



Comité Social d'Administration de Météo-France du jeudi 15 octobre

Sommaire

<i>La DRH présente une modification des lignes directrices de gestion relatives aux mobilités</i>	<i>1</i>
<i>Puis une modification de l'instruction sur l'organisation du temps de travail.....</i>	<i>1</i>
<i>Le rapport social unique 2025 est présenté.....</i>	<i>2</i>
<i>Nouveaux montants du RIFSEEP des personnels techniques. Et quid des agents sous contrat ?</i>	<i>2</i>
<i>Les (futurs) nouveaux montants du RIFSEEP des personnels administratifs.....</i>	<i>2</i>
<i>Le suivi du plan d'actions suite au baromètre social (de 2024).....</i>	<i>3</i>
<i>La stratégie d'adaptation de l'offre de Météo-France dans le contexte du changement climatique 2027-2031.....</i>	<i>4</i>
<i>Quelques questions diverses.....</i>	<i>4</i>
<i>ANNEXE (sur les chiffres clés du rapport social unique).....</i>	<i>5</i>

La DRH présente une modification des lignes directrices de gestion relatives aux mobilités

Il s'agit essentiellement d'entériner 5 cycles de mobilités par an. La CFDT-Météo était plutôt favorable à 4 cycles. Toutefois, en proposant [ce nouveau document](#), la DRH entérine une place plus importante pour les échanges avec les représentants des personnels. Ainsi, il y aura des concertations entre les réunions d'affectation, c'est plutôt un bon point.

Ce n'est pas un retour à la concertation approfondie qui se déroulait il y a 4 ans en amont des mobilités avec les CAP d'automne et de printemps mais un certain dialogue est facilité.

Afin de saluer ce progrès, la CFDT-Météo partage ses votes : 2 Pour, 1 abstention.

Puis une modification de l'instruction sur l'organisation du temps de travail

Ce sont en grande partie des corrections techniques qui sont intégrées à ce document sur les temps de travail à Météo-France... par ex. la gestion du temps partiel mensuel et annuel pour les agents en service posté s'aligne sur celle des agents en horaire de bureau (jours de congés annuels calculés au prorata de la quotité de temps partiel entre autres, quoi que certaines modifications poussent la p-dg a demandé une étude d'impact sur les services postés).

Sauf que [certaines de ces modifications](#) fâchent !

Elles sont issues de textes pris par le gouvernement - un décret pris cet été - qui visent les autorisations spéciales d'absence de son lieu de travail (ASA), et réduisent des droits, par exemple en ce qui concerne les jours pour enfants malades. Autre illustration, pour les femmes souhaitant allaitées, ou pour les parents désireux d'accompagner leurs progénitures à la rentrée scolaire, des aménagements d'horaires remplacent des ASA.

Or les aménagements d'horaires ne sont pas assimilés à des périodes d'activité alors que les autorisations d'absence de son lieu de travail le sont. [Ici en lien un article sur le sujet](#) des différents changements dans la Fonction Publique et [ici le point sur les changements à Météo-France](#) (document de l'administration).

La CFDT-Météo s'abstient, on ne se voit pas voter favorablement certains reculs.

Le rapport social unique 2025 est présenté

[Ce document](#) est très complet, on l'appelait bilan social il y a quelques années.

Il comporte une introduction que nous portons en annexe, en 5ème page de ce CR.

Il démontre un fort investissement de l'administration pour fournir différentes statistiques.

Bravo aux équipes de la DRH pour ce travail !

Cependant, la version reçue avant le CSA ne comportait pas les tableaux de promotion hommes / femmes chez les ITM. C'est ennuyeux car cela ne nous a pas permis de se pencher sur le respect des équilibres dans les promotions entre hommes et femmes. Post CSA-EP, on peut lire une nouvelle version du RSU qui fait part de 9 femmes promues sur 29, 31% des promotions pour 28 % de promouvables femmes, les équilibres seraient ainsi respectés. Sauf qu'à notre connaissance, il y a eu 11 femmes promues parmi les 29 promotions, soit 38 % des [promotions](#). Les chiffres restent donc à éclaircir.

Nouveaux montants du RIFSEEP des personnels techniques. Et quid des agents sous contrat ?

La modification des notes de gestion relatives à la mise en oeuvre du RIFSEEP pour les corps des ITM et des TSM : on met les socles à jour en lien avec le plan de convergence.

C'est une formalité après les discussions des dernières semaines.

Précisons que les +200 € pour les TSM ou les +600 et quelques € pour les ITM sont, en paye, une augmentation pour tous les agents, qu'ils soient au socle ou pas au socle, on augmente tout le monde de ces montants, on ne fait pas que réhausser les gens qui seraient aux socles.

Côté CFDT-Météo, cela a été l'occasion de répéter qu'on souhaite d'autres modifications dans ces notes Rifseep TSM et Rifseep ITM : plus de gratification pour l'expertise (les petits gains tous les 4 ans), plus de gratification pour les changements de poste, plus de reconnaissance pour les cadres intermédiaires (CUT, agents ITM sur postes IPEF, agents TSM sur postes ITM, adjoints de division) et de constater au sujet des compléments ATSEP attendus qu'il n'y a rien pour 2026 mais ce sera pour 2027.

Enfin, nous avons souligné que les augmentations de primes IFSE ne concernent pas les contractuels qui se sentent mis à l'écart. La carrière des contractuels à Météo-France est trop longtemps restée un impensé, et il faudrait y remédier. La DRH a noté le point et un échange sera engagé dans quelques semaines. Il s'agira d'étudier dans quelle mesure les « enveloppes de revoyure » permettent de tenir compte d'une réciprocité de la valorisation des primes IFSE des personnels techniques – tandis que pour les primes CIA, cela a été obtenu en 2025 –.

Les (futurs) nouveaux montants du RIFSEEP des personnels administratifs

La CFDT-Météo a interrogé l'administration sur la mise en oeuvre d'une mesure issue du protocole social DGAC signé par la CFDT. Ainsi, la mesure 10.3 prévoit la révision des cotations de postes, avec une enveloppe contrainte à la DGAC, le texte ciblant en priorité le SG et la DTA. Quelle mesure reflète est donc attendue à Météo-France ?

La direction précise que les négociations à la DGAC ont abouti il y a peu de temps et que le temps a manqué pour s'y pencher. Des mesures reflét ne seront mises en œuvre qu'en 2027, si... des mesures reflét sont mises en œuvre ! La CFDT-Météo y veillera afin d'éviter toute iniquité dans les corps des adjoints administratifs, des assistants administratifs et des attachés en ce qui concerne les personnels affectés à Météo-France et ceux à la DGAC. Pour plus de détails (notamment les montants mensuels), lire [l'article ici en lien](#).

