



CSA-EP du 16 octobre 2025

Sommaire cliquable

Retour sur les journées d'ateliers la qualité de la prévision (AQP).....	1
La procédure de signalement du harcèlement, des violences et des discriminations.....	2
Un plan d'actions est présenté suite au baromètre social.....	2
Le point sur la mise en place d'une indemnité temporaire de mobilité (pour Roissy, Orly, Lille) est remis à une date ultérieure.....	2
Au sujet de la stratégie numérique Grand Public.....	2
Les logements NAS / COPA.....	3
Pas de prime d'intéressement en 2025 : la paye en est retardée à 2026.....	3
L'évolution des tarifs de la complémentaire ALAN (mutuelle obligatoire).....	4
<u>Quelques questions diverses.....</u>	<u>5</u>
Au sujet des réseaux sociaux et plus particulièrement X.....	5
Déploiement de Nickel : Météo-France est en échec.....	5
Une réunion à venir sur les rémunérations des personnels contractuels.....	5
Action sociale (restauration en DirPF et DirNC).....	5
L'autorisation d'absence pour les gardes d'enfants.....	5
Réforme du statut des IPEF, quel coût pour l'Etablissement ?.....	6
Des courriers à venir de la DG vers les collègues de Roissy et DirAG/Prévi.....	6

Retour sur les journées d'ateliers la qualité de la prévision (AQP)

L'organisation des AQP est une réussite.

C'est une grande avancée de disposer d'une liste d'actions concrètes.

Des groupes thématiques ont traité des questions sous l'angle de la qualité de la production finalisée. Il en ressort 34 actions, nous sommes convaincus qu'elles vont servir entre autres à améliorer la base amont, fondement de cette production finalisée.

Côté CFDT-Météo, nous notons d'ailleurs qu'un bon nombre d'actions figuraient à l'origine dans le projet 3P - dans Omega par exemple, on trouvait déjà « *Améliorer le module de surveillance des observations (de Synopsys), Enrichir et améliorer les outils de supervision de la base amont, Détecter automatiquement les anomalies et incohérences dans la production amont* - ». Ces actions n'étaient pas allées à leur terme, faute de moyens selon nous. D'autres actions de la liste établie aux AQP avaient été plus ou moins sciemment abandonnées dans 3P (ex. *l'insertion d'informations sur les incertitudes et les probabilités*).

Selon nous, sur les 34 actions listées, moins d'une dizaine sont vraiment nouvelles.

Notre constat est que MF avait été trop ambitieux et/ou que nous n'avons pas mis les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs initiaux. Du coup, en ce CSA-EP, nous avons interrogé la direction sur les ressources supplémentaires ou l'organisation qui sera mise en place pour y arriver cette fois-ci. Toutes les organisations syndicales sont d'ailleurs à l'unisson sur ce point.

La direction répond qu'« *il faudra prioriser, car il n'y aura pas de miracle sur des effectifs supplémentaires.* » C'est dans les plans d'actions, dans les charges de chaque équipe, ou de la DirOp, ou de la DSM, ou de la D2C, ou ~~qui constitue~~ des groupes transversaux (CBA, POMAC), que l'on va intégrer des actions issues de ces AQP. Chaque action a un responsable clairement identifié, [cf. le fichier](#). Il est fait mention du GCPN pour traiter un certain nombre d'actions et traiter des points pour coordination. Nous regrettons bien sûr qu'il n'y ait pas plus de moyens.

La procédure de signalement du harcèlement, des violences et des discriminations

La [procédure de signalement](#) va être modifiée.

Cette procédure est enclenchée pour les soucis les plus graves rencontrés par les personnels.

Afin d'améliorer la lisibilité de cette procédure, nous demandons que le logigramme final soit conservé, ce qui est accepté.

L'esprit général des modifications est d'accélérer les étapes dans la procédure. Ainsi, un compte rendu d'entretien est considéré comme « exploitable » sans retour de l'ensemble des personnes impliquées (souvent, les personnes les plus éloignées des dossiers « oublient de valider » des CR).

La CFDT-Météo a voté favorablement sur ces modifications.

