



Compte-rendu de la « FS » de CSA EP de Météo-France 10 mars 2026

FS = formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des CSA

Sommaire

- **La DRH présente le bilan 2025 des accidents de service et des maladies professionnelles**
- **Le bilan du PAPRI Pact 2025 est présenté et un avis est donné sur PAPRI Pact 2026**
PAPRI Pact = Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
- **Questions diverses (DSI, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte, personnels contractuels)**

Une déclaration de Solidaires-Météo explique que nombre de personnes partent de Météo-France et leurs remplacements tardent ("turn over", élevé à la DRH ou SG par ex.). CGT pointe le manque de communication sur certains départs avec pour exemple celui du Conseiller de Prévention parti sans que les représentants des personnels n'en soient informés. Conséquence de tout cela : les agents travailleraient en mode dégradé, notamment les assistants de prévention et les services RH.

La continuité de service et le fonctionnement sont assurés, répond le DRH/D.

FO dont la représentante est assistante de prévention précise que la vacance du poste de Conseiller de Prévention dure depuis décembre et atteste d'un fonctionnement en mode dégradé.

Suivi des actions

On note que la procédure de signalement (chaque agent peut signaler tout souci majeur) a été mise à jour : elle est disponible [ici en lien](#).

La DRH présente le bilan 2025 des accidents de service et des maladies professionnelles

Une majorité des accidents de service ont lieu hors des murs de Météo-France, ce sont en effet principalement des accidents de trajet. La plupart des accidents sont déclarés imputables au service. Sur 65 déclarations, 48 accidents sont dans cette catégorie, dont 28 accidents de trajet. Une analyse a été produite sur ce sujet par les assistants de prévention.

30 accidents de travail ont eu lieu dans les locaux, 4 non imputables au service, 6 en cours d'instruction, tous les autres ont été imputés au service.

Sur les cas liés au service, 1 seul a été rendu non imputable par le Conseil Médical Départemental qui était saisi pour avis. Quand l'Etablissement a un doute sur l'imputabilité au service, il saisit ce Conseil de médecins qui lui est extérieur.

La DRH rappelle qu'il peut exister des accidents de travail liés à des causes psychiques, parfois sans témoin, traités par des experts.

Il existe par ailleurs nombre d'accidents jugés légers par les agents qui ne sont pas déclarés, parfois par découragement d'obtenir un certificat médical. La DRH rappelle que le délai pour obtenir les éléments médicaux, (certificats, compte rendu d'examens...) peut aller jusqu'à 2 ans pour aboutir à une imputabilité d'accident du travail.

Le bilan du PAPRI Pact 2025 est présenté et un avis est donné sur PAPRI Pact 2026

Le PAPRI Pact, Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail vient après les DUERP (cf. [ici un point extrait de fonction publique.fr](https://www.fonctionpublique.fr)).

On peut noter dans le bilan 2025 :

- Axe 1: prévention des RPS

Un outil créé pour alerter et traiter les situations de souffrance au travail (individuelles, collectives).

L'évaluation des risques psycho-sociaux est petit à petit intégré dans les documents d'analyse qui sont fournis au comité CSA des différentes directions (les « [DUERP](#)»). Les assistants de prévention analysent des situations de travail avec les agents et les enseignements y sont inscrits.

53 agents ont été formés à la sécurité mentale.

- Axe 2: Réglementation

La surveillance renforcée des bâtiments est enclenchée : un logiciel sert à cette surveillance, nous demandons s'il peut être généralisé. La question se pose par exemple pour les radars qui peuvent être suivis par le Département de l'Observation Territoriale.

La p-dg indique que ce sujet rencontre un point qui sera intégré au Contrat d'Objectifs et de performance de Météo-France sur l'adaptation au changement climatique.

- Axe 3: QVT

Les CRA et l'Outre-Mer attendent le déploiement d'ADAPT11, mais ce nouvel aménagement physique / ergonomique / informatique des salles de prévision s'est concrétisé sur de nombreux sites en donnant généralement satisfaction selon nos informations. Afin d'objectiver cette satisfaction (ou non!), un questionnaire sera diffusé dans les prochaines semaines.

