



## Compte-rendu du CSA DSO du 11 Décembre 2025

Siégeaient à cette réunion :

**Pour l'administration :** Gwenaëlle Hello (DSO/D, présidente de la FS DSO), Anatolie Miadana (chargée dialogue social), Pascale Dupuy-Piquin (DSO/D), Patrick Josse (expert Retex DSAC), Charlene MacLevy (SG/RH/RS), Laurent Dervillée (DOT/D), Bruno Piguet (DOA/D), Laurnt Jacquin (RH/ARH/D)

**Représentants du personnel :** Valérie Dziak et Patrick Jann (FO), Tom Nicoleau et Lionel Aguilhon (CGT), Max Tondeur et Ludovic Bernede (CFDT), Pierre Lantuejoul et Patricia Varvou (Solidaire).  
Accueil, tour de table et vérification du quorum

Accueil, tour de tableau et vérification du quorum

Lecture Motion intersyndicale :

*Suite à la grève sur les astreintes des personnels de la DSO concernés, le 4 juillet 2024, la direction s'était engagée lors de la conciliation sur le principe d'une compensation pérenne, y compris pour les nouveaux arrivants, pour que l'indemnisation de l'astreinte ne baisse pas. Lors du GT astreinte du 26/11/2025, la direction a indiqué finalement ne pas pouvoir tenir ces engagements. Elle a même abandonné des solutions (compléments) qui semblaient pouvoir amener à un consensus.*

*Le respect des personnels et un dialogue social de qualité nécessitent honnêteté et respect des garanties annoncées.*

*Nous dénonçons cette rupture de confiance, exigeons que les engagements de la direction soient respectés et demandons que la confiance nécessaire au dialogue social soit restaurée.*

*Pour rappel, les revendications du préavis de grève du 04/07/2024 étaient :*

- compensation pérenne (a minima) du montant de l'indemnité d'astreinte actuelle pour l'ensemble des agent.e.s concerné.es (déjà en poste, ou sur un poste avec astreinte dans l'avenir) pour qu'elle ne baisse pas ET augmentation de l'indemnisation de l'astreinte H24 ;*
- pas de contrainte supplémentaire (notamment horaire) pour maintenir l'indemnisation de l'astreinte.*

**Secrétariat adjoint:** CFDT jusqu'à fin 2025 puis FO pour la dernière année du mandat.

### 1. Validation de l'ordre du jour

### 2. Approbation du compte-rendu du CSA du 25 septembre 2025

Approuvé suite à la prise en compte des modifications demandées ( 2 CFDT et 2 CGT). Abstention ( 1 FO et 1 Solidaires, absents lors du CSA du 25 septembre 2025)

### 3. Point retex « supervision Nickel »

Présenté par DSM/D :

Porte sur l'écart de niveau de niveau 1 noté lors de l'audit du 19/09 dans le sud-est un retex à la demande de la DSAC a été réalisé et mené par P. Josse.  
Rapport remis le 19/9/2025.

35 personnes rencontrées ( DSM, DSO, DSI, ...)

L'écart principal provient du défaut de supervision qui ne correspond pas totalement à l'ESS

L'écart noté est que la supervision est restée branchée sur la supervision Cobalt et non sur Nickel qui a pour conséquence qu'une partie du processus échappe à la supervision

Conclusion du Retex :

Peut être une erreur d'interprétation de l'ESS. Interprétation collective erronée de ce qui était attendu

Explications :

DSM/AERO/CC : Turn over, sous effectif, équipe jeune en montée en compétence.

DSM/AERO : déficit de responsable fonctionnel, problème de pilotage.

Plan d'action :

Complexité de Nickel : condition le passage de Nickel en oper quand elle sera supervisable sur Accra. Deployer Nicker 1.1 synchronisé avec les métars ( plus assurés par Cobalt)

Balayer la doc oper pour lever les doutes sur la supervision.