Un plan d'actions est présenté suite au baromètre social

La pdg note le ressenti négatif unanime des représentants des personnels, notamment le sentiment qu'il n'y a que des actions de communication.

La CFDT-Météo a déploré le manque de hiérarchisation des sujets, et le fait que l'on ne s'intéresse pas plus aux raisons de la défiance envers la stratégie de l'Etablissement. De plus, les réponses obtenues dans le baromètre au sujet des valeurs défendues par la direction doivent questionner, ce qui ne semble pas avoir été le cas. La pdg souligne que le travail a consisté à reprendre l'ensemble des éléments du baromètre, afin d'éviter de susciter des incompréhensions, ce qui peut donner le sentiment d'une certaine dissolution des sujets.

Elle comprend bien que les actions ne sont pas suffisamment visibles / compréhensibles. La pdg explique qu'on dispose « *de plus de temps* » pour présenter des actions de manière plus lisible, la présentation aux collègues étant prévu le 25 novembre contre le 6 novembre initialement.

Elle propose que la copie soit revue puis représentée aux représentants des personnels.

Le point sur la mise en place d'une indemnité temporaire de mobilité (pour Roissy, Orly, Lille) est remis à une date ultérieure

La CFDT-Météo est favorable à la mise en place de cette indemnité (prime de 10 000 € à condition de rester 3 ans sur poste) qui concernerait des agents qui seront amenés à être affectés **dans les CRA de Roissy, Orly et Lille**, en dehors des personnes sortant d'école.

Ces CRA sont en sous-effectifs chroniques depuis des années, il faut tenter de trouver des solutions. Côté CFDT-Météo, nous ne pensons pas que cette prime fera des miracles mais elle pourra peut-être contribuer à freiner ces sous-effectifs.

Non traité de manière complète en CSA-EP, ce sujet devrait être discuté le 12 novembre dans un groupe de travail avec la DRH sur les mobilités.

Au sujet de la stratégie numérique Grand Public

Le directeur des Relations Institutionnelles (DRI/D) souligne qu'il s'agit d'une stratégie ([ici en lien](#)), pas d'un plan d'action. C'est différent dans le sens où un plan d'action décrit une planification d'actions à mettre en œuvre avec un calendrier, tandis qu'une stratégie dresse un constat, des perspectives sur « quel sera le contexte dans quelques années », et des objectifs dans le cadre de ces perspectives.

Cette stratégie vise tous les sites web accessibles, y compris les données publiques, y compris DRIAS : une homogénéisation des 'design' est prévue. La « météo participative » est conservée. D'une part, elle rencontre un certain succès, et d'autre part, presque surtout, Météo-France y trouve un intérêt pour ses prévisionnistes.

La CFDT-Météo interroge le directeur :

- *Comment être certain de l'efficacité de référencement sur les moteurs de recherche ? Pour s'assurer de l'audience.*

Le DRI/D explique que l'on fait appel à des experts (internes) qui maîtrisent bien la façon dont fonctionne Google notamment. Il faut se satisfaire d'être constamment bien référencé grâce au travail des équipes à Toulouse. Jusqu'à aujourd'hui.

- *L'IA va aspirer nos informations et les livrer reformatées au goût du public pour des besoins précis, notamment pour les déplacements : comment s'adapter ?*

Pour le directeur, le référencement et l'IA sont liés, l'équipe numérique à Toulouse est spécialiste des algorithmes. Le directeur reconnaît que les gens vont déléguer à l'IA la recherche de données Météo. Il nous faut des spécialistes de ce domaine.

- *Un point qui est remonté des AQP (action 32) est l'intégration de l'incertitude : comment pense-t-on la concrétiser ? On a vu dans le plan d'action suite aux AQP que sur la forme, une réflexion a lieu jusqu'à fin 2026, avec un panel de présentations dans lequel on pourra puiser ? Mais fin 2026, c'est déjà très loin. OK on n'est pas dans le cadre d'un plan d'action mais d'une stratégie mais ne faut-il pas aller vite ? Il y a là pour nous un caractère stratégique.*

Le directeur comprend notre demande. Comme première action, il souligne que l'indice de confiance va revenir dans la prochaine version de l'appli.

