

Formation Spécialisée du CSA + CSA de la direction générale et de la D2C
31 mars 2026

Compte-rendu CFDT-Météo

Sommaire

La séance débute par l'examen des déclarations au Registre Santé, Sécurité au Travail - RSST....	1
Les accidents qui ont eu lieu depuis novembre 2025 sont passés en revue.....	2
Les accidents de travail sur toute l'année 2025. Le bilan est présenté.....	2
Le bilan 2025 des formations en matière de santé et sécurité au travail.....	2
Le PAPRIACT DG-Commerce 2026 fait l'objet d'un vote unanime Favorable.....	3
Il existe un plan d'action initié par l'Inspection de la Santé et Sécurité au Travail (ISST).....	3
Un point d'étape est fait sur le diagnostic organisationnel à SG/RH/FP.....	3
Les espaces de convivialité à Saint-Mandé.....	4
Quel rattachement pour l'équipe numérique actuellement à la D2C au marketing ?.....	5
Des débats assez fournis ont visé le projet d'évolution des compétences au sein de SG/DAP.....	5
Des ajustements dans les divisions des CSP de SG/FI.....	6
La CFDT-Météo a demandé un point sur les effectifs.....	6
La CFDT-Météo fait part de son inquiétude sur les formations obligatoires des Ouvriers d'Etat...6	

La séance débute par l'examen des déclarations au Registre Santé, Sécurité au Travail - RSST

Trois événements sont passés en revue, et sont en cours d'instruction :



- une fuite qui perdure depuis très longtemps dans des blocs WC femmes à Toulouse,



- un portillon ouvert dans les jambes d'une agente à l'entrée de Saint Mandé,



- de la souffrance au travail en lien avec un relationnel dégradé entre deux services, l'un « prescripteur », l'autre devant à SG/FI

On note que la version actuelle du registre RSST (icône sur votre écran « bureau ») arrive à ses limites. En effet, ce logiciel qui permet de signaler des soucis précis n'est pas relié à RENOIRH.



Conséquences : les mises à jour des destinataires (qui sont notamment les responsables de service, les membres de la formation spécialisée correspondante) ne sont pas faites, les nouveaux arrivants à Météo-France ne sont pas enregistrés et ne peuvent pas faire de déclaration. Le 1/4/2026, le DRH/D a précisé qu'en cas d'indisponibilité d'accès, on peut écrire à : rsst@meteo.fr.

A réception, les déclarations reçues seront transcrites dans le logiciel par un assistant de prévention. Le nouveau registre sera opérationnel au plus tard au 1^{er} juillet, et dans l'attente, en cas de soucis, ce sont donc les AP qui sont susceptibles de saisir les déclarations et de les envoyer vers les intéressés.

Les accidents qui ont eu lieu depuis novembre 2025 sont passés en revue

Il y a une bonne part d'accidents de trajet domicile / travail comme habituellement. Outre ces accidents de trajets, classiquement majoritaires, on relève des accidents marquants :



- le cas d'un agent ayant fait un malaise suite à un stress aigu fait l'objet d'une instruction poussée. Il y a la volonté de mettre en place un process de travail intra et inter-service, avec la mise en place d'un COSSIC, un groupe de travail entre des services du SG et de la D2C, en s'interrogeant sur le qui fait quoi, un groupe de travail interne au service... et avec tout cela, on se pose la question de l'imputabilité du service...

La **CFDT-Météo** fait part de son dépit de s'ajouter des charges de travail en s'obligeant à aller dans des Comités Médicaux Départementaux extérieurs à l'Établissement de manière systématique. L'imputabilité peut être décidé par l'Établissement sans nécessairement consulter un Comité.



- un souci de manutention a eu lieu. Le pied d'un agent a été écrasé, le blocage des portes coupe-feu, le manque de communication entre agents semblent être l'origine de cet accident.

Les accidents de travail sur toute l'année 2025. Le bilan est présenté.

En [lien la présentation qui est claire.](#)

On recense 21 accidents, comme en 2024, le périmètre du CSA couvre environ 500 personnes. Cela représente environ 300 journées d'arrêt de travail.

Presque la moitié des accidents sont des chutes de plain-pied.

Des mesures de prévention sont mises en place dès lors que l'on sait les identifier.



Le bilan 2025 des formations en matière de santé et sécurité au travail.



Nous sommes une direction qui obtient de bons résultats quant à la sensibilisation sur les VSST (Violence Sexuelle et Sexiste au Travail). L'inspectrice Santé Sécurité au Travail (ISST) en atteste.

La secrétaire générale souligne la qualité de la formation qui a été essentielle dans cette réussite et il y a eu beaucoup d'incitation.

Il est d'ailleurs rappelé que cette formation fait partie [des formations obligatoires pour tous. cf. ici.](#)

En fait aussi partie la formation sur « les gestes qui sauvent ». Pour celle-ci, la demande vient de la DGAFP (la direction générale de la Fonction Publique) : 80 % d'agents doivent être formés.

Des actions de formation sont prévues sur :

- * les risques routiers
- * la santé mentale pour ré-hausser le nombre de secouristes dans ce domaine
- * la sensibilisation des agents à la sédentarité
- * les procédures d'évacuation incendie.



Le PAPRI Pact DG-Commerce 2026 fait l'objet d'un vote unanime Favorable

Le PAPRI Pact est le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact !). Ici [en lien sa présentation](#) en quelques « slides ».

Le sujet a été abordé en [FS de CSA-EP](#) mais pour le niveau national.

La **CFDT-Météo** souhaite que des ateliers se déroulent au sein du Secrétariat Général autour de la *charte du bien travailler ensemble*. On ne doit pas être dans la posture « faites ce que je dis, pas ce que je fais », en particulier à la DRH. A notre connaissance et DRH/DA semble l'admettre, dans ce service, mais il n'y a pas eu de diffusion « sous l'angle client ». La Secrétaire Générale paraît être en accord avec cette idée d'une action un peu plus pro-active pour soutenir cette charte, au sein des services du Secrétariat Général.

Le Comité (en formation spécialisée) émet un avis Favorable unanime à ce programme. Notre vote est conforme à celui en FS-EP.

Il existe un plan d'action initié par l'Inspection de la Santé et Sécurité au Travail (ISST)



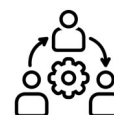
L'inspectrice, présente, met en avant des bons progrès dans la gestion des risques liés à la Santé et la Sécurité des agents.

Elle insiste sur l'idée d'avoir un registre unique de sécurité visant les bâtiments avec un outil dématérialisé, où l'ensemble des contrôles dans chaque bâtiment sera répertorié. Ce sera **KNITIV**, déjà mis en place à Toulouse, et qui sera étendu dans les autres régions. L'assistant de Prévention T. Fonseca Bras fait une présentation très claire sur l'utilisation de cet outil, l'inspectrice souligne sa forte attente sur ce sujet puisque de sa part, car Météo-France est un établissement de grande taille et il faut une cohérence globale dans la gestion de la sécurité dans ses bâtiments.

Il n'est a priori pas exclu que les représentants des personnels puissent avoir accès à cet outil.

Aucun autre point n'est abordé.

Un point d'étape est fait sur le diagnostic organisationnel à SG/RH/FP

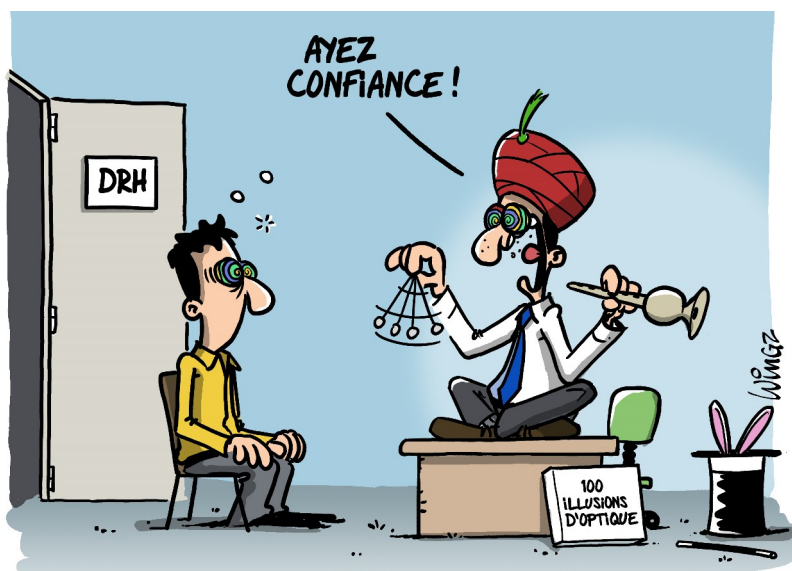


L'administration, via la chargée de l'accompagnement au changement, présente les conclusions de ce diagnostic mené par une structure extérieure à Météo-France, et mentionne des signaux de dégradation des relations interpersonnelles.

Parmi les « points saillants » du diagnostic, outre la nécessité d'outils plus performants et la charge de travail, sont évoqués une proposition de changement d'organisation – qui a été déclinée par les membres de l'équipe – et des « rituels » de management.

La **CFDT-Météo** précise que parmi les raisons du refus de faire évoluer l'organisation figure la crainte d'un fonctionnement en pôles qui obligerait les responsables de ces pôles à assumer une charge de travail supplémentaire, on ne voit guère comment. Si la SG/D met en avant que lorsqu'on prend un rôle de responsable, il y a en général une décharge de travail par ailleurs, le DRH/D referme le sujet en informant le comité que la réorganisation est un sujet mis de côté.

Le DRH/D est interrogé sur la charge de travail dans l'équipe, avec de nouvelles missions comme les formations obligatoires, ou les formations ATSEP, associées à des effectifs en baisse. Il souligne que des outils plus adaptés, plus automatisés sont en effet recherchés (via le SIRH). Il avance qu'il a été tenu compte du plan de charge - notamment sur les formations obligatoires - avec le recrutement d'une personne sous contrat (CDD) en renfort. Il précise aussi que des efforts sont portés sur les aspects de communication interne à l'équipe avec un « chantier à mener sur le premier semestre ».



La CGT (présence de 2 experts) souligne que le départ de l'adjointe inquiète les équipes, la CFDT indique son souhait d'un « tuilage », c'est à dire une présence simultanée de l'ancienne et du futur ou de la future cheffe adjointe. ce qui paraît relever de la gageure car les délais sont serrés (moins de 2 mois). Le DRH/D explique être très attentif au choix de la future ou du futur candidat(e) qui sera retenu(e).

Tous les agents participent à des ateliers internes à l'équipe et seront informés de tous ces points. La chargée d'accompagnement du changement, à Toulouse dans les locaux, précise rester disponible.

La **CFDT-Météo** avait demandé à titre intersyndical d'aborder ce point en mettant en avant deux angles particuliers : les charges de travail (quelles perspectives alors qu'elles ne semblent plus pouvoir être contenues !) et les conditions de travail pour aboutir à un fonctionnement serein. Depuis, il y a eu une déclaration au Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), déclaration trop récente pour figurer dans les déclarations répertoriées et traitées pour la séance du jour.

Le point sur la charge de travail étant vu, le second point fait l'objet d'échanges. L'assistant de prévention précise que le DUERP mentionne bien selon lui des difficultés de l'équipe sous l'angle du management. La SG ajoute que la souffrance est prise en compte car cela fait plusieurs instances que l'on en parle. Elle estime que la médiation pourrait être engagée avant de procéder à une enquête administrative. « *Il serait dommage de ne pas essayer* » conclut-elle.

Au global, on le lit bien, un débat sérieux, apaisé a eu lieu avec le DRH/D, présent spécialement pour ce point à l'ordre du jour. Un point sera fait la semaine du 8 avril avec les équipes, notamment les agents déclarants RSST.

Les espaces de convivialité à Saint-Mandé

Plus léger que le sujet précédent et abordé lors de la Formation Spécialisée précédente en décembre, l'espace de convivialité tel qu'il existe au 5ième étage ne servira pas d'exemple pour la mise en place d'espaces de convivialité aux autres étages (1, 3, 4 et 6). Un vote des représentants des personnels avait été demandé après la présentation et des débats sur les résultats d'une enquête à laquelle avaient répondu 68 agents.

CFDT-Météo, CGT et FO avaient voté contre un déploiement identique aux autres étages en guise d'espaces de convivialité. La décoration, l'aménagement ou le concept donnent satisfaction mais en guise d'aménagement et non en guise d'emplacement... Face aux ascenseurs.

C'est ce que montrait l'enquête auprès des agents : 48 agents satisfaits globalement, 20 insatisfaits.

La question sur l'emplacement n'étant pas posée, il a fallu lire les commentaires pour décrypter ce résultat contrasté. cf. [le fichier ici en lien](#).

Deux commentaires nous paraissent représentatifs :

** Je souligne que la décoration a vraiment été faite avec goût, cependant je l'aurais vu dans une pièce adaptée plutôt qu'en sortant de l'ascenseur.*

** Cet endroit est vraiment très beau mais n'est pas à sa place à la sortie des ascenseurs.*

Je verrai plus cet espace dans un grand bureau de convivialité où les agents pourraient prendre leurs pauses sans déranger les personnes qui travaillent à côté

Au global, le décryptage donne a minima 44 avis réservés ou très réservés sur l'emplacement.

C'est ce qui explique que les organisations syndicales, si elles ne sont pas opposées à des décorations du même type aux autres étages, ont très majoritairement donné un avis négatif (6 sur 7 voix et une abstention) sur l'idée que les espaces face aux ascenseurs pouvaient constituer des espaces adaptés à la convivialité.

Quittons la Formation Spécialisée du CSA et les conditions de travail pour aller vers les débats autour des compétences et de l'organisation des services, ci-dessous les débats du CSA lui-même.

Quel rattachement pour l'équipe numérique actuellement à la D2C au marketing ?



La question a été portée par le représentant de Solidaires appuyé par la **CFDT-Météo**.

Le ressenti de plusieurs agents dans cette subdivision est un effritement du sens au travail.

Une instruction a eu lieu en 2025 donnant lieu à une synthèse... mais qui a visiblement conduit à l'étude de plusieurs scénarios donc entraîné la nécessité d'un complément d'instruction. C'est ce que précise la directrice de la D2C en évoquant des échanges avec la DSM. Néanmoins, dans quelques semaines, une décision devrait être prise.

Gageons que le 25 juin 2026 lors de la prochaine session de dialogue social, la décision sera prise.

Des débats assez fournis ont visé le projet d'évolution des compétences au sein de SG/DAP

L'administration a fourni une note d'une page A4, disponible sur demande à syndicat.cfdt@meteofr dans laquelle il est mis en avant qu'au sein de l'équipe DAP, 4 postes sont transformés de B en A, que de manière générale, il s'agit de professionnaliser les achats. Des postes sont transformés de rédacteurs en acheteurs, une formation certifiante des agents à l'achat durable est prévue pour la totalité des agents de la DAP.

Il y a 3 subdivisions à DAP, seule une voit des postes requalifiés de B en A (TRL). Si tous les agents sont en passe de devenir « acheteurs » (au lieu de rédacteurs de marché actuellement), seuls les acheteurs positionnés sur des projets stratégiques seront de cat A, des acheteurs « leaders », les autres, restants en cat B, seront sur des achats « familles (de produits) », sur certains « segments ».

En catégorie A, il s'agira de disposer d'un master 2 en droit public ou l'équivalent, de solides compétences ou une solide expérience en somme.

En catégorie B, on peut rester rédacteur car la modification de la fiche de poste ne se fait que sur la base du volontariat pour les personnes en poste. La transformation des postes se fera au fil naturel des départs.

Après différentes rencontres, la direction a par ailleurs promis aux agents qu'ils auraient tous accès à une formation certifiante à l'achat durable. Cela est cohérent avec les ambitions de l'Établissement dans le domaine de l'achat exemplaire récemment mis en place (cf. le SPASER, schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables), pour plus d'informations, [c'est par ici](#).



La **CFDT-Météo** fait préciser que les agents auront tous accès à une formation certifiante à l'achat durable car elle sera... obligatoire. Toutefois, la responsable de la division précise que si cette formation apparaît trop lourde et non atteignable pour un agent, on le fera participer sans aller jusqu'à la certification finale.

On saisit bien la démarche globale : la « fonction achat » va viser des activités nouvelles, des responsabilités nouvelles, une charge nouvelle qui incombera aux catégories B, par rapport à aujourd'hui : au lieu d'accompagner le prescripteur (celui qui demande l'achat), ils prendront les choses en main, guideront bien plus le prescripteur, en ne lui laissant quasiment que la rédaction du cahier des charges. Cela entre bien dans le cadre de la fonction "acheteurs" au sens de la direction des achats de l'État (la DAE).

Pour les représentants des personnels que nous sommes, c'est une évolution certes vertueuse et sans doute intéressante, pour les agents comme pour l'administration, mais qui peut légitimement mener à interroger un réajustement, autant que faire se peut, de primes, notamment pour les personnels techniques (TSM) qui ne bénéficient pas du même régime que leurs homologues corps communs. Concernant les assistants, nous avons demandé à l'administration de vérifier le niveau RIFSEEP des acheteurs dans la cartographie DGAC pour éviter toute iniquité.

LA CFDT MET SON GRAIN DE SEL

Ces nouveaux métiers d'acheteurs vont vers une maîtrise plus large de la fonction achat, offre un intérêt par rapport aux métiers actuels, mais aussi des contraintes – bien saisir le besoin des prescripteurs –. Ce changement de positionnement quant aux missions assurées doit questionner la reconnaissance à accorder à ces métiers. Les débats sont ouverts, l'administration en convient, SG/D proposant la prochaine instance pour rediscuter de cette question RIFSEEP.



Des ajustements dans les divisions des CSP de SG/FI

Une note de ré-organisation nous est parvenue la veille du CSA



1/ Un emploi de gestionnaire actuellement vacant au sein de la division DIRs/Saint-Mandé du CSP Dépenses est transformé en emploi au sein du département affaires budgétaires.

Le CSP Dépenses comprend actuellement 33 agents, bientôt 32... Il nous est précisé que des « gains de productivité » sont désormais réalisés grâce à PEP PREMIUM. C'est la première fois que les représentants des personnels entendent parler de cet outil en termes élogieux. La **CFDT-Météo** indique qu'elle ira consulter les agents.

En revanche, nous appuyons l'idée que le département des Affaires Budgétaires a besoin de renfort (il n'y a que deux cadres dans ce département).

2/ Un emploi de gestionnaire vacant à compter du 15 avril 2026 au sein de la division de Toulouse du CSP Dépenses est transformé en emploi d'adjoint-e à la cheffe de cette division.

Même cause, même effet que pour le point précédent, 3 ans après son déploiement, PEP PREMIUM apporte des gains d'efficacité. La cheffe du CSP n'ayant que 2 adjointes en charge du visa de tous les actes des gestionnaires alors que le besoin est plus tôt 3, pour assurer toutes les tâches d'encadrement et d'assistance aux services prescripteurs, le poste est transformé.

La CFDT-Météo a demandé un point sur les effectifs

L'idéal pour nous est de comparer les effectifs réels aux effectifs cibles inscrits dans le TROED.

Il se trouve que celui-ci n'a pas été vu au niveau du CSA à l'automne dernier. Nous faisons part de notre volonté de discuter des armements (les effectifs en place) et des cibles.

On se demande ce qu'est devenu le poste dont on évoquait le transfert au CSA précédent (poste au CRC Center de Relation Clients de la D2C). On sait par exemple qu'à la DIRCOM, la cible est de 44 au TROED pour 41 au réel. On sait les difficultés rencontrées au CSP dépenses, la tension sur les effectifs, on sait les ennuis de recrutement au département des Affaires Juridiques. On sait qu'il y a peu souvent du « tuilage » (les délais de vacance de poste sont souvent non nuls).

SG/D admet qu'il y a de manière générale assez peu de mouvements dans l'administration actuellement, même sur des postes attractifs. Un point sera fait.

La CFDT-Météo fait part de son inquiétude sur les formations obligatoires des Ouvriers d'Etat

En résumé, Météo-France peut-il prendre le relais de la DGAC dès lors que celle-ci rechigne à accepter les OE de Météo-France dans les stages habilitants ?

DRH/DA précise que l'ensemble de l'offre de formation est diffusé et communiqué par le département de la Formation Permanente, y compris pour des stages se déroulant à la DGAC.

Les personnels communs doivent être systématiquement retenus pour les formations en lien avec les métiers exercés. Elle reconnaît que c'est plus compliqué pour les formations transverses, non prioritaires, et en effet, l'offre doit alors venir de Météo-France.

Sur 2025, il y eu 8 sessions de formation à la DGAC pour les OE. Un rappel récent a été fait afin d'une meilleure prise en considération des demandes de formations de nos personnels OE.

Nous objectons que les OE de la DGAC semblent éprouver les mêmes difficultés que nous ! Les formations sont bien présentes au catalogue, mais il n'y a pas de date.

SG/D rappelle que le souci date de plus d'un an, et qu'il convient désormais d'écrire à la DGAC.

Il n'y a plus qu'à...

