



## CSA-PCS DU 6 JUIN 2025 COMPTE-RENDU

FO-Météo était représenté par Fabienne Dupont et Lylian Cortes.

### A l'ordre du jour de cette réunion :

- Présentation des résultats du baromètre social par direction
- TROED 2025 DirOP/DSM/DCSC
- Bilan de la formation permanente
- Bilan de la réorganisation des activités liées au climat entre DIRs et DCSC
- Effectifs de DirOP/PG/Exp (Question FO-Météo, Solidaires-Météo, SNM-CGT) (voir le point TROED)
- Question sur le remplacement d'un agent, dans l'entité logistique/sûreté de la direction du CMS, partant en retraite au 01/10/2025 (Question SNM-CGT)
- suivi de la situation au CRA de Nantes (Question FO-Météo, Solidaires-Météo, SNM-CGT, CFDT-Météo)

Ce compte-rendu reprend l'ordre chronologique de traitement des points.

### **BILAN 2024 DE LA FORMATION PERMANENTE POUR LES 3 SERVICES**

Christine Lacanal (RH/FP/D) présente les bilans.

Les tableaux communiqués reprennent les données transmises annuellement. Des informations complémentaires sont transmises sur le nombre de formateurs par service.

Il en ressort :

- Pour la DirOP, un nombre de jours moyen de formation par an et par agent en baisse par rapport aux années précédentes (3.7 en 2022, 3.4 en 2023 et 2.7 en 2024), ainsi qu'un nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une formation également en baisse (70.5% de l'effectif en 2024 contre 84.4% en 2023 et 78.5% en 2022)
- Pour la DCSC, même constat, d'autant plus inquiétant qu'on part de plus bas :  
Nombre moyen de jours de formation par an et par agent : 2 j en 2024, 2.2 en 2023 et en 2022  
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année : 46.8% de l'effectif en 2024, 74.7% en 2023 et 60% en 2022.
- Pour la DSM, si le nombre d'agents formés baisse un peu (70.7% au lieu de 75.3 en 2023 et 77.9% en 2022) le nombre de jours moyen de formation par an et par agent reste stable à 3.8, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (3.4).

Au niveau national les chiffres sont de 3.4 jours de formation/an/agent.e en moyenne et 71.9% d'agents ayant bénéficié d'au moins une formation.

Les chiffres de la DCSC sont donc bas, ce qui peut s'expliquer par des besoins spécifiques couverts hors formations organisées par la FP. A noter par contre, une contribution notable en terme de formateurs.trices avec en moyenne 2.3 jours/an/agent de formation dispensée.

Une vigilance doit cependant être apportée à ce sujet, car on ne retrouve pas non plus de signal correspondant aux formations généralistes et transversales dont peuvent bénéficier l'ensemble des agents.es.

De la même façon mais dans une moindre mesure, une attention doit être apportée à la FP à la DirOP. A noter une très forte contribution de ce service en terme de formateur.trice (3.4 jours/an/agent en moyenne).

Il faut également signaler que seules les formations gérées par FP entrent dans ces chiffres. Il serait plus représentatif de prendre en compte toutes les formations. Nous rappelons également notre intérêt pour des données sur le tutorat, les formations en double et le nombre de formations refusées.

Pour être informé sur les formations organisées, les dates d'inscription..., chacun.e doit s'abonner aux news intranet de la FP. Il manque peut-être une information de base vers les agent.e.s.

## RESULTATS DU BAROMETRE SOCIAL POUR LES 3 DIRECTIONS

Les documents fournis sont peu exploitables, à moins d'y passer un temps déraisonnable (plus de 100 pages de tableaux par service) et comportent, qui plus est, des erreurs.

Un examen partiel nous a cependant permis quelques constats :

*(Les chiffres donnés ci-dessous entre parenthèses sont les pourcentages de "satisfaction" DirOP/DSM/DCSC - MF)*

- Le niveau de satisfaction général est légèrement inférieur au résultat national
- La satisfaction envers MF en tant qu'employeur est plus faible à la DCSC (68/ 68/ 61 - 69)
- La motivation au travail est supérieure à la moyenne à la DirOP et à la DCSC (77/ 69/ 77 - 71)
- On retrouve beaucoup d'items en commun parmi ceux qui ont eu le meilleur (resp. le moins bon) score. Parmi les plus mauvais résultats se trouvent des points relatifs à la communication et à la stratégie de l'établissement.
- Les collègues attachent généralement une grande importance au dialogue social (85/ 85/ 94 - 88) ce qui a pour nous une grande importance.
- Ils sont également très concernés par le plan éco-responsable (91/88/91 - 86)
- Les résultats concernant l'encadrement direct (manage par l'exemplarité) sont très positifs, notamment à la DCSC (74/70/87 - 74)
- Par contre les résultats de l'auto-évaluation des encadrants ne sont pas très bons, concernant leur disponibilité (71/66/40 - 74) et les moyens dont ils disposent (67/53/50 - 70)
- Un nombre significatif d'agents a renoncé à une formation (22/29/23 - 22) et le motif de loin le plus mentionné est une charge de travail trop lourde.
- Concernant les discriminations et le harcèlement, on retrouve des résultats dans la moyenne nationale.
- On relève également des résultats très différenciés entre agents de catégorie A et B concernant les parcours professionnels et les promotions.

Nous ne sommes pas étonnés par certains de ces résultats qui résultent de l'histoire récente de l'établissement.

Nous sommes maintenant en attente des conclusions et suites que la direction entend donner à ce baromètre social afin d'améliorer les choses. Au CSA-EP du 11/06, la direction a annoncé qu'elle soumettrait un plan d'action au CSA-EP du 16 octobre.