- *Quel lien, quelle interaction avec les réseaux sociaux ou avec les médias ?*

Le directeur nous répond que les sujets sont certes liés mais que la stratégie en matière de médias ou de réseaux sociaux est traitée par ailleurs, par la direction de la communication.

- *Il est signalé que la carte des villes qui est utilisée est obsolète (elle date de 2008).*

Les logements NAS / COPA

Il s'agit de logements proposés aux agent(e)s Météos pour « Nécessité Absolue de Service » (NAS) et de « Convention d'occupation précaire » (COP), logements que l'on trouve le plus souvent en Outre-Mer. Un [courrier de Météo-France vers le ministère de tutelle](#) (transition écologique) a été envoyé le 23 septembre, listant les réductions de logement NAS (ce qui nous convient, les agents en NAS sont corvéables à merci, cela nous dérange grandement, depuis des années) : on passe de 15 à 8, tandis que les logements COP avec loyer sont au nombre de 24.

Il y a eu consultation de CSA locaux ainsi qu'une réunion entre direction et représentants des personnels au début de l'été. Le directeur général adjoint rappelle que pour ce concerne la DIRAG, ce sont les chefs de division Prévision qui peuvent accéder aux logements COPA, du fait de leur implication dans des régimes d'astreinte.

Pas de prime d'intéressement en 2025 : la paye en est retardée à 2026

Lors de la présentation du suivi des textes réglementaires (c'est-à-dire des textes qui encadrent nos droits, souvent nos rémunérations aussi), le DRH/D nous informe qu'il a bon espoir que notre ministère de tutelle côté transition écologique débloque les textes sur la « PIPC », la Prime d'Intéressement et de Performance Collective. Cette prime a le bon goût d'être identique entre tous les corps, corps communs, corps techniques, tous les contractuels, tous les ouvriers d'Etat, bref, elle nous semble « quasi universelle » (sauf pour certains personnels... en Nouvelle-Calédonie !).

Mais c'est trop tard pour un versement en 2025. Il se fera en 2026, et sera rétroactif.

La CFDT-Météo avait demandé une augmentation substantielle de cette prime. Nous avons obtenu la somme mirobolante de +50 € par an jusqu'à 2027.

Soit un passage de 150 € à 300 € entre 2024 et 2027. En 2026, nous recevrons donc tous 450 € (200 + 250), si le ministère du budget n'a pas nivelé les montants au passage...

L'évolution des tarifs de la complémentaire ALAN (mutuelle obligatoire)

Un [article sur intramet est paru](#) suite au CSA-EP.

Les évolutions de cotisations sont les suivantes :

<div>Participation Ministère Base : 50% Options : 50% dans la limite de 5 euros</div> <h3>Vos cotisations 2026</h3>						
	 Agent par mois		 Conjoint Par mois		 Enfants Par mois	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
Cotisation base	72,70€	72,70€	79,59€	79,59€	36,35€	36,35€
Option 1	4,60€	5,24€ + 0,32 € / mois*	4,60€	5,24€ + 0,64 € / mois*	3,10€	3,53€ + 0,43 € / mois*
Option 2	11,37€	12,96€ + 1,59 € / mois*	11,37€	12,96€ + 1,59 € / mois*	6,72€	7,66€ + 0,94 € / mois*
Option 3	15,73€	17,93€ + 2,20 € / mois*	15,73€	17,93€ + 2,20 € / mois*	9,85€	11,23€ + 1,38 € / mois*

 Les cotisations pour les contractuels d'Alsace-Moselle restent inchangées, comme cela a été établi lors de la CPPS. La cotisation de 50,24 € est maintenue pour l'année 2026.

*après participation Ministère

Selon nos informations, ALAN avait demandé à ce que la cotisation sur le « panier de base », hors options donc, augmente de + 1 %. Tenant compte du fait que les résultats financiers sur ce « panier » sont positifs, l'administration s'est rangé du côté des représentants des personnels et a voté contre. Il n'y aura donc pas d'augmentation : la cotisation restera à son niveau de 2025 (pour beaucoup d'agents, elle est au plafond de 45,29 € en comptant les prélèvements dédiés aux deux caisses de solidarité qui sont alimentées au passage).

