



Comité Social d'Administration - DG Commerce du 12 juin 2025

Ce 12 juin, deux réunions de concertation ont eu lieu sur le « périmètre » DG Commerce sur toute la journée, une le matin (CR sur cette page), l'autre l'après-midi (CR page 2 à 4).

Le point essentiel de la réunion en matinée (la Formation Spécialisée du CSA qui vise à plancher sur les conditions de travail) a concerné les agents de Météo-France Sport à qui la direction envisage de redemander des prestations d'assistance sportive à Météo-France, Roland Garros pour 3 ans, après avoir répété et répété, et répété encore, qu'il fallait en faire le deuil, ce qu'ont fait les agents. Les représentants des personnels sont tous stupéfaits.

Les agents ne sont pas volontaires. Aucun.

Nous avons toutefois pu avancer sur la récupération des bilans et des KJMI : un lissage est prévu sur plusieurs années.

Les documents d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la DRI, de la D2C et du SG ont fait l'objet d'un avis. Concernant la DRI (direction des relations institutionnelles), l'impossibilité d'utiliser certains moyens de visioconférence est problématique. Ce DUERP a toutefois été approuvé à l'unanimité. Celui de la D2C a fait l'objet d'abstentions : côté CFDT-Météo, nous estimons qu'il faut le remettre à jour (le CRC et le marketing numérique ont évolué ces derniers mois). Enfin celui du SG a été approuvé, il contient une mention sur les difficultés de fonctionnement du département Affaires Juridiques avec la hiérarchie, difficultés qui génèrent un alourdissement des tâches assurées.

Les déclarations au registre santé et sécurité au travail (RSST), les accidents de travail ayant eu lieu en 2024 (de nombreux accidents de trajet) ont été passés en revue.

Enfin, nous avons évoqué les déménagements de bureau au 5e étage à Saint-Mandé avec la présidente du CSA. Le cas particulier d'un agent bénéficiant d'une RQTH et d'un courrier de la médecin du travail n'a à ce stade pas trouvé de solution satisfaisante.

Il s'agissait aussi pour les services de SG/LP de présenter l'aménagement d'un espace de convivialité, qui fera l'objet d'une évaluation par voie de sondage après quelques mois pour savoir s'il convient aux personnels. Une idée assez originale consiste à y installer un vélo d'appartement. Cela fait le lien avec la lutte contre la sédentarité et [le Papripact](#) (Pg annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail).

Néanmoins, la CFDT-Météo a rappelé qu'elle considérait cet espace comme trop petit (6 m²) et bien mal placé (face aux sorties d'ascenseur) pour être convivial. La CFDT-Météo réclame des salles - réservées à des rencontres informelles et conviviales - en bonne et due forme.

L'après-midi en CSA, il a été question de la création d'un poste d'adjoint au directeur à la DIRCOM, à Toulouse, poste orienté sur le domaine scientifique. Le « pendant », c'est-à-dire la suppression de poste(s) à venir n'a pas été précisé : des agents en partance à Toulouse ne seront pas remplacés, on en a la certitude mais on ne sait pas bien lesquels à l'heure actuelle.

Le gros morceau a été : le projet d'évolution de l'organisation de la DRH

Présentation de l'administration :

La nouvelle organisation de la DRH est présentée sous le signe de la co-construction et des « ajustements ». Selon l'administration, il n'y a pas de changement radical de l'organisation : certaines missions sont redistribuées entre services mais la structure globale reste la même. En réflexion depuis un an, la question des ressources n'a été abordée qu'en fin de processus, mais c'était voulu, c'était « *afin de ne pas créer de tensions* » lors de la phase de conception.

La co-construction est mise en avant comme un moyen de gérer les évolutions. On peut constater un investissement certain de la DRH dans « l'accompagnement » des équipes maintenant que les décisions ont été prises.

L'essentiel des interventions des représentants des personnels :

Une réunion d'information avec les personnels a été organisée par la direction le 19 mai. Des documents de présentation de la nouvelle organisation ont été envoyés vers les représentants des personnels. Ceux-ci ont organisé une réunion d'échanges avec les personnels (une « assemblée générale ») le 10 juin. Des interrogations ont été émises, des critiques apportées.

