



CSA-EP du 16 décembre 2025 COMPTE-RENDU

Fabienne Dupont, Sébastien Delecray et Stéphane Gaboriaud, expert sur le point RETEX suite à la non-conformité Nickel, représentaient FO-Météo.

L'ordre du jour était le suivant :

- Suivi des actions
- Pour information : mandat du Réseau d'enquête administrative interne (REAI) et plan d'action 2026.
- Pour information : Point sur le projet Nickel
- Pour avis : Plan de formation 2026
- Pour avis : Guide de gestion des contractuels
- Pour avis : Modification du mode opératoire « Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève »
- Pour avis : Projet de décret modifiant le décret n° 2010-390 du 19 avril 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains personnels de l'établissement public Météo-France
- Pour information : Périmètre des CSA et des FS 2027-2030
- Pour information : RSU 2024
- Pour information : TROED 2026
- Pour information : projet d'arrêté portant mise en place d'une indemnité temporaire de mobilité pour les CRA d'Orly et Roissy
- Pour information : Valorisation des VMR
- Pour information : Agenda social 2026 - Dates prévisionnelles des CSA et FS-EP
- Questions diverses :
 - Déplacements : réservation de l'hébergement. Il semble que de nouvelles consignes aient été données aux services sur ce sujet. Nous souhaiterions avoir des éclaircissements sur ce point, sachant qu'à notre connaissance, l'instruction Déplacements n'a pas fait l'objet de discussions récemment. (FO-Météo)
 - Guide du télétravail, application dans les services RH (Solidaires)
 - Plan de requalification pour 2026 (Solidaires)

Par un tour de force, tous ces points ont pu être traités dans une réunion marathon (9h-18h) avec, en marge, la signature du protocole d'accord sur la lutte contre les discriminations et les haines au sein de Météo-France (c.f. notre article).

On relève des points forts comme l'amélioration indiciaire des 2 premiers échelons de la grille ITM (IENM 1 et 2), et des points de divergence, voire conflictuels tels que la "continuité de service" (c.f. les assignations) ou la mise en place de l'Indemnité Temporaire de Mobilité pour les futurs affectés à Roissy et Orly.

Suivi des actions

3P : La Direction propose de sortir le point 3P des points suivis à chaque réunion. Ce sujet sera suivi via le plan d'action des AQP.

Restauration en Polynésie Française et Nouvelle-Calédonie : la Direction fait état de difficultés à avancer sur le sujet en raison notamment des différences de statut des agents, mais elle persévère.

A signaler que les textes sur **la bonification des vacances secours et l'augmentation de la prime d'intéressement** ont progressé dans les circuits administratifs (mais on n'est pas encore au bout...).

Mobilités : l'expérimentation menée sur 2025 avec 6 cycles va donner lieu à un questionnaire auprès des agent.e.s. Dans l'attente du bilan et de la concertation sur le sujet, les 3 premiers cycles sont reconduits en 2026.

CRA de Nantes : la Direction confirme que la décision de rénovation est prise.

Baromètre social : la restitution auprès des agent.e.s aura lieu le 18/12 sur la base de la version issue des échanges DG-OS.

Contractuels : la Direction prévoit de transformer les formations des encadrant.e.s sur la gestion des contractuel.le.s en séances d'information (2ème semestre), faute de besoin exprimé. A suivre...

Réseau d'enquête administrative interne (REAI) et plan d'action 2026

Ce point est présenté par Aurélie Bioche et Aurélie Regimbeau.

Dans le cadre de la procédure de signalement, une enquête administrative peut être menée par des enquêteurs ou enquêtrices internes par binôme. La volonté de la Direction est de "professionnaliser" ces activités en mettant en place un réseau (REAI), afin de partager méthodes et outils.

Cela nous paraît pertinent.

A savoir concernant le REAI:

