engendré une baisse de la qualité du service rendu auprès de nos utilisateurs et du Grand Public. Avec Nickel/Chrome, c'est la DGAC qui a été impactée.

Au fil des années, ce sont donc bien plusieurs projets de long terme qui ont conduit à une dégradation de la qualité du service rendu. Avec des points communs dans la gestion des projets concernés : effectifs insuffisants, turn-over, manque de prise en compte des retours internes et de clairvoyance dans les choix effectués...

La direction générale a-t-elle réellement analysé les raisons de ces échecs ? et surtout, quels moyens compte-t-elle mettre en œuvre pour éviter que ces échecs ne se reproduisent ?

En réponse, la PDG rappelle les différentes communications faites et dispositions prises. Un Retex est en cours, piloté par Patrick Josse pour identifier les points de dysfonctionnement et prendre les mesures ad hoc. Dans l'attente il n'est pas possible de tirer des conclusions. Les agents seront informés des résultats de l'analyse et du plan d'actions.

Les OS insistent sur différents points évoqués dans la déclaration. La PDG mentionne le besoin de solidarité des services et des collègues face à cette situation. La supervision effectuée par les MCA répond à une demande de la DGAC et pas à un questionnement sur la façon dont les MCA font leur travail.

Un nouveau calendrier de redéploiement est en cours de construction. La DG reconnaît le manque de responsable fonctionnel sur ce projet et indique qu'un poste est affecté à DSM/Aéro.

Un point de suivi sera fait au CSA-EP du 16/12.

Suivi des actions

Mayotte : la situation est suivie en CSA-DIROI. La situation reste très délicate entre approvisionnement en eau, reconstruction post-Chido, mouvements sociaux, chikungunya...

Contractuels : le GT s'est réuni le 3/10. Le guide technique de gestion des agent.e.s contractuel.le.s sera présenté au CSA-EP du 16/12. Nous renouvelons la demande de clarification de la méthode de détermination du 1er salaire au recrutement.

CRA de Nantes : suite au courrier des agents et à l'intervention de DIRO/D, une réunion de la PDG et des directions du CRA et de la DIRO a eu lieu le 22/09. Le point a aussi été discuté lors du CSA-PCS du 22/09. Le doute persiste sur la solution pour l'avenir du centre. Les agent.e.s de Nantes sont dans une situation problématique, du point de vue des conditions de travail dans les algecos (bruit, température, exigüité).

Pour notre part, nous estimons que si la solution provisoire dans les algecos doit être prolongée, le choix du type d'algecos devrait être revu pour monter en gamme.

Nous restons vigilants sur l'évolution du dossier qui dépend des choix qui seront faits par les gestionnaires du site de l'aérodrome.

Nouvelle-Calédonie : la PDG a rencontré le ministre de NC. Concernant les améliorations salariales, il n'y a pas de perspective favorable. Pour une partie de la Fonction Publique locale, les salaires sont en baisse. Concernant le télétravail, il y a un blocage du fait d'une personne décisionnaire. Une évolution pourrait cependant arriver.

Application aux ITM de la revalorisation des 2 premiers échelons (élèves de 1ère et 2ème année) mise en oeuvre pour le corps des IAE (Agriculture, corps homologue), où en est-on ? (demande FO-Météo) : Nous avons déjà posé cette question en CSA-EP il y a un an et la DRH nous avait indiqué qu'elle misait sur une démarche globale au niveau de la tutelle pour les corps homologues dont fait partie le corps des ITM. Cependant, rien n'ayant avancé, nous revenons sur le sujet. Le DRH indique qu'en l'absence de réponse, une démarche propre aux ITM va être lancée d'ici la fin d'année.

Nous demandons que ce sujet soit intégré aux points suivis dans le "suivi des actions" réalisé à chaque CSA-EP, ce qui est accepté.