- **Les représentants des personnels soulignent unanimement qu'il ressort un grand sentiment de manque de concertation**, une consultation limitée aux seuls chefs des départements, loin d'inclure l'ensemble des agents à chaque étape.

Sur le fond de la réorganisation, les chefs de départements saisissent pour la plupart les raisons pour lesquelles il est nécessaire de redistribuer des tâches parfois doublonnées. Un consensus se fait autour de la nécessité de clarifier le « qui fait quoi ».

- **L'annonce d'un effectif de quatre ETP à la division SIEMS a été ressenti comme « un coup de massue »** par un agent exerçant ses missions sur la partie SIRH. Le transfert d'un ETP de PA2S a également été un grand étonnement, vu la charge de travail.

- **La CFDT-Météo fait part de l'inquiétude d'agents à GIP**, notamment dans le cas de détachements. Y aura-t-il renouvellement alors que la cible d'effectifs est abaissée ? S'agissant de la division SIEMS, l'effectif retenu au final est grandement insuffisant au regard des missions assurées, sauf à en transférer hors DRH. Le document d'organisation révisé n'inclut aucune suppression de missions.

- Les représentants des personnels interrogent la direction sur la possibilité de surnombres (par rapport au TROED en annexe).

Réponses de l'administration

Le Directeur des Ressources Humaines rappelle qu'hormis l'ajout d'un poste d'adjoint à la direction, déjà passé en CSA précédent, la nouvelle organisation se fait à stricte égalité de dotation d'effectifs (« TROED ») avec un nombre de missions également strictement égal. Il se veut rassurant sur les renouvellements et précise qu'il n'y aura aucune obligation de mobilité sur les postes ouverts dans les départements « réceptionnaires ».

Le DRH/D a volontairement abordé la question du détail du transfert d'ETP en toute fin de projet : il ne souhaitait pas cristalliser les questions et inquiétudes autour de ce sujet car cela aurait été un frein réel au rythme d'avancement des réflexions. Il estime que le mouvement visé de 4 à 5 ETP sur 100 ne représente qu'un ajustement.

Les représentants des personnels soulignent que les hausses d'effectifs ont été bien mises en avant pour la création des départements « *gestion collective et politique de rémunération* (GCPR) » et « *gestion mobilité, recrutement, concours et examen* (MRCE) », mais que certaines décisions de suppressions d'ETP ont été unilatérales, tardives et non concertées. Le DRH répond qu'il a sollicité les chefs de département à plusieurs reprises pour identifier des tâches à répartir ou à redéfinir. Sans retour, il a été conduit à prendre des arbitrages, notamment concernant la division SIEMS et il les a communiqués aux responsables de département. Il est conscient que cela ait pu être reçu de façon brutale.

- Les personnels des départements concernés par les baisses d'effectifs auraient apprécié apprendre les arbitrages directement de la part du DRH.
- Ils auraient aussi apprécié qu'on leur dise clairement qu'il n'y a aucune obligation de se positionner sur un autre poste, que les surnombres existants ne seront résorbés que par des non-remplacements sur un temps long.

Concernant le département SIEMS, évoqué unanimement comme un souci particulier, le DRH reconnaît l'importance des missions de ce département, d'ailleurs cité dans nombre de diapositives exposant la nouvelle organisation. Il annonce que l'effectif de quatre ETP n'est pas gravé dans le marbre et qu'il est possible que cela soit revu en fin d'année. Il évoque également une répartition des missions à revoir en interne à l'avenir.

- Sur ces derniers points, la CFDT-Météo souligne que des postes généralistes ne seront pas adaptés aux missions décrites dans le document d'organisation : les volets
 - 1) Système d'Information (SIRH) et
 - 2) budget - effectifssont très spécifiques et demandent chacun une expertise poussée. L'absence d'adjoint consacré au volet SIRH est récente. Sur ce volet, en septembre, on passera de quatre agents à un. Nous soulignons un risque de dysfonctionnement.

Concernant la question de la CFDT-Météo au sujet d'agents inquiets pour la pérennité de leur détachement à GIP, le DRH semble ignorer ce point. Il exclut le non renouvellement et propose d'échanger avec les intéressés pour les rassurer.

