



Comité Social d'Administration 25 mars 2025

Table des matières

Suivi des actions.....	1
Note sur le travail à distance.....	2
Les résultats du « baromètre social » sont présentés.....	2
Orientations 2025-2027 de la formation permanente et plan de formation 2025.....	3
Le « TROED » 2025 (Tableau de Répartition optimale des Effectifs disponibles).....	4
Budget 2025.....	4
Recrutements (question diverse CFDT-Météo non traitée).....	4

Suivi des actions

Le super-booster de promotions de TSM en ITM a enfin été obtenu :

162 promotions seront possibles sur 2024 et 2025, ce qui au final aura donné 261 promotions en tout (99 déjà obtenues et "faites" précédemment). Cela boucle en quelque sorte la restructuration de Météo-France du point de vue des mesures sociales. Il était temps !

Sur les primes des personnels techniques, réunion prévue le 30 avril.

Sur le suivi du Groupe de Travail astreintes : une réunion du GT (national) est envisagée au second semestre afin d'analyser les impacts des propositions faites en... GT Astreintes DSO

Promis : notre demande de présentation de la pesée des postes des personnels administratifs sera exaucée au prochain CSA-EP de juin

Un point est fait, comme habituellement sur "3P". [Ici en lien la présentation.](#)

Concernant J2 / J3, les développements n'aboutiront qu'en 2026, c'est ce qui figure dans la lettre de mission du [projet " Consolidation de la Base Amont "](#) qui prend la suite de tous les autres groupes de travail, notamment Alpha et Omega.

La direction tourne la page avec la fin prononcée de ces deux projets et avec les ateliers sur la qualité de la prévision (du 3 au 5 juin à Toulouse, [inscriptions ici](#)). Tout le monde peut s'inscrire en présentiel, sous réserve des crédits disponibles et pour l'heure, il y a de la marge (nous avons posé la question). Selon nous, il serait intéressant d'organiser une réflexion sur « les relations entre contributeurs à la production » à l'occasion de ces ateliers.

Par ailleurs, des recommandations pour la supervision de la base en horaire d'été ont été rédigées et il a été décidé de décaler la libération automatique de la base PPROD4 de 23h45 loc à 00h45 loc afin de laisser un peu plus de temps à la correction et éviter des effets « yoyos » trop fréquents.

Note sur le travail à distance

Cette [note sur le travail à distance](#) vise à pérenniser cette modalité d'organisation de travail et à en fixer les conditions de réalisation, en toute transparence.

Des premiers débats en décembre 2024 avaient conduit à reporter le vote sur ce sujet.

A terme, 11 sites pourront accueillir du travail à distance : les 7 CMIR de l'hexagone dont Saint Mandé, Lannion, Brest (le CMM), Grenoble, et bien sûr Toulouse.

La CFDT-Météo estime que l'on pourrait pousser plus loin le nombre de postes ouverts, et regrette que certains sites Météo-France pérennes ne puissent pas accueillir des travailleurs à distance. Cela ne semblait pas mettre l'Etablissement en contradiction avec son *SPSI* dans lequel le travail à distance est bien mentionné (p66 : *D'ici fin 2028, ce sont 30 espaces de bureau mis à disposition par l'Etat ou loués dans le secteur privé qui hébergeront une cinquantaine d'agents de Météo-France non affectés sur un site du schéma cible et travaillant à distance*).

De nouveaux échanges en séance ont permis une ultime amélioration sur les lauréats TSM qui deviendraient ITM afin de leur permettre de conserver l'accès au travail à distance. Sur proposition des organisations syndicales, la direction a accepté d'ajouter dans la note qu'elle proposera au moins un poste en travail à distance à ces lauréats.

La CFDT-Météo a aussi proposé d'ajouter un alinéa portant spécifiquement sur les rapprochements de conjoints mais la direction considère que cela est déjà inclus dans la note.