Nouveau régime indemnitaire des CR/DR DD (RIPEC, Décret n° 2025-731 du 30 juillet 2025 et Arrêté du 30 juillet 2025), quel calendrier pour sa mise en application à MF ? (demande FO-Météo) : Olivier Hannedouche (DRH) confirme l'application à MF de ce régime indemnitaire à compter du 1/01/2026. C'est l'équivalent du RIFSEEP pour les CR/DR. Enfin ! Depuis 2017 (mise en place du RIFSEEP) les collègues ont leur régime indemnitaire bloqué dans l'attente de ce nouveau dispositif.

Il est constitué de 3 "composantes" C1, C2, C3 :

- C1 consiste uniquement en une modification de l'intitulé, ce qui sera fait sous peu.
- C2 est une part fonctionnelle pouvant varier entre 6000 et 18000 euros/an et concernant 45% des agent.e.s
- C3 est une part individuelle à la manière de servir et concerne 35% des agent.e.s

Des Lignes Directrices de Gestion doivent être rédigées. Une réunion avec la direction de la DESR aura lieu prochainement.

Effectifs : un point sera fait au CSA-EP de décembre sur les recrutements, le TROED 2026...

Retour sur les journées de la qualité de la prévision (pour information)

Véronique Ducrocq (DirOP/D) présente le plan d'action issu des Ateliers de la Qualité de la Prévision-Production (AQP). Dans la phase préparatoire des AQP, 150 actions avaient été identifiées. En sortie, on en comptait 240. Après un travail de synthèse et de réflexion, le plan d'action compte 34 actions avec au total 109 sous-actions. Il a été présenté en CSA-ARH le 30/09. Il porte sur 4 thématiques :

- Maîtrise de la qualité de la chaîne de prévision-production
- Base de production amont
- Productions finalisées
- Prévisibilité et confiance dans les prévisions, probabilités et risques

L'ensemble des OS saluent le travail réalisé et l'organisation de ces journées, qui répondent à un besoin d'échanges métier transverses.

Parmi les actions, certaines étaient déjà identifiées voire engagées, d'autres sont nouvelles. Cela pose inévitablement la question des ressources affectées pour les mener à bien. La direction répond par la priorisation. Nous mettons en garde par rapport à la charge de travail induite. Il apparaît d'ores et déjà par exemple que le projet CBA ne pourra pas être clos au terme des 2 ans initialement impartis avec les

conséquences qui en résultent pour les équipes contributrices. Celles-ci doivent avoir toutes les informations utiles pour pouvoir gérer leur plan de charge.

Par ailleurs, plusieurs GT ou groupes de coordinations nouveaux sont mis en place (groupe de coordination des évolutions de la chaîne de production, groupe de travail portant sur la variabilité inter-productions, groupe de travail transversal à la chaîne de production sur l'insertion d'informations sur les incertitudes), ce qui crée un risque sur la lisibilité de l'organisation. Nous demandons la mise à jour du schéma présentant les différentes structures.

Enfin, l'action 1 consiste en l'organisation d'un événement similaire dans 2 ans.

Concernant le suivi de ce plan d'action, la PDG suggère un suivi par chronologie, les arbitrages seront faits au niveau de la PDG ou du COS production finalisée ou prévision.

L'OM est hors périmètre. L'outil Météofactory n'est plus maintenu. Un nouveau projet va être confié à Aurélie Regimbeau.

A noter que le SBA se voit confié un rôle de "garant de la cohérence nationale et de la qualité de la production générique grand public". En réponse à nos questions sur ce que cela recouvre, Véronique Ducrocq indique qu'il s'agit bien de la cohérence spatiale et temporelle et que la production générique grand public sera vérifiée via le site internet GP, la méthodologie étant à définir.

A suivre donc...

Plan d'actions suite au baromètre social (pour avis)

Aurélie Bioche (DRH/DA) présente ce plan d'actions qui n'en est pas un, il s'agit plutôt d'un inventaire des actions déjà engagées et qui peuvent se rattacher aux items du baromètre, auxquelles s'ajoutent des actions complémentaires. Il n'est pas facile de se retrouver dans ce document de 34 pages.