- Le doute est levé sur ce point.
- Concernant la question des surnombres, le DRH se veut rassurant. Mais il précise lorsqu'un départ se produira dans un département concerné par des baisses au TROED, alors il n'y aura pas de remplacement.
 - La question des départements qui perdront des postes cette année reste un peu floue !

Une communication plus précise est demandée par les représentants des personnels

Il est souligné le besoin d'une clarification sur le calendrier de mise en œuvre de cette réorganisation en explicitant les choses vers les agents, notamment en ce qui concerne les changements liés aux transferts d'ETP et les répartitions de tâches qui en découleront.

- La date du 01/01/2026 est la cible de fin des transferts d'activités.
- Il n'y a pas de calendrier concernant les ETP transférés, le non remplacement se fera au fur et à mesure.

Vote sur le projet d'évolution de l'organisation de la DRH :

- **Un vote contre des représentants des personnels a lieu à l'unanimité**, accompagné d'explications soulignant le manque de concertation ressenti, les inquiétudes engendrées et les regrets de certains agents quant au processus de redistribution des missions de la DRH (perte de missions côté ARH par ex.) sont à nouveau souligner. Si la nouvelle organisation est comprise sur le fond, notamment par les cadres intermédiaires, un manque d'information et de considération est largement ressenti.
- **La CFDT-Météo motive de plus son vote « Contre » par les arbitrages couperet et inattendus sur PA2S mais surtout sur la division SIEMS.**
 - Il ressort de l'assemblée générale du 10 juin 2025 et des entretiens réalisés au lendemain de la réunion du 19 mai 2025 que les agents auraient grandement apprécié que le DRH s'adresse à eux, autrement que par l'intermédiaire de leurs responsables, notamment sur l'annonce des transferts d'ETP.
 - L'annonce de suppressions de ressources à SIEMS et PA2S alors que ces départements n'étaient jusqu'à très récemment pas concernés par le sujet de la réorganisation, est bien mal vécue.

Le projet de document d'organisation de la DRH mis à jour est disponible sur demande à cfdt@meteo.fr.

*

Le CSA DG Commerce est reconvoqué le 10 juillet 2025.

ANNEXE – TROED 2025 et CIBLE 2026

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL - TROED 2025												
SG	PERSONNELS TECHNIQUES					PERSONNELS COMMUNS						TOTAL
	IPEF + DIR	IT	TSE	TSI	Sous-Total	A	B	C	TSEEAC	OE	Sous-Total	
Direction des Ressources Humaines (SG/RH)						5					5	5
Mission Carrière et compétences (MCC)		2			2	1					1	3
Mission Réglementation et Temps de travail (MRTT)						2					2	2
Pôle Recrutements - Concours (PRC)						1	4	1			6	6
Pôle Système d'information Effectifs et Masse Salariale (SIEMS)		1	1		2	3					3	5
Chargé de Mission Dialogue social		1			1							1
Département Gestion individualisée et Paye (GIP)						3	2	12			17	17
Département Gestion des procédures collectives (GPC)						3	3	3			9	9
CSP Formation Permanente		6	1		7		5	4			9	16
CSP Assistance RH		1	1		2	1	3	10			14	16
Département Prévention Action Sociale Santé (PA2S)		1			1	11,5	8	2			21,5	22,5
	12	3			15	30,5	25	32			87,5	102,5

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL - TROED 2026												
SG	PERSONNELS TECHNIQUES					PERSONNELS COMMUNS						TOTAL
	IPEF + DIR	IT	TSE	TSI	Sous-Total	A	B	C	TSEEAC	OE	Sous-Total	
Direction des Ressources Humaines (SG/RH)						5					5	5
Mission Carrière et compétences (MCC)		2			2	1					1	3
Département relations sociales						4					4	4
Département Mobilité, Recrutements, Concours et Examens						1	6	1			8	8
Pôle Système d'information Effectifs et Masse Salariale (SIEMS)		1	1		2	2					2	4
Département Gestion individualisée et Paye (GIP)						3	2	11			16	16
Département de la gestion collective et de la politique de rémunération						3	4	3			10	10
CSP Formation Permanente		6	1		7		5	4			9	16
CSP Assistance RH		1	1		2	1	2	10			13	15
Département Prévention Action Sociale Santé (PA2S)		1			1	12,5	6	2			20,5	21,5
	11	3			14	32,5	25	31			88,5	102,5