Effectif : +1 ou 2 ETP à DSM/AERO/CC

Action avec deadline 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

Interaction DSM/AERO et DSO à formaliser dans une fiche processus.

Remarque représentant OS :

⇒ Dans le Retex pas vu les actions des acteurs de la DSO ayant permis de faire ce retour arrière en quelques jours. P.Josse indique que le Retex a été demandé après cette opération.

⇒ Question posée sur la relation en DSM/D et DSM/AERO concernant le rôle pour la AERO.

FO demande s'il y a « ingérence » de la DSAC sur le fonctionnement interne de MF ?

Effectivement c'est le sentiment que l'on peut percevoir mais les difficultés de relations entre DSM/AERO et DSO sont connus de la DSAC et la décision a été prise de les présenter dans le plan d'action.

P Josse indique que le retex est destiné à la DSAC. Et qu'il n'y aura pas de retex interne.

Prochaines étapes :

Un premier retour a été fait suite à la livraison du retex du 19 novembre et une version amendée sera remise en février 2026.

Analyse des causes convient, le plan d'action doit être complété ( documentaire, procédure de changement...)

#### 4. Actualités DSO

Le plan d'action 2026 qui n'est pas finalisé lors de ce CSA sera présenté le 29/01/2026.

- => SD05 : fin des ateliers et consultations ( externe et interne) partage en 2RO ( 18/11)
- => Déploiement de la bouée ancrée financée par la région PACA le 06/10. Réflexion en cours pour une septième ( Occitanie)
- => Première session accueil des nouveaux arrivants DSO le 21/10.
- => Agrume : VA du 18 au 20 novembre avec les GDR et la DCSC. Prochaine validation en mars.
- => Clôture du projet renouvellement des diffusiomètres le 20/11.
- => Audit accréditation Cofrac du LM du 26 au 28 Novembre.
- => Qualification du radar de Trappes + retour de Roissy et Nice dans la mozaïque.
- => Cervus avec MTG opérationnel et qui sera intégrer dans les projets.

#### 5. Retour sur les points RH soulevés au dernier CSA (Charlène MC Leavy)

- Question de CGT, le nombre de pourcentage de missions de catégorie B dans un corps de A. Pas de jurisprudence du conseil d'état. A MF on estime que 33% est un taux correct qui peut être accepter. Déterminer quand la cause de revoyure peut être appliqué.

- Recrutement TSI : Communication renforcée, augmentation des centres écrits.  
Communication renforcée envers les IUT.  
Alternance : demande de l'augmentation du nombre d'alternant.

- Evolution des carrières des TSM.  
Création d'un 12 ème échelon. Rentre dans le cadre d'une démarche ministérielle. Il faudrait sortir d'un décret commun. Solliciter la DGFP.  
Pas d'autres requalifications prévues.

Pesée des postes : Elle sera revue en 2026.  
Présentée en CSA-EP , à faire aussi en CSA-DSO. DSO/D n'est pas opposée.

Poste d'expert :  
pesée 2028 : Il y en avait 8 mais 1 poste a perdu son statut d'expert.  
Nouvelle pesée sera l'occasion d'en réattribuer 1.  
Définition de ce qu'un poste d'expertise; Homogénéisation entre les directions doit être précisée.

Personnel détaché : Calcul salaire fait à partir de l'indicé qu'ils avaient dans l'administration d'origine

Conditions de passage IT pro et CT pro :  
Demande d'avoir la possibilité pour l'oral de l'examen CT pro de le passer à distance comme ce qui se fait pour l'IT pro.  
Des difficultés d'attributions de logement ou d'indemnisation sont apparues. RH prend note et doit traiter le sujet.

#### 6. Point mission (Présidente)

Question budgétaire et impact sur les missions :  
-20 % en 2024 par rapport à 2019.  
-30 % en 2027 par rapport à 2019.

+ circulaire ministérielle demandant de verdir et de limiter les déplacements.

SG a attribué des enveloppes par directions :  
479 k€ pour la DSO dont 195 k€ pour les missions de maintenance.