Le DG-adjoint remercie particulièrement les équipes qui ont déployé les matériels (services logistiques et services informatiques).

- Axe 4: Prévention Globale

Le plan de prévention des risques routiers (PPRR) a été validé en juin 2024.

- Un état des lieux a été réalisé, et 10 actions ont été définies au niveau national. Sa mise en œuvre est en attente du nouveau Conseiller de Prévention.
- Une communication a été faite sur espace Intramet « risque routier ».

Des actions de sensibilisation ont été menées pour promouvoir une certaine culture autour du sujet de la santé, de la prévention (du risque de sédentarité par exemple).

Un groupe de travail (dit GT Pénibilité) entre représentants des personnels et l'administration a planché sur :

1. les températures extrêmes, le bruit,
2. les agents chimiques, la manutention, les postures pénibles,
3. la pénibilité des nuits, mais c'est en revanche un sujet dont l'instruction a été freinée par le départ du Conseiller de Prévention. Nous le regrettons et le soulignons. Le DRH/D le reconnaît et explique que le sujet sera de nouveau recalé et sera traité durant l'année 2026 avec 2 volets :
 - 1- voir si on peut aller vers la « reconnaissance de carrière en service actif »,
 - 2- quelles actions de prévention peut-on envisager pour prévenir la pénibilité de ces nuits.

Au global, selon nous, il y a quelques points de satisfaction dans ce bilan, particulièrement « ADAPT11 » qui a marqué un investissement envers les conditions de travail des agentes et agents.

Au sujet du déploiement de la "*Charte du bien travailler ensemble*", la DRH explique avoir « accompagné » 400 agents dans des réunions. Il s'agissait de décliner un ou plusieurs items de cette charte via des discussions collectives, dans des services particuliers. Selon nous, aller plus loin ne ferait pas de mal. La DRH précise qu'elle sait que d'autres échanges sont organisés et elle va travailler à consolider les retours des services afin de dresser un bilan.

Le PAPRI Pact 2026 est présenté pour avis : il est [ici en lien](#).

Ce plan reprend les axes de 2025, en ajustant le nom de l'axe 4.

- Axe 1: prévention des risques psycho-sociaux (RPS):

La réalisation de l'évaluation des RPS est prévue pour les DIR d'Outre-Mer PF, NC, AG, OI.

Le réseau des secouristes en santé mentale sera mis en place et animé au sein de l'établissement.

A la suite de la création de l'outil de suivi des situations compliquées (souffrances au travail), des revues des différents cas identifiés auront lieu en cellule d'analyse des RPS.

L'impact des risques psycho-sociaux sera pris en considération dans les projets de transformation. Une transformation n'est pas uniquement une éventuelle réorganisation, cela peut être un changement dans les conditions de travail : intégration d'un nouveau matériel, redéfinition d'un périmètre de travail, changement d'horaires...

Nous avons demandé à changer l'intitulé de l'action dans le document :

Traiter l'« impact RPS » dans les projets de transformations
plutôt que

Questionner l'opportunité d'un volet 'impact RPS' dans les projets de transformations

- Axe 2: Réglementation:

Au menu, la prévention du risque chimique, peut-être le travail en mode isolé.

- Axe 3: Qualité de Vie au Travail (QVT) :

Les améliorations des espaces de travail vont se poursuivre dans le cadre de "ADAPT 11", pour concerner l'Outre Mer et les sites aéronautiques.

Le déploiement de la charte du bien travailler ensemble continuera (ateliers, etc.)

Il y aura la poursuite et la finalisation des travaux du « GT pénibilité », pour lequel nous demandons de bien préciser que le sujet « nuits » sera traité.

- Axe 4: Culture partagée de la prévention:

Au-delà des actions de sensibilisation vers les managers, et du plan portant sur les risques routiers, une campagne aura lieu sur le « Forfait mobilité durable ».

Les assistants de prévention continueront leurs travaux envers les directions avec des réunions spécifiques avec les services et organiseront des « quarts d'heure prévention » vers les agents.

Conclusion :

La CFDT-Météo, sous réserve de disposer des jalons prochainement (sous forme de tableau comme annoncé par l'adjointe au DRH/D chargée de la QVT) donne un avis favorable à ce Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.

De nouvelles équipes se mettent en place à la DRH. Tout ne sera pas parfait, nous savons d'avance que nous serons mis à l'écart sur certains sujets (sur des cas de troubles psychosociaux notamment), mais **ce plan va dans le bon sens, nous le soutenons en émettant un avis favorable.**

Vote des autres organisations : abstention.

*

Solidaires-Météo a amené quelques questions diverses :

*** au sujet de la DSI**, en évoquant des équipes qui *"naviguent à vue, avec des conséquences en termes de stress et de mal-être, dans l'attente de l'arrivée d'un-e DSI/D."* Il est répondu que des candidats au poste de DSI/D ont été reçus et l'un d'eux pourrait être recruté, les négociations étant en cours. En parallèle, une candidate sur le poste d'adjointe à la direction arriverait début juin.

*** au sujet de Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte :**

A St Pierre, *« un conflit interpersonnel est installé depuis plusieurs mois »*. Solidaires-Météo a proposé une médiation extérieure. Des "COSSIC" (Comité de suivi de situations particulières) ont eu lieu sur convocation du directeur général adjoint. Des décisions vont en découler. Une réunion de service est prévue au 9 avril.

A Mayotte, selon Solidaires, *« le manque de moyens pour Mayotte a engendré des problèmes organisationnels qui se transforment épisodiquement en quiproquos ou différends interpersonnels »*. La direction répond que la plupart des sujets seraient à traiter en CSA local (ex. l'achat d'une imprimante). Concernant les vacances de postes, elle met en avant la mise en place d'interims et les recrutements en cours, notamment pour ce qui concerne le remplacement de la directrice de la DIR (DirOI/D), de la cheffe du centre de Mayotte déjà partie, ou encore les VMR à la maintenance. (c'est à Mayotte qu'un centre a été créé?)

*** au sujet des personnels contractuels** : Solidaires-météo évoque *« pas loin de 500 contractuels dans l'établissement », dont des « CDD qui expirent en cours d'année 2026, et se sont vus refuser une cédésation par les RH. Cela les plonge dans un état de stress intense dû à l'incertitude sur leur avenir. Le DRH a décidé de ne céder que 50 personnes sur les 85 demandes qu'il a reçues fin 2025. ». [...] « Est-ce une volonté de se séparer de collègues compétents, au détriment des équipes, de l'établissement et des missions de service public que nous assurons ? »*

Le DRH/D estime le nombre de contractuels à environ 350 au 31 décembre.

Il assure que le sujet du recrutement des contractuels est bien pris en charge par l'Etablissement et qu'il lui est accordé une grande importance. Il rappelle que, pour un EPA, la voie de recrutement de "droit commun" est la voie des corps de fonctionnaires par concours ou détachement ou en interne, même si la loi de 2019 a ouvert des possibilités élargies de recrutement de personnes sous contrat. En outre, les textes réglementaires obligent à republier le poste occupé par un contractuel, dans l'hypothèse où un fonctionnaire présenterait sa candidature.

Selon lui, les contractuels ne sont pas une variable d'ajustement, mais ils représentent une voie de recrutement. Par défaut, les contrats sont à durée limitée, déterminée, exceptionnellement en CDI.

La contractualisation sous forme de CDD est faite entre deux parties, à l'entrée, puis les termes du contrat sont respectés, selon lui.

CDI-ser ou non ? Il explique que l'analyse doit prendre en compte le plan de requalification (TSM en ITM). *« il a pu arriver qu'on maintienne un CDD afin de gérer notre plan de requalification »*. Il n'y a pas d'automatisme à une CDI-sation. *« L'important », estime le DRH, est de donner de la lisibilité aux personnels. On essaie d'anticiper le plus possible la fin du contrat »*.

Ce qui nous laisse dubitatifs et songeurs côté CFDT-Météo quand on constate la réalité des informations données aux agent-e-s en fin de contrat.