ALAN a demandé une augmentation de 14% sur les options (dont 4% de mesures réglementaires). Les représentants des personnels ont voté unanimement contre, la parité administrative a voté pour. D'où les augmentations pour 2026.

Au passage, on peut noter que ces décisions emportent zéro augmentation des dépenses publiques. En effet, en n'augmentant pas le panier de base, l'administration n'accroît pas la participation de l'Etat sur le panier de base, fixée à 36,35 € envers tous les cotisants.

A contrario, les agents qui ont des options supportent l'intégralité de l'augmentation puisque l'Etat ne rembourse qu'un forfait de 5€ sur celles-ci.

Quelques questions diverses

Au sujet des réseaux sociaux et plus particulièrement X

Notre organisation interroge la direction au sujet de X. L'intelligence artificielle "Grok" liée à X a défrayé la chronique en début d'été. Nous souhaitons d'une part un point d'étape concernant la présence de l'Etablissement sur les réseaux sociaux. D'autre part, la DIRCOM a-t-elle constaté des changements d'attitude du grand-public sous ses publications ?

La direction précise qu'elle n'a pas constaté de difficultés très particulières avec les personnes sur Bluesky. Le nombre d'abonnés sur X est stable.

Les tendances d'audience sur X sont à la baisse comme pour toutes les institutions, mais cela reste une audience très forte, beaucoup plus forte que Bluesky. Il y a un plafonnement sur Bluesky, 13 000 abonnés, à comparer aux 180 000 sur X.

Des collectivités, des partenaires relayent nos informations sur X. La p-dg conclut qu'il n'y a pas d'éléments qui nous conduisent à revoir notre politique en la matière.

Déploiement de Nickel : Météo-France est en échec

Des échanges ont lieu autour des difficultés rencontrées lors des déploiements des systèmes d'observation Nickel et Chrome sur les aéroports. Quels moyens vont être mis en oeuvre pour éviter que ce type d'échec - au moins temporaire - ne se reproduise ?

La direction est bien consciente du souci et a mandaté un cadre pour produire un rapport sur le sujet. Il y aura une analyse de la situation et des enseignements à tirer du retour-arrière auquel a été contraint l'Etablissement. La CFDT-Météo a demandé la plus grande transparence et la direction a répondu de manière positive.

Dans son communiqué de CSA-EP, la direction a indiqué : « *Le CSA et les agents seront tenus au courant des résultats de cette analyse.* »

Une réunion à venir sur les rémunérations des personnels contractuels

Le DRH rappelle les actions suivies au niveau du CSA-EP, notamment une prochaine réunion sur la gestion des contractuels, le 12 novembre. Il s'agira d'échanger sur la révision du guide de gestion, notamment son annexe 1, chose que la CFDT-Météo demande et impulse depuis que la nouvelle version du guide de gestion des personnels contractuels a été votée en octobre 2023.

Une première réunion avait eu lieu sur ce sujet ce 3 octobre 2025, [cf. notre compte-rendu](#).

Action sociale (restauration en DirPF et DirNC)

Nous intervenons sur le point de suivi « *restauration en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie Française* », notamment au sujet des agents sur le Caillou (DirNC).

Le SOENC-CFDT-Météo a présenté cet été à la direction un exposé précis sur les progrès attendus en termes de prestations sociales. Il a été décrit en quoi les agents sont plutôt mal lotis dans cette DIR. Ce serait donc bien qu'on progresse sur ce sujet de la restauration.

L'autorisation d'absence pour les gardes d'enfants

L'instruction sur le temps de travail est modifiée suite à une demande de la CGT qui a soulevé le sujet : pour les gardes d'enfants, l'instruction actuelle était assez restrictive. Le nouveau texte sera plus explicite et plus facile à comprendre.

Réforme du statut des IPEF, quel coût pour l'Etablissement ?

Question spécifique posée par FO-Météo.

De quoi s'agit-il : dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique sur la partie « corps techniques », des décrets ont officialisé l'alignement des corps interministériels d'encadrement supérieur à caractère technique dont font partie les IPEF sur les administrateurs de l'État.