## TROED 2025 DirOP, DSM DCSC (Tableau de Répartition Optimale des Effectifs Disponibles)

Les TROEDs 2025 des 3 services changent très peu, en lien avec l'évolution nulle des moyens en effectifs de l'établissement.

- **DCSC** : transformation d'un poste de TSM en ITM à EDR.

L'écart entre l'effectif réel et le TROED se réduit, les surnombres étant quasiment résorbés. Ces surnombres permettent cependant d'assurer notamment le support clim.

**- DirOP :**

Nous revenons sur le **poste Vortex de COMPAS**, considéré par la direction comme un surnombre et non maintenu.

Par ailleurs, nous estimons que **le sous-effectif à PG/Exp** doit être résorbé par l'affectation de sorties d'école. Le parcours ENM est encore plus indispensable sur ces postes. Nous considérons également que le fait de recruter à l'extérieur des prévisionnistes fragilise l'ENM et peut être vu comme une dévalorisation du diplôme.

En CSA-EP du 11/06, le DRH et DG/DA ont indiqué que 2 postes seraient proposés à PG/Exp en sortie d'école, c'est une nouvelle positive.

**- DSM :**

La situation de plusieurs CRA (Orly, Roissy, Lille notamment) reste difficile avec un déficit d'agents.

Là aussi, l'affectation de sorties d'école est nécessaire. Il nous semble que l'affectation d'élèves TSM serait une solution, les postes de MCA étant en recouvrement et des TSM étant intéressés par ces postes, mais la direction y est opposée.

**Aéro/RIO** : là aussi, nous renouvelons la demande exprimée en novembre de rectification du TROED, 1 poste ayant été indûment retiré.

Concernant les **postes MFS**, l'affectation de +2 à DSM/CS/Energie nous questionne et nous demandons que la direction vérifie le niveau des besoins avec l'équipe. Un autre poste devrait arriver à DSM/Aéro RIO (indépendamment du sujet mentionné ci-dessus) et un à DCSC/EMA. Ils apparaîtront au TROED 2026.

La motion intersyndicale ci-dessous est approuvée à l'unanimité des représentants des personnels :

***Motion des représentants des personnels***

***DirOP/PG/Exp***

*Les représentants des personnels au CSA Prévision - Climatologie - Services réuni le 6 juin 2025 demandent l'ouverture de postes ITM en sortie d'école à DirOP/PG/Exp à la hauteur des postes vacants.*

***CRA***

*Les représentants des personnels au CSA Prévision - Climatologie - Services réuni le 6 juin 2025 demandent que les postes vacants en CRA soient pourvus par des affectations en sortie d'école, y compris par l'affectation de TSM.*

***TROED 2025***

*Nous rappelons les demandes suivantes portant sur le TROED exprimées au CSA-PCS du 5 novembre 2024 et toujours d'actualité :*

*DSM :*

*+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 : régularisation*

*DirOP :*

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

**BILAN DE LA REORGANISATION DES ACTIVITES LIEES AU CLIMAT ENTRE DIRS ET DCSC**

DCSC/D (S. Martinoni-Lapierre) présente le point.

Le document de base est le rapport du GT sur les activités de climatologie en DIR de métropole, qui s'est réuni entre octobre 2024 et avril 2025 et était constitué notamment de représentants des DIRs et de la DCSC.

La direction se félicite d'une bonne prise en main des activités de clim par les MC et d'une approche "sans couture" ce qui était l'objectif visé.

La DCSC vient en support. La résorption progressive des surnombres inquiète toutefois, notamment pour faire face aux pics de charge. Des allongements de délais ont été mis en place pour certaines productions.

Des évolutions de tâches sont envisagées de façon expérimentale dans un premier temps.

On constate une formation initiale souvent insuffisante sur ces sujets, ce qui renforce le besoin de formation continue.

### **POINT DE LA SITUATION AU CRA DE NANTES (Point demandé par l'ensemble des OS)**

Un bâtiment modulaire a été installé près du bâtiment du CRA44, ce qui permet de retrouver un fonctionnement sur site. Cependant, les conditions de travail ne sont pas optimales du fait des nuisances sonores et thermiques (dus notamment à la climatisation), de l'exiguïté des locaux et de l'absence de connexion directe au réseau.

2 solutions sont actuellement envisagées :

- la location de locaux dans le bâtiment du CEA
- la rénovation

Il manque encore des éléments pour pouvoir prendre une décision, des discussions sont en cours avec la DGAC.

### **SITUATION DE L'EQUIPE CMS/LISTE (Demande SNM/CGT)**

Il s'agit de l'équipe en charge de la logistique du site.

Selon Véronique Ducrocq (DirOP/D), cette équipe n'existe plus en tant que telle.

Néanmoins, 2 agents sont actuellement en charge de ces tâches (3 auparavant), un OE qui part en retraite au 1/10/2025 et n'est pas remplacé et un TSM qui part en retraite en février 2026 et qui devrait être remplacé.

Une partie des tâches est prévue d'être sous-traitée et une autre partie dispatchée.

Les agents sont inquiets de la prise en charge des tâches logistiques au quotidien, entretien, sécurité, réapprovisionnement...

Nous constatons un manque d'anticipation sur ce sujet et des solutions dont on ignore si elles seront à la hauteur des besoins.

Le point sera à l'ordre du jour du prochain CSA-PCS.

**Le prochain CSA-PCS est prévu le 22 septembre**

**N'hésitez pas à contacter vos représentants pour toute question ou remarque.**