- Ils / elles sont 12, leur désignation s'est faite par sollicitation de la Direction
 - Plusieurs sont affecté.e.s dans les services de la DRH
 - Plusieurs sont à un niveau hiérarchique relativement élevé, ce qui nous pose question du point de vue de la capacité des agent.e.s à s'exprimer librement.
 - Le REAI prévoit de se réunir une fois par trimestre.
 - Ils / elles ne bénéficient pas de décharge pour mener à bien ces fonctions. Selon le DRH, la disponibilité est un critère pour attribuer les dossiers. Là aussi cela peut poser question.
 - Le DRH nomme les nouveaux enquêteurs et enquêtrices selon la même méthode que les membres actuels du réseau cad sur sollicitation. Nous souhaiterions davantage de transparence.
 - Les agent.e.s auditionné.e.s ne pourront pas choisir les membres du réseau avec qui auront lieu les entretiens. En revanche, les agent.e.s seront prévenu.e.s de la composition du binôme et pourront faire part de leur souhait de faire évoluer la composition de ce binôme. Pour FO-Météo il semble effectivement important qu'un.e agent.e ayant effectué un signalement dispose de cette possibilité sans aucune pression afin de se sentir le plus à l'aise possible tout au long du processus.
- Par ailleurs un enquêteur ou une enquêtrice pourra demander à ne pas être associé.e à une enquête par exemple s'il connaît des protagonistes.

Un gros travail de documentation, centralisation de ressources sur un wiki a déjà été réalisé. Une grande partie du wiki est public : <http://confluence.meteo.fr/pages/viewpage.action?pageId=609469935>

Point sur le projet Nickel

Patrick Josse (futur DSM) présente le Retex à destination de la DSAC.

Il nous semble qu'il y a une volonté de la DG de relativiser l'importance de l'incident (non conformité de niveau 1) dans ce Retex. Il est assorti d'un plan d'actions.

Un responsable fonctionnel a été nommé (il n'y en avait pas au sein du projet Nickel).

Le déploiement généralisé de Nickel se fera avec la version 1.1 qui pourra être supervisée (pas avant le second semestre 2026).

Des actions complémentaires sont menées en interne pour avancer sur le sujet, en effet, tout ne regarde pas la DSAC. La DG a visiblement pris la mesure des sous-effectifs dans les équipes Aéro et DSO en charge du projet car elle affecte 3 ITM à l'Aéro (1 à RIO en plus du poste MF-Sport et 2 à CC, nous sommes enfin entendus sur la réduction infondée du TROED de RIO en 2022) et 1 ITM à DSO/DOS.

Les connexions à l'IHM de Nickel sont scrutées par la direction de Météo-France. La remontée est faite en séance que cela est perçu comme de la défiance par les agent.e.s en CRA qui sont particulièrement

choqué.e.s. La PDG répond que la DGAC nous a demandé de rendre compte d'un certain nombre de choses. Elle indique que Météo-France est contrainte de le faire, qu'il s'agit d'une mesure temporaire le temps que DGAC s'estime convaincue des preuves apportées...

Notre expert explicite également certains dysfonctionnements remontés il y a déjà un certain temps mais non traités.

La résolution du problème est prévue pour le 2ème trimestre 2026.

A suivre...

Plan de formation 2026 (Pour avis)

Christine Lacanal (SG/FP/D) présente le sujet.

Le plan découle des axes 2022-2026.

De nouvelles formations sont proposées dans les différents domaines métier.

Une nouveauté importante est la mise en place de formations obligatoires autour des "valeurs de la République", du vivre ensemble et à l'intention des managers (par exemple formations obligatoires pour les primo encadrant.e.s).

Nous partons de très peu en matière de formations obligatoires avec, cette année, la formation aux Fondamentaux de la laïcité seulement, en dehors de besoins spécifiques à certains postes. Pour 2026, 8 formations sont identifiées pour un volume de 15 heures. Des services pilotes (900 agent.e.s) seront identifiés pour valider les modalités. Si nous sommes favorables sur le principe, notamment pour des formations qui peuvent être jugées comme "secondaires" (VSST, égalité-pro...) car non strictement professionnelles, nous estimons qu'il ne faut pas tomber dans le travers inverse, au risque de "cocher des cases" sans atteindre réellement les objectifs de telles formations. Cela passe notamment par une adaptation de la contrainte selon les exigences professionnelles, via par exemple des parcours pluriannuels. Il nous semble également que sur de tels sujets, le présentiel a des vertus en permettant des échanges entre collègues.

De son côté, la DG est plutôt dans une démarche de sanction sur le CIA si les formations ne sont pas suivies, ce à quoi nous sommes opposés. Les managers seront en première ligne pour aménager les charges de travail et convaincre les agent.e.s de suivre ces formations.