Avec d'autres OS, nous regrettons l'absence d'une synthèse présentant le positionnement de la DG sur les résultats de cette enquête. Celle-ci a en effet fait ressortir des points forts mais aussi des points négatifs et de gros manques. Nous aurions aimé savoir ce que la DG en retient et quelles solutions concrètes elle envisage. A la place, on nous propose essentiellement de la communication, des formations, ce qui, selon nous, met sous le tapis les principales causes et renvoie à une mauvaise compréhension ou génère une charge supplémentaire.

Nous rappelons que nous participons aux instances ou GT en y exposant nos revendications et positions qui ont pour objectif d'améliorer la situation des agent.e.s, les conditions de travail et donc le climat social.

Le "plan d'action" n'est finalement pas mis au vote. La PDG prend acte de la perception des choses par les OS et propose de retravailler les conclusions avant la présentation aux agent.e.s prévue le 25 novembre.

Modification de l'instruction temps de travail (autorisation d'absence pour les gardes d'enfants) (pour avis)

Fatima Azeria du département Relations sociales de la DRH présente les propositions.

La CGT avait relevé dans l'instruction ARTT une condition à l'octroi des autorisations d'absence pour les gardes d'enfant d'événement "imprévisible et ", ce qui ne figure pas dans les textes de référence. (Autrement-dit une autorisation d'absence aurait ou même a pu être refusée à des collègues pour un rendez-vous médical planifié pour son enfant). En conséquence, la Direction accepte de revoir ce paragraphe de l'instruction.

Nous demandons des évolutions de la formulation pour ne pas risquer des interprétations restrictives.

Sous réserve de ces modifications, le texte est mis aux voix.

Résultat du vote : 10 pour (2 FO, 2 CGT, 3 Solidaires, 3 CFTD)

Evolution de la procédure de signalement du harcèlement, des violences et des discriminations (pour avis)

Aurélie Bioche (DRH/DA) explique les motivations de cette évolution de la procédure et présente les modifications. Ces propositions ont été discutées en groupe de travail DG-OS et en FS-EP, après enquête auprès des personnes ayant activé la procédure ou ayant été concernées par un signalement. Il s'agit de rappeler les précautions à prendre en termes de confidentialité, de rendre le processus plus lisible et de mieux rendre compte aux agent.e.s ayant fait un signalement tout au long de la procédure, et de réduire les délais.

Nous demandons des éclaircissements et proposons quelques modifications complémentaires qui sont acceptées.

A voir maintenant la traduction concrète de ces modifications.

Après débat, **la proposition est mise au vote** : 8 pour (3 CFDT, 2 FO, 3 Solidaires), 2 abstentions (2 CGT)

Stratégie numérique Grand Public

Benoît Thomé (DRI/D) présente le sujet, développé également lors du webinar d'octobre. L'hypothèse de base est que l'information numérique du grand public repose sur le site web meteofrance.com et l'appli mobile, et que le public vient y chercher des prévisions à J/J+1, concernant notamment le risque de pluie. Météo-France ayant comme missions (décret EPA) notamment d'informer l'ensemble de la population pour contribuer à la sécurité des personnes et des biens et de sensibiliser au changement climatique, les visites sur ces supports numériques doivent être mises à profit pour orienter vers des contenus liés à ces missions. Des améliorations doivent être également apportées pour améliorer le design, la navigation et aussi le contenu. Celui-ci repose sur le CDP grand public (GP) à améliorer. L'algorithme permettant de définir les prévisions pour les différents "moments" (matin, après-midi, soirée, journée) sera également revu pour éviter qu'un type de temps ne contamine une trop longue période. Ce travail repose sur l'équipe "numérique". Concernant le référencement géographique et l'accès à des données par commune, DSM/GOA a été chargé d'y travailler, avec comme objectif l'homogénéisation des référencements. Plusieurs sites spécifiques ne seront pas maintenus, certains présentant des failles de sécurité. A suivre...