A noter que en 2025, la DSO a une sous consommation du crédit mission.

FO rappelle que c'est dommage de ne pas prendre en compte la prise en charge de certaines missions par certaines conventions ( exemple missions navires remboursées par Eumetnet mais devant être avancée par MF). Une action doit être menée pour voir comment déduire le montant de ces missions du budget attribué à la DSO.

Rappel à la règle sur la procédure à suivre lors de l'établissement de la mission.

=> Nous avons un marché avec une agence en charge de la réservation des hébergements en France et aussi à l'étranger. Les agents doivent suivre cette procédure sous peine de rencontrer des difficultés de remboursement.

=> réservation des transports par l'agence.

FO indique que malgré l'attribution de billets de transports modifiables payés au prix forts, lors du besoin de modification urgente lors d'une mission, il est difficile de faire la modification. Tout changement doit passer par l'agence qui est difficile à joindre lors de ces demandes urgentes.

## **7. Evolution répartition TSI/TSE à DOA (pour avis)**

Présentation par DSO/DOA/D :

Situation actuelle : 5 TSI et 2 TSE.

Demande de transformation 1 poste TSI en TSE. Motivé par l'importance de tâches d'exploitation reposant actuellement sur les TSI et la difficulté à recruter des TSI.

FO fait remarquer l'incohérence d'attribuer un RIFSEEP 2 à ce nouveau poste alors qu'il était RIFSEEP 1 en étant TSI et en ne perdant que les tâches de maintenance.

Solidaires fait remarquer qu'il y a une incohérence sur le tableau du prochain cycle et la fiche de poste concernée.

DSO/D propose de profiter de la prochaine pesée des postes pour trancher sur le RIFSEEP du poste TSE.

Après une suspension de séance, vote des OS: 2 abstentions et 5 pour. Proposition adoptée.

Les OS précisent qu'elle vote pour le projet qui est justifié mais qu'elles attendent un éclaircissement en 2026 sur le RIFSEEP attribué aux postes des TSE et de nouvelles fiches de poste pour les TSI puisque les tâches de maintenance sont retirées.

## **8. Point Effectif/TROED 2026**

TROED 2026 qui sera présenté au prochain CSA/EP

DSO : +1 ITM à DOS/Logiciel et +1 ITM ( TZO transformé en ISO) à DOT/D. Soit un effectif à 291 (+2)

Contractuel : 17 %

Parité : 17 %

Départ en retraite à DOT : 20 % dans les 5 ans. Inquiétudes pour le renouvellement du personnel notamment TSI.

Suggestion d'établir un poste dédié au recrutement pour la DSO au niveau RH.

## **9. Point divers et dates CSA 2026**

=> Gabarit Pégase : Pas de gabarit d'absence à la demi journée pour les agents en service posté à la DSO.

RH indique qu'un inventaire sera fait en 2026 sur les gabarits Pégase et qu'une harmonisation devrait suivre.

=> Tuilage des postes : Pour DOT, la requalification devrait permettre d'améliorer la situation lors de vacances de postes RZO/D ou RZO/DA. Les IZO pourraient prendre en charge des tâches attribuées aux RZO/DA.

### **9.1 Expérimentation Glider de nuit à DOA (pour avis)**

Présentation faite par DSO/DOA/D :

Pour l'évaluation de l'impact du rayonnement sur la mesure, besoin de lâchers de nuit.

Il s'agit donc de travail de nuit pour des agents en HB qui sont volontaires pour accomplir ces tâches.

Ces horaires de nuits donnent droits à des compensations horaires chiffrées.

Une note est écrite côté DSO pour évaluer les conditions particulières ( EPI, compensations).

FO demande si une date de fin de l'opération est indiquée. 31/03/2025 est fixée.

Le vote est pour à l'unanimité.

**Prochains CSA les 26 mars et 10 septembre 2026**

**Vos représentants SNITM-FO à la FS DSO : Valérie Dziak et Patrick Jann .**