Le DRH se veut rassurant indiquant que ces formations obligatoires se feront plutôt à distance, en auto formation pour plus de souplesse et sur une durée de 3 ans (à noter que pour les services pilotes, il n'était pas clair à date du CSA-EP si les agent.e.s devraient avoir suivi toutes les formations en 2026 ou seulement une partie => nous demandons du bon sens pour ne pas mettre certain.e.s agent.e.s en difficulté en fonction de la charge de travail, des sous-effectifs dans certains services etc). Il n'y aura pas besoin d'envoi d'une fiche de candidature, la convocation sera faite par DRH/FP et les personnels devront retourner l'attestation de suivi de la formation à DRH/FP (comme pour la formation sur la laïcité). Le service FP aura un CDD infra-annuel pour répondre au besoin de suivi de ces formations.

Par ailleurs, d'après le Rapport Social Unique, en 2024, le nombre d'agent.e.s formé.e.s (1821) a baissé par rapport à 2023 (1940).

Un document recensant les compétences stratégiques est présenté par Laure Desmaizières (RH/MCC). Plusieurs critères (monocompétence, compétences longues à acquérir, sensibilité pour l'établissement) conduisent à retenir 22 compétences cumulant les 3 critères (82 compétences si l'on considère chacun des critères indépendamment). C'est un travail sur la durée avec pour objectif de transmettre la compétence si besoin et de la « doubler » si possible.

Vote sur le plan de formation 2026 : 2 pour (CFDT), 8 abst (2 FO, 2 CGT, 3 Solidaires, 1 CFDT)

Guide de gestion des contractuels (pour avis)

Charlène Mc Leavy (RH/RS) présente le sujet.

Après n réunions de GT, le Guide de gestion des contractuels est soumis au CSA-EP. De l'avis général, le résultat est positif, un grand nombre des demandes syndicales ont été prises en compte. Ce guide constitue une référence comme cadre de gestion des agent.e.s contractuel.le.s, pour leur usage et celui de l'encadrement. Il n'a pas été possible d'aboutir sur la revendication d'une grille de salaire, les arguments

avancés par la DRH étant que ce n'est pas possible juridiquement, textes à l'appui. Par ailleurs, nous continuons de revendiquer un plan de titularisation ou la création d'un quasi-statut, même si cette demande est à contre-courant de la LTFP (Loi de Transformation de la Fonction Publique) de 2019. En effet, c'est pour nous la seule solution pour résoudre les problèmes permanents de cohérence salariale, de progression de carrière, de précarité etc. La direction semble insinuer que ce serait trop demander au guichet unique (GU) que de porter à la fois le dossier pénibilité (service actif) et la demande d'un plan de titularisation. La position de FO-Météo est que si l'établissement ne demande rien au GU, MF n'obtiendra effectivement rien au niveau de la sécurisation de la carrière de ses agent.e.s contractuels...

Le guide devra évoluer au fil du temps en fonction de l'expérience sur son application, du contexte... Le CSA-EP reste compétent.

Une communication sera faite vers les agent.e.s et un webinaire sera organisé en janvier ou février. Une FAQ est aussi disponible.

Le guide est soumis au vote. Il recueille 4 voix pour (2 FO et 2 CGT) et 6 abstentions (3 Solidaires et 3 CFDT).

Modification du mode opératoire « Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève »

Les modifications sont présentées par Alain Soulan (DG/DA) et Pierre Tabary (DSM/Aéro/D).

C'est à nouveau la DSAC (Direction de la Sécurité de l'Aviation Civile) qui s'ingère dans les affaires de l'établissement en exigeant, par courrier du 8/09, que les TAF et MAA de Roissy et Orly soient réalisés en toutes circonstances. Rappelons qu'en 2023, l'Aviation Civile avait déjà demandé/exigé de Météo-France que le droit de grève des prévisionnistes aéronautiques soit restreint dans les territoires d'outre-mer au motif qu'en cas de modification de la prévision tout déroutement pouvait s'avérer délicat en raison de l'éloignement de tout autre plateforme aéroportuaire. Si cet argument peut-être entendu en Polynésie Française nous avons beaucoup de mal à l'entendre pour la région Parisienne. Par ailleurs, il nous semble que la DSAC a volontairement inclus les TAF dans sa demande (qui sont rédigés quotidiennement) pour s'assurer d'une assignation permanente et ainsi s'assurer d'avoir à disposition des prévisionnistes en toutes circonstances. Les TAF sont des prévisions (quelque-soit la situation météorologique) sur les aérodromes avec la seule spécificité d'être mis dans un certain format aéro. Pour nous cette demande résulte d'une position de force de l'Aviation Civile vis-à-vis de Météo-France qui ne cherche même pas, en exigeant des TAF, à être crédible.