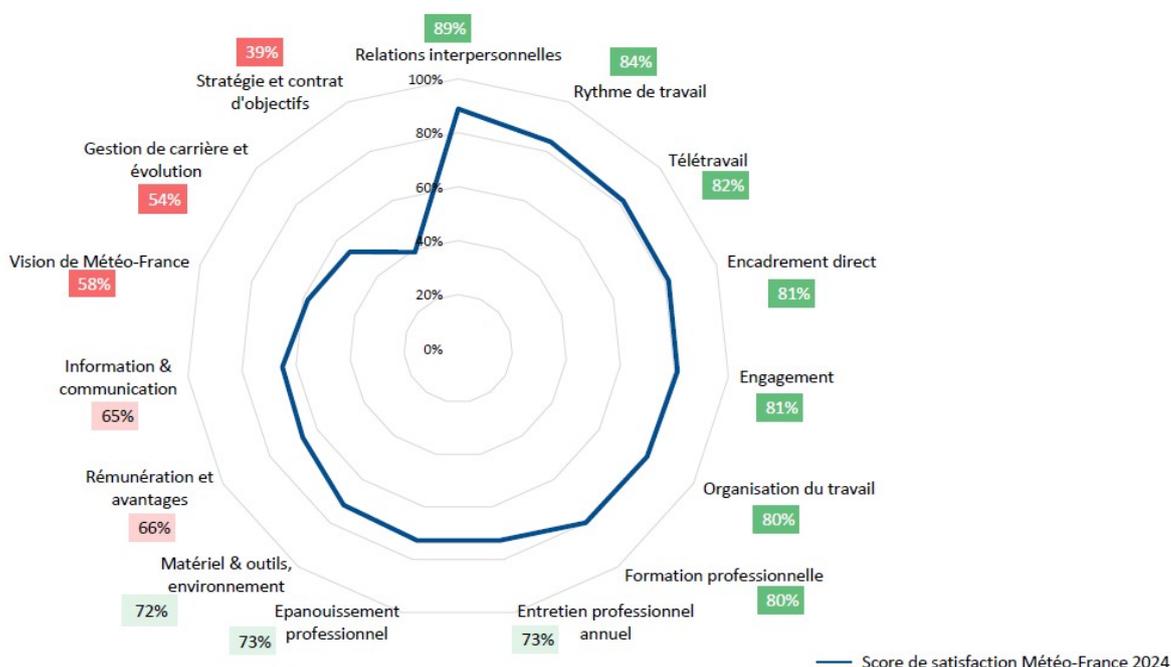
Votes : CFDT - Solidaires - FO : Abstention, CGT : contre.

Les résultats du « baromètre social » sont présentés

1296 répondants, soit 49% des effectifs ont participé à ce « baromètre social ».

Le document présenté est très riche, [vous le trouverez en cliquant ici](#).

Vision globale des indices Météo-France 2024



Les sondés estiment que l'image de Météo-France est bonne en "externe" mais la vision sur son avenir en "interne" est bien terne. **En outre, la stratégie de l'Établissement et le COP (Contrat d'Objectifs et de Performance) ne sont pas bien acceptés tandis que la gestion des carrières et les évolutions professionnelles devraient faire l'objet d'améliorations.** Nous avons aussi noté un manque d'adéquation entre les valeurs humaines inscrites dans notre ADN (collectif, solidarité, inclusion, ...) et celles que peut promouvoir Météo-France (quelles sont-elles ?). Il y a toutefois une très bonne adhésion à l'importance de la RSE et à la transition écologique, portée dans le COP.

Parmi les points critiques, "People Vox" pointe le manque de reconnaissance ressenti par les agents. **Évolution de carrières** : les sondés estiment qu'il n'y a pas d'accompagnement suffisant, peu semblent connaître les dispositifs de la DRH (les entretiens de carrière individuels). Les agents sont satisfaits globalement de leur propre déroulement de carrière, même s'il y a des disparités : la satisfaction est moindre en régions, comparée aux services centraux. Par ailleurs, les catégories B sont "les plus en difficultés", on le déduit clairement des réponses aux questionnaires selon l'intervenant.

Pour un grand nombre de questions, on constate une divergence d'appréciation entre les agents affectés dans les "services centraux" et les agents dans les régions, les premiers étant plus optimistes.

Au sujet de la stratégie et la gestion du changement, si l'intervenant suppose qu'une meilleure communication pourrait entraîner une meilleure appropriation, l'ensemble des organisations syndicales estime que les agents ont bien tout compris mais sont en désaccord. Cf. page 42 du document. Qui plus est, une large majorité des répondants considère que la stratégie, les orientations et les objectifs ne sont pas favorables à leur épanouissement professionnel.

Les sondés font remonter le besoin de se rencontrer, faire des événements d'échanges professionnels, voire plus informels : la réduction drastique des frais de missions ne va pas dans le bon sens. Il ne faut pas donner l'impact carbone comme alibi, il y a de très bons trains en France, il faut donner le temps aux agents de venir et de se rencontrer.

L'aspect financier n'apparaît clairement pas comme un avantage dans ce baromètre, c'est même le presque premier ex-aequo point d'insatisfaction. La direction doit s'engager au rattrapage des primes.

21% des agent.es se sentent surmené.es (charge de travail trop élevée). Cela paraît énorme. 64% ne font pas de formation car trop de boulot. Sujet à traiter : certains postes sont trop chargés. Le DRH indique qu'il faut croiser ces données avec d'autres pour les mettre en perspective...

