



CSA-PC (Prévision - Climatologie - Services) du 22 septembre 2025 COMPTE-RENDU

Sébastien Delecray et Fabienne Dupont représentaient FO-Météo, ainsi que Stéphane Gaboriaud comme expert sur le point de suivi de la situation du CRA de Nantes, que nous avons demandé en question diverse.

A l'ordre du jour de cette réunion :

- 1 Organisation du support logistique/sûreté pour DIROP/CMS (pour avis)
- 2 Pointage des prévisionnistes de DIROP/MAR lors de leurs vacances de bureau (pour avis)
- 3 Point d'information "contractuels"
- 4 Redéploiement des effectifs de MF/Sports à la DCSC
- 5 Suivi de la situation du CRA de Nantes (demandé par FO-Météo)
- 6 Information sur le versement du CIA collectif (demandé par Solidaires)
- 7 Information sur les règles d'affectation des agents recrutés par concours sur titre (demandé par FO-Météo)
- 8 Information sur l'audit DSAC et le déploiement de Nickel-Chrome dans les CRA (demandé par Solidaires)

Organisation du support logistique/sûreté pour DIROP/CMS

Caroline Grégoire (CMS/D) présente le point. Actuellement, le support logistique est assuré par 2 agents. Au départ en retraite de ces agents (1/10/2025 et 15/02/2026), le projet de la direction est de supprimer le poste d'OE pour ne maintenir que le poste de TSM et répartir les fonctions orphelines entre sous-traitance et transfert à l'assistante de direction et au support administratif.

Le poste TSM restant, ouvert au cycle 5, est multi-tâches avec des fonctions de petits travaux (peinture, plomberie...), d'autres compétences qui relèvent plus de fonctions de TSI (habilitation électrique, travail en hauteur...)... Il ne nous semble pas que ces compétences relèvent d'un poste de TSM.

Les agents administratifs héritent de tâches supplémentaires qui peuvent être significatives, rédaction des appels d'offre, suivi des marchés ...

Dans sa présentation, CMS/D (Caroline Grégoire) indique qu'elle-même n'hésite pas à réceptionner le courrier, déboucher les siphons...

Il nous semble que cette organisation est bancal et n'est pas à la hauteur d'une gestion logistique d'un site comme celui du CMS. Les compétences sont mal ou sous-utilisées, le recours à la sous-traitance dans de tels cas de figure est souvent onéreux et peu efficace. Vouloir faire l'économie d'un poste ne nous paraît pas être un bon calcul, d'autant qu'il nous est indiqué en séance que le budget pour la sous-traitance sera abondé de 40 000€ par an.

Enfin, la direction de la DirOP n'a pas été en mesure de nous indiquer où le poste supprimé est réaffecté (le schéma d'emploi de Météo-France en 2025 était stable, il n'est pas censé y avoir une diminution du nombre de postes si l'on considère l'établissement dans son ensemble).

En conséquence, nous votons contre ce projet.

Résultat du vote : 6 contre (3 Solidaires, 2 FO-Météo, 1 CGT) La CFDT n'était pas représentée à ce CSA-PCS.

Suite au résultat unanimement contre, le CSA-PCS sera reconvoqué sur ce point (la date a été fixée au 21/10).

Pointage des prévisionnistes de DirOP/Mar lors de leurs vacances HB

Elisa Dubouchet (DirOP/Mar/DA) présente le point. S'appuyant sur une note de DGA (A. Soulan) de septembre 2024 pour les divisions Services et les centres spécialisés des DIRs, mais pouvant être étendue à d'autres directions, la DirOP propose la mise en place du pointage pour les vacances HB de DirOP/Mar, pour une période de test de 1 an démarrant au 1/10/2025.

Une information et une consultation des agents ont été menées, qui n'ont pas suscité d'opposition (24 réponses favorables, 4 refus de vote au sondage).

Nous relevons que cette proposition n'est pas en accord avec l'instruction ARTT qui stipule que le contrôle des horaires concerne les agents affectés en HB. Par ailleurs, l'instruction ARTT pose des garde-fous sur la durée des vacances qui n'apparaissent pas dans la note proposée pour DirOP/MAR et qu'il nous semble important de maintenir (pas de vacance de durée inférieure à 7h à l'initiative du chef de service et minimum de 3h30 pour les sollicitations ponctuelles programmées). Il est indispensable pour nous de garantir aux agents qu'ils ne pourront pas se voir imposer par la hiérarchie dans un futur éventuel d'être disponibles pour seulement 1 ou 2h (réunion, formation etc) avec les conséquences que l'on peut imaginer sur le bilan et sur le nombre de jours à disposition de l'administration.

Il nous paraît également important de bien faire apparaître qu'il s'agit d'une période de test, à l'issue de laquelle un bilan sera réalisé. D'ici là, il sera nécessaire de définir les critères d'évaluation de cette expérimentation.

Le document est amendé dans le sens que nous demandons (ajout des durées de référence et mention du test). En conséquence, nous nous abstenons.

Résultat du vote : 6 abst (3 Solidaires, 2 FO-Météo, 1 CGT)

Point d'information sur la gestion des agent.e.s contractuels

Laurent Jacquin (ARH) présente le sujet. Des supports d'information sont à la disposition des collègues.

A la DSM : 24 contractuel.le.s A dont 14 CDI, plus un contractuel hors plafond et 2 apprentis

A la DCSC : 9 contractuel.le.s A dont 4 CDI, plus 2 contractuels hors plafond et 1 apprenti

A la DirOP : 27 contractuel.le.s, 20 A et 7 B, dont 13 CDI, plus 3 contractuels hors plafond et 3 apprentis.