Si nous pouvons comprendre la position délicate de la direction de Météo-France pour s'opposer aux desiderata de la DSAC, nous avons été particulièrement gênés par deux points :

- pourquoi présenter la lettre de la DSAC aux organisations syndicales seulement mi-décembre (3 mois après sa réception), juste avant les congés de fin d'année et non pas plus tôt ?
- le document présenté au CSA-EP allait lui-même beaucoup plus loin que la demande de la DSAC (déjà illégitime à notre sens), en imposant la réalisation de la quasi totalité des tâches des vacances d'Orly et Roissy (si l'agent.e) venait à se déclarer solidaire d'un mouvement de grève).

Le débat a permis de faire évoluer le texte plus favorablement en précisant les contours des assignations et des tâches à réaliser (réduction du nombre de tâches pour se rapprocher des seuls TAF et MMA). Néanmoins, l'assignation permanente est étendue aux MCA de Roissy et Orly. Pour Roissy, l'observateur n'est plus assigné en permanence.

Nous avons notamment demandé et obtenu les modifications suivantes :

- la suppression de tournures ambiguës pour les conditions d'assignation non permanentes des CPR en DIR : le texte comportait régulièrement le mot « notamment » laissant sous entendre que les critères du mode opératoire restaient non exhaustifs. Cela conduit régulièrement à des tensions au gré des interprétations de certaines directions en local. Le droit de grève est un droit constitutionnel, le dernier recours pour les travailleurs pour se défendre et rééquilibrer un rapport de force qui leur est par nature défavorable. La limitation du droit de grève est donc un sujet particulièrement sensible qu'il est crucial d'encadrer sans laisser place à des ambiguïtés.

- dans le même ordre d'idée, l'ajout du mot « institutionnelles » au paragraphe 3 dans la phrase mentionnant « les assistances du 14 juillet » → « les assistances institutionnelles du 14 juillet »
- la reformulation sur l'obligation de réaliser les bulletins de précipitations (BP) en cas d'assignation. L'interprétation faite dans certaines DIR (en dépit du bon sens) était que cette tâche était à réaliser en toutes circonstances météo (même s'il n'a pas plu depuis 15 jours et qu'il ne pleuvra dans les jours à venir). La phrase précise désormais que c'est à réaliser en cas de vigilance orages ou pluies.
- la précision que les renforts CPR ne peuvent être assignés que si leur présence est nécessaire pour aider le CPR à remplir les tâches minimales liées aux assignations. Là aussi des habitudes maximalistes ont pu être prises dans certains endroits, à savoir assigner systématiquement le renfort lors d'une assignation du CPR (or les assignations ne peuvent se justifier que pour la liste des tâches du paragraphe 3.1 du mode opératoire)

Nous n'acceptons pas ces atteintes au droit de grève, l'argument de la sécurité paraît être ici un prétexte.

La motion intersyndicale suivante est présentée :

Le projet de modification du mode opératoire "Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève" que vous présentez aujourd'hui est une nouvelle atteinte au droit de grève.

En assignant de manière permanente un ou une collègue Météorologiste Conseil Aéronautique au Centre de Rattachement Aéronautique de Roissy ainsi qu'un ou une collègue Météorologiste Conseil Aéronautique au Centre de Rattachement Aéronautique d'Orly, de nombreux et nombreuses agent.es vont se retrouver privés d'un droit constitutionnel.

Les raisons que vous avancez, issues d'une demande de la DSAC nous paraissent infondées. Les tâches mentionnées relèvent davantage d'un aspect commercial afin d'optimiser la gestion du trafic aérien sur les aéroports parisiens que d'une fonction d'importance vitale devant continuer à être assurée en cas de grève (ces termes sont employés dans le paragraphe 2 de la page 2 pour décrire les raisons de devoir limiter le droit de grève).

C'est pourquoi les représentants et représentantes du personnel SNM-CGT, FO-METEO, CFDT-Météo et Solidaires-Météo demandent l'abandon de ces nouvelles restrictions du droit de grève.

La nouvelle version du mode opératoire est mise au voix : elle recueille 10 voix contre (2 FO, 2 CGT, 3 Solidaires et 3 CFDT)

Le CSA-EP sera reconvoqué sur ce sujet le 12 janvier (voir notre CR ici : <http://fo-meteo.fr/read.php?doc=docs/nat/csa/CR-CSA-EP-Reconv-20260112.pdf>) . A noter qu'un préavis de grève intersyndical a été déposé sur la période du 24/12 au 12/01 pour les MCA, à l'issue du CSA-EP.