La direction fera part de son analyse ultérieurement et présentera un plan d'action en regard des chiffres qui apparaissent dans cette étude. La densité du rapport, les interrogations qu'il suscite, impliquent une réponse complète, en cohérence avec les dispositifs en place ou en cours de déploiement. L'analyse de la direction sera donc partagée / confrontée à celle des représentants des personnels en amont de ce plan d'action (11 juin).

Orientations 2025-2027 de la formation permanente et plan de formation 2025

Ces documents ([orientations de la formation permanente 2025-2027](#) et [plan de formation permanente 2025](#), page 4 à 13) avaient été présentés en Conseil de la Formation Permanente de janvier et toutes les organisations syndicales avaient félicité le service RH / Formation Permanente pour la qualité du travail fourni. Nous soulignons que le point dur derrière ces axes de formation est

toujours et encore de réussir à dégager du temps dans les équipes pour suivre les formations, notamment lorsque l'on souhaite prendre le train pour réduire l'empreinte Carbone.

Comme suite à notre interrogation, la DRH indique *qu'une cartographie des compétences stratégiques et un plan d'actions pour leur bon transfert seront arrêtés en 2025*. Poursuivant, nous demandons si un exercice de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) accompagné par une société extérieure sera fait. La pdg répond que la DRH a reçu comme instruction de repartir de l'exercice GPEC présenté en 2020.

RH / FP est de plus en plus ouverte, comme nous côté CFDT, à considérer le e-learning et les auto-formations comme des formations (dès lors qu'on peut les tracer).

La CFDT-Météo donne un avis favorable à ces orientations et sa déclinaison 2025.

Le « TROED » 2025 (Tableau de Répartition optimale des Effectifs disponibles)

Les principales modifications en terme d'effectif cible sont, par grand service :

- SG/Logistique : suppression de 3 OE, création d'un poste de coordination logistique
- SG/RH : création d'un deuxième poste d'adjoint au DRH
- Agence Comptable : réintroduction des lignes AC Secondaire en DirNC et DirPF
- DSO : création de 1 poste ITM à DOT suite au GT DSO requalification
- DIRCE, DIRSE, DIRSO, DIRO et DIRIF : création de 5 postes ITM de CPR pour la correction en région

Budget 2025

La « masse salariale » a été réajustée pour 2025, dans le même temps qu'on baissait notre plafond d'emploi de 5 ETP par rapport aux projections initiales. Les augmentations de salaire risquent d'être encore bien limitées cette année.

La subvention de l'Etat (197,7 M€) est moins élevée que ce que l'on pouvait attendre mais supérieure à 2024 (193,6 M€ après les mises en réserve). Météo-France bénéficie en plus de 6,7M€ pour le calcul intensif.

La direction précise que les crédits pour l'informatique sont amputés des dépenses faites fin 2024 en avance de phase (achat de PC et équipements et GPU pour le LabIA). L'Etablissement va payer l'impôt sur les sociétés puisque le résultat financier 2024 est positif (entre subventions et recettes commerciales, tout n'a pas été dépensé l'an passé).

Sur « les missions », les dépenses baisseront de 20% par rapport à 2019 : des règles de répartition ont été définies en central par le Secrétariat Général et seront communiquées aux équipes.

Aucune concertation avec les représentants des personnels n'a eu lieu ni n'aura lieu.

Une présentation sera faite au CSA du 11 juin.

Recrutements (question diverse CFDT-Météo non traitée)

La CFDT-Météo s'interroge sur la manière dont est établie la répartition des recrutements (2025 reproduite ci-dessous) : 12 TSI, est-ce que c'est assez, comment tout cela est-il calculé ?

Les nombres de places aux concours et les recrutements 2025 ont été arrêtés :

- TSI : Concours interne : 3, Concours externe (via Parcoursup) : 9
- TSE : Concours interne : 2, Concours externe (via Parcoursup) : 6, Commission RQTH : 2

- Elèves ITM fonctionnaires :
Concours via classe « prépa » : 29
+ Concours interne (aux fonctionnaires) : 5 ([décision du 13 mars](#)),
+ Commission de recrutement RQTH : 3
- Elèves ITM Civils :
Concours via classe « prépa » : 4,
Sur dossier Prépas intégrées des INP : 2,
Sur dossier Licence 3 scientifique : 2

- Elèves ITM fonctionnaires 2ème année :
Spécial Master 1 Fonctionnaires : 7 ([en lien la décision](#) : filières informatique ainsi que sciences de l'atmosphère, de l'océan et du climat),
Concours Spécial Master Civils : 4