La CFDT a produit un article sur le sujet sur son site. [Ici en lien](#)

Le DRH/D indique que cela ne coûtera rien en 2025 car les mises en paye auront lieu en 2026, les arrêtés nécessaires n'étant pas sortis. A suivre en 2026.

Des courriers à venir de la DG vers les collègues de Roissy et DirAG/Prévi

La CFDT-Météo rappelle que les agents de DIRAG/Prévi – sur les sous-effectifs – et de Roissy (CRA95) – sur les périodes de grève – attendent des réponses de la direction à leurs interrogations. Le DG-adjoint indique que les courriers sont en cours de finalisation.

Les sorties d'école TSM sur postes ITM / Aéro

4 météorologistes TSE seront sur les tâches de conseil aéronautique en CRA à Lille et Bâle tandis que la formation à la prévision ou aux tâches de MC ne font plus partie du cycle de formation.

La CFDT-Météo est intervenue auprès de la direction pour témoigner que si les élèves apprécient la qualité des formateurs, ils se sont interrogés sur la logique qui a amené des cours de prévision générale après la "formation" de Prévision aéronautique, et se sont interrogés sur la difficulté à atteindre le niveau visé très élevé par rapport aux connaissances acquises lors de la formation.

Aussi, nous avons formulé trois demandes :

- 1- Qu'un droit à l'erreur soit garanti par la direction : si une situation devenait trop génératrice de dégâts psycho-sociaux, il faudra un dispositif d'exfiltration pour l'agent(e) concerné(e)
- 2- Que des facilités de mobilité soient accordées à ces futur.e.s affecté.e.s sur ces postes au bout de 2 ans s'ils ou elles le souhaitent
- 3- Une aide au logement "dans la mesure du possible"

Extraits de la réponse écrite de la direction (point au CSA dans le cadre des questions diverses) :

DSM/AERO fait un retour très positif sur la période de tutorat mise en début de formation.

RH/MCC s'entretient avec les quatre élèves régulièrement, et il ressort que le parcours de formation se passe très bien. Même s'ils trouvent que les formations dispensées sont denses en matière de contenu, ils n'en sont pas moins motivés, conscients de l'opportunité qui leur a été donnée d'accéder au poste de MCA. L'analyse de leur progression sur les modules d'autoformation de la plateforme aéronautique attestent factuellement de leur motivation.

En effet, ils ont quasiment tous fini le parcours en autoformation prévu, en deux semaines de tutorat en CRA, alors que ce parcours est proposé sur les quatre semaines de tutorat et sur les premières semaines de prises de poste, à l'identique du parcours organisé pour les sorties d'école IENM sur poste MCA. En plus, les quatre élèves sont allés au-delà des modules dits "obligatoires" en validant également des modules en option.

Pour répondre à certaines de vos questions :

- Concernant les 2 premières semaines de stage/tutorat, elles avaient comme objectif de donner le maximum de clés aux élèves pour la suite, en prenant en compte la disponibilité des intervenants. Le contenu de ces deux semaines était dense, avec beaucoup d'informations. Ce contenu a effectivement pu impressionner les élèves dans un premier temps, mais ils ont compris qu'ils auraient ensuite le temps d'approfondir toutes les notions exposées et l'utilisation des outils qui leur ont été montrés.

- Sur vos questions 1 et 2 :

- l'administration reste attentive aux demandes de mobilités des sorties d'école faites dans les trois années de primo-affectation et au regard des résultats des cycles de mobilités sur ces trois à quatre dernières années, nombre d'élèves ont pu bénéficier d'une mobilité au bout de deux ans de primo-affectation.

- concernant les quatre élèves TSE 2025 sur poste MCA, RH/MCC assurera un suivi spécifique de ces situations. Des entretiens seront proposés à 6 et 12 mois avec les 4 agents et leur responsable afin de s'assurer du bon déroulement de leur montée en compétence, et de proposer des accompagnements complémentaires si besoin.

- Sur votre question 3 :

- RH/ARH a mis en place cette année un accompagnement administratif de l'ensemble des sorties d'école que ce soit pour les dossiers à monter, que le suivi de leur recherche de logement ou encore leur demande d'ordre de mission pour ceux qui avaient des formations complémentaires à suivre. Chaque élève a été individuellement contacté et suivi.