Projet de décret modifiant le décret n° 2010-390 du 19 avril 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains personnels de l'établissement public Météo-France (Pour avis)

Fatima Azeria (RH/RS) présente le projet.

Compte-tenu de l'amélioration statutaire obtenue en juillet 2024 par les IAE (Agriculture), qui consiste en une augmentation substantielle des 2 premiers échelons de la grille IT (IENM1 et IENM2), FO-Météo n'a eu de cesse de demander la transposition de ces mesures aux ITM, corps homologues des IAE. La DG a privilégié dans un premier temps une démarche auprès du DRH du ministère pour que les 5 corps homologues soient traités ensemble, mais faute de résultat, un projet spécifique aux ITM est présenté.

Nous sommes donc bien entendu extrêmement favorables à ce projet qui rétablit un niveau de traitement plus acceptable pour les élèves. L'indice majoré IENM1 passera de 326 à 368 et IENM2 de 340 à 371.

Cependant, entre temps, le SMIC a progressé et une augmentation est prévue au 1/01/2026. Il sera donc nécessaire de continuer de revendiquer une amélioration de la grille ou de la valeur du point d'indice. Toujours sur le métier...

L'application est prévue au 1/09/2026.

Vote sur le projet : unanimité pour (2 FO, 2 CGT, 3 CFDT, 3 Solidaires)

Périmètre des CSA et des FS aux prochaines élections (2027-2030)

Denis Murat (RH/RS) présente le projet.

Considérant les problématiques spécifiques à la DIRAG et suite aux demandes répétées des organisations syndicales, la Direction accepte de créer une Formation Spécialisée H&S spécifique en 2027, dans le contexte des prochaines élections professionnelles (décembre 2026).

Elle comptera 5 sièges, comme le CSA DIRAG (à l'identique de l'ancien CHS DIRAG). Actuellement, sans la FS, le CSA compte 8 sièges.

Nous approuvons cette modification.

Rapport Social Unique 2024

Le rapport est présenté par Nadia Rahou et Loula Mauduit de RH/SIEMS.

Ce copieux document (112 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.

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 très nombreux, avec beaucoup de jours épargnés : 72% des agents ont un CET (80% en 2023) 49 CET ont été ouverts en 2024 (comme en 2023). 12545 jours ont été épargnés en 2024 (10953 en 2022) dont 3840 jours indemnisés (3790 en 2023).

64957 jours sont cumulés sur les CET (64463 en 2023). 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 64957 jours correspondent à environ 282 années de travail au crédit de l'établissement (34 jours en moyenne par agent ayant un CET).

- **Heures écrêtées** : elles sont un peu moins nombreuses en 2024 qu'en 2023 avec un total de 34334 heures, ce qui reste très élevé. Cela correspond à 4630 jours de 7h24 ou environ 20 ETP donnés par les agent.e.s 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).

- MF a toujours une **sous-consommation importante d'ETPT** par rapport au plafond d'emploi : 2565 ETPT contre 2632. L'écart est cependant moindre qu'en 2023. 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.

- L'établissement compte **2635 agents en 2024** (+29 par rapport à 2023) avec une part croissante d'effectifs de contractuel.le.s soit 16% de contractuels sous plafond (12% en 2023). En 2024, sur 189 recrutements, seulement 48 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. Il paraît toujours nécessaire de sortir les élèves du plafond d'emplois.

- Concernant le **nombre de jours d'absence** tous motifs confondus, 21024 jours ont été comptabilisés (7.9 jours par agent.e en moyenne, bien loin de la communication médiatique : à noter que la moyenne dans le privé est de 10,6 jours, source rapport IGAS). Ce nombre est en baisse par rapport à 2023 (24642 jours). 570 jours de carence sont enregistrés (630 en 2023) pour un montant de 55202 euros.

- **L'âge moyen** est plutôt stable (47,5 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.

TROED 2026

Les effectifs de Météo-France seront stables en 2026 par rapport à 2025 (le plafond d'emploi de l'établissement dans la loi de finances reste le même, à savoir 2632 ETP (ETP = équivalent temps plein = un poste à 100%) ; à noter que l'IGN et le CEREMA qui sont sur la même ligne budgétaire risquent d'être touchés par des réductions d'effectifs).

Dans le détail :

- la D2C perd 6 ETPs avec la fermeture de Météo-France Sport
- la DIRIF (Média) perd également 2 ETP qui étaient liés au contrat avec Radio-France (plus d'intervention en direct par Météo-France dans le nouveau contrat)
- suppression d'un poste d'un Ouvrier d'État à Lannion qui assurait la logistique de site (sous-traitance) pour être converti au sein de la DirOP en un poste IA concernant la prévision immédiate

- une partie des ETP sont redéployés à la DSM :

- avec un renforcement à DSM/AERO/CC (+2 ETP dont un des 2 ETP qui est un transfert interne au sein de la DSM : poste supprimé à DSM/PFDP/VD pour être redéployé à CC) et DSM/AERO/RIO (+2 ETP) suite au « RETEX Nickel »
- DSM/CS/ENERGIE (+2 ETP, transfert des ETP de Météo-France sport avec l'objectif que les revenus commerciaux qui étaient générés par Météo-France sport soient compensés par d'autres services commerciaux. Remarque : si l'objectif des redéploiements n'a « pour but qu'un objectif commercial comptable », la stratégie semble risquée...

- des ETP sont également redéployés à la DSO : +1 à DSO/DOT, +1 ETP à DSO/DOS (également suite au retex Nickel)

- et à la DSI : +2 ETP avec la création d'un poste à DSI/Dev (transfert MF Sport) et d'un poste chef de projet Datahub

Projet d'arrêté portant mise en place d'une indemnité temporaire de mobilité pour les CRA d'Orly et Roissy

Il s'agit d'une prime visant à "attirer" pour réduire les sous-effectifs dans ces deux centres.

Elle sera d'un montant de 10 000 euros versés en 3 fois (40% à l'arrivée, 20% au bout d'un an et demi et 40% au bout de 3 ans) : c'est le maximum permis par les textes, comprendre le montant maximum sur une durée minimale. Pour « fidéliser les agent.e.s » nouvellement recruté.e.s, nous pensons que la prime pourrait être versée en 6 ans au lieu de 3 ans (la durée permise par les textes est comprise entre 3 et 6 ans) Fonctionnaires comme contractuels (CDI) sont éligibles mais attention cette prime exclut les agent.e.s déjà en poste, les primo-affectés en sortie d'école et les CDD.

Nous craignons donc des effets collatéraux lors de la mise en œuvre et que le dispositif génère des tensions entre agent.e.s et des effets d'aubaine.

Valorisation des VMR

VMR = Volontaires pour les Missions de Renfort (typiquement lors d'un sous-effectif important dans un service)

La direction souhaite mettre en place une prime pour les VMR au travers du CIA des fonctionnaires ou de la prime d'objectif des contractuels :

- 5 à 20 jours de VMR dans l'année : 200 € bruts

- 21 à 30 jours : 300 € bruts
- à partir de 31 jours : 400 €

Avis FO-Météo :

Nous sommes défavorables à cette mesure (qui n'a pas fait l'objet d'un vote) : un.e agent.e réalisant une VMR n'est plus disponible dans son service, les agent.e.s restant réalisent donc plus de vacances (tableau de service plus chargé, rythme plus soutenu). Il apparaît injuste de ne valoriser qu'une personne et non pas le collectif avec une prime bénéficiant à l'ensemble des agent.e.s du service.

Par ailleurs mettre en place une prime liée à la durée de la VMR pourrait engendrer des difficultés car chaque VMR pourrait souhaiter atteindre un palier proche (ce qui conduirait à augmenter l'indisponibilité dans le service de rattachement).

Questions diverses

Déplacements : réservation de l'hébergement (Question FO-Météo)

Il semble que de nouvelles consignes aient été données aux services sur ce sujet. Nous souhaiterions avoir des éclaircissements sur ce point, sachant qu'à notre connaissance, l'instruction Déplacements n'a pas fait l'objet de discussions récemment.

La PDG confirme que pour le moment la situation est inchangée et l'instruction s'applique avec 2 possibilités, réservation de l'hébergement soit par l'agent.e soit via le marché.

Elle indique cependant qu'il y a des difficultés liées aux réservations via AirBnB et que des solutions sont à trouver. Il faut aussi clarifier la situation juridique concernant les réservations faites hors marché. Le sujet sera ouvert en temps voulu.

Guide du télétravail, application dans les services RH (Question Solidaires)

Le DRH indique que l'application du guide doit être totale et que des agent.e.s ne peuvent pas être absent.e.s de façon prolongée en particulier s'il y a de nouveaux collègues à accueillir dans le service.

Plan de requalification en 2026 (Question Solidaires)

Pas de changement de méthode côté Direction.