La direction mène actuellement la campagne de revoyure pour 2026, qui se traduit par l'étude de toutes les demandes de revalorisation et/ou CDIisation qui sont ensuite arbitrées par la DRH et le contrôleur budgétaire.

Fonctionnement de la campagne de revoyure :

- un montant global à l'issue de la campagne doit être présenté au contrôleur budgétaire pour validation. La campagne de revoyure 2026 a donc lieu bien en amont en 2025 (pour que tout soit validé dans le budget 2026)

- pour préparer la campagne annuelle de revoyure, les services de la DRH fournissent à présent un panorama exhaustif aux directions de l'ensemble des agents contractuels en leur sein (date de fin de contrat, salaire, concerné.e ou non par la revoyure triennale). Par ce biais, la DRH espère que les directeurs pourront mettre en évidence des situations de forts écarts salariaux. Situations qui pourraient motiver lors de la campagne de revoyure une proposition d'augmentation immédiate sans attendre la revoyure triennale.

- la campagne 2026 est en cours avec une date de fin (les décisions auront été arbitrées) indiquée pour **mi-novembre**. Une enveloppe a été donnée aux directions avec une petite marge pour pouvoir effectuer quelques rattrapages si nécessaire.
- Rq : lors d'une cdisation, si la rémunération n'augmente pas, le DRH peut cdiser un.e collègue sans passer par la validation du contrôleur budgétaire.

« Nouveaux » / « anciens » contrats :
20 % des collègues sont en cours de réflexion
7 % ont préféré rester sur l'ancien type de contrat
70 % sur le nouveau.

Nous mentionnons 3 points :

- **BHI** : des collègues attendent toujours le versement des BHI 2024. Nous rappelons qu'il y a urgence car la fin de l'année approche et si le versement est reporté à 2026, le cumul 2024+2025 peut avoir des conséquences sur les impôts, outre le fait que le délai devient exagéré. La DRH pensait initialement procéder au paiement des IPHA/BHI en une fois suite au retour de l'ensemble des collègues contractuels. Pour pouvoir payer les sommes, l'agent comptable aura en effet besoin que ce type de primes soit mentionné dans le contrat.

Vu qu'il reste encore de nombreux retours à venir, Laurent Jacquin indique qu'il pense scinder en deux le processus de paiement et traiter la question pour les agent.e.s ayant déjà signé sans attendre. A suivre !

- **Heures de nuit** : les collègues ne perçoivent pas pour le moment le complément des heures de nuit (0.8 euros (+ 0.17 euros sous condition) / heure réalisée entre 21h et 6h, mesure Fonction publique). Laurent Jacquin indique que les sommes dues seront payées. A suivre aussi !

- **Compréhension des sommes perçues** : Laurent Jacquin indique qu'il est à la disposition des agent.e.s en cas de question. Une documentation "comprendre sa fiche de paie" est en projet.

Redéploiement des effectifs de MF/Sports à la DCSC

Avec l'arrêt de MF-Sport, 6 ETP sont réalloués. Un critère de la direction est de réallouer sur des fonctions certes à enjeu mais aussi pouvant générer des ressources commerciales pour compenser la perte. 4 postes ont été ouverts au cycle 4, 2 à DSM/CS/Energie, un à DSM/Aéro/RIO et un à DCSC/EMA. Pour les 2 autres, la décision n'est pas encore prise.

Point de situation du CRA de Nantes (demandé par FO-Météo)

Stéphane Gaboriaud (CRA44) était expert pour FO-Météo.

Les agent.e.s de Nantes sont dans une situation problématique, pour le moment il n'y a pas de décision de prise sur les locaux et les conditions de travail dans les algecos ne sont pas satisfaisantes (bruit, température, exigüité). Dans ce contexte, la PDG a été saisie par DIRO/D et les OS par les collègues de Nantes. La PDG a rencontré les directeurs en parallèle du CSA-PCS. Il n'y a pas d'élément nouveau, les décisions de cadrage sur l'avenir du site échappant à MF.

Pour notre part, nous estimons que si la solution provisoire en 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 est liée aux choix qui seront faits par les gestionnaires du site de l'aérodrome.

Attribution du CIA collectif dans nos directions (demande Solidaires)

Les informations données sont les suivantes :

- DirOP : concernée par 12 projets sur les 31 sélectionnés par la DG.
49 agent.e.s en ont bénéficié, 39 ITM, 6 IPEF, 3 contractuels, 1 TSM
- DSM : concernée par 9 projets
45 agent.e.s bénéficiaires
- DCSC : concernée par 3 projets

6 agent.e.s bénéficiaires

Nous continuons de penser que ce système n'est pas juste, certain.e.s ayant par la nature de leurs fonctions, davantage vocation à travailler sur des projets que d'autres.

Règles d'affectation des agent.e.s recrutés sur titre

Nous faisons état d'une situation qui nous paraît anormale et qui a conduit à bloquer 2 postes vacants à la mobilité 5 pour gérer les affectations ITS. Selon nous, les postes vacants doivent être proposés en interne avant d'être proposés aux ITS. De plus, les postes proposés aux ITS doivent être relativement fléchés car ils sont définis à l'ouverture du recrutement, d'où notre intervention.

La direction indique qu'elle n'a pas d'information.

Après coup, nous avons pu constater que les postes ont été ajoutés à la mobilité.

Audit DSAC et déploiement de Nickel-Chrome (demande Solidaires)

Jean-Marie Carrière (DSM/D) nous informe du déploiement problématique du système Nickel-Chrome. Ces erreurs d'appréciation (?) sont préjudiciables pour les collègues qui doivent intervenir sous pression pour y remédier et pour la crédibilité de l'établissement. A voir quels enseignements en seront tirés...