Information sur les logements NAS/COPA

Jeanne Strausz (SG) présente le sujet, sur lequel un groupe de travail a travaillé l'été dernier. Tous les 5 ans, l'arrêté précisant les attributions de logement en Nécessité Absolue de Service (NAS) ou en Convention d'Occupation Précaire avec Astreinte (COPA) est mis à jour, en lien avec la stratégie immobilière. Le 23/09, l'arrêté mis à jour a été envoyé à la tutelle, avant même la réunion du CSA-EP donc, ce qui est dommage. Sur le fond, les modifications réalisées nous paraissent convenir. 5 transformations NAS -> COPA sont faites pour mieux coller au fonctionnement des services (conditions d'astreinte en particulier). A la météopole, il ne reste plus qu'un poste de gardien en NAS. Au total, on passe de 15 à 8 NAS et de 19 à 24 COPA.

RIFSEEP des corps techniques (mesures 2025)

Ce point est rapidement abordé via les questions diverses. Plusieurs réunions de GT ont eu lieu sur le sujet, sans qu'on converge sur les mesures (c.f. [notre CR en ligne](#)). Le DRH est favorable à une augmentation du RIFSEEP pour se rapprocher des corps homologues tout en y introduisant une forte modulation, ce qui est selon lui incontournable. Nous demandons des primes les plus homogènes possibles, la modulation étant le plus souvent synonyme d'arbitraire.

Pour cette année, seule une augmentation du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) a été obtenue, qui nous rapproche des autres corps mais n'est cependant pas une mesure pérenne (non sociée), la tutelle s'étant opposée à toute mesure sociée. Cette augmentation, bienvenue, n'est pas davantage modulée que

les années précédentes pour le moment. Nous rappelons notre opposition à une augmentation du CIA avec accroissement de la modulation. A suivre...

Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) pour les CRA de Roissy, Lille et Orly

La mise en oeuvre de cette prime est demandée par la CFDT pour tenter de résoudre les problèmes de sous-effectif et de turn-over dans ces centres.

Le débat n'a pas pu avoir lieu faute de temps, il est reporté à la réunion LDG du 12/11.

Nous craignons cependant des effets collatéraux de cette mise en oeuvre. En effet, l'ITM ne peut pas concerner les agent.e.s déjà en poste ni les primo-affectés, ni les CDD.

Elle serait d'un montant de 10000 euros versés en 3 fois (40% à l'arrivée, 20% au bout d'un an et demi et 40% au bout de 3 ans).

Nous craignons qu'elle génère des tensions entre agent.e.s et des effets d'aubaine.

A suivre...

Questions diverses (demandées par les OS)

Celles-ci n'ont pas toutes été traitées faute de temps, les questions non traitées devraient faire l'objet de réponses écrites.

Publications sur X (ex-twitter) (CFDT) : la PDG indique qu'elle est restreinte mais ne peut pas être complètement supprimée, l'audience sur X étant toujours élevée et stable avec environ 180000 abonnés. Sur BlueSky, on en compte environ 13000.

Réforme du statut des IPEF, décret n°2025-822 du 12 août 2025 - Quel impact à Météo-France et quel coût pour l'établissement ? (FO-Météo) : Nous avons eu connaissance d'un décret signé par le 1er ministre François Bayrou l'été dernier, avant son départ, améliorant notablement le statut des IPEFs. Nous aurions aimé avoir des précisions sur sa mise en oeuvre à MF et sur le financement de la mesure notamment. Faute de temps, le sujet n'a pas été débattu. La Direction a indiqué que ce nouveau statut serait bien mis en oeuvre à MF à compter du 1/12/2025 comme prévu par le texte. Il n'y a pas de financement en 2025, la mise en paye se faisant en 2026. Nous reviendrons sur le sujet dès que possible.

Le prochain CSA-EP est prévu le 16/12. Merci d'avoir lu jusqu'ici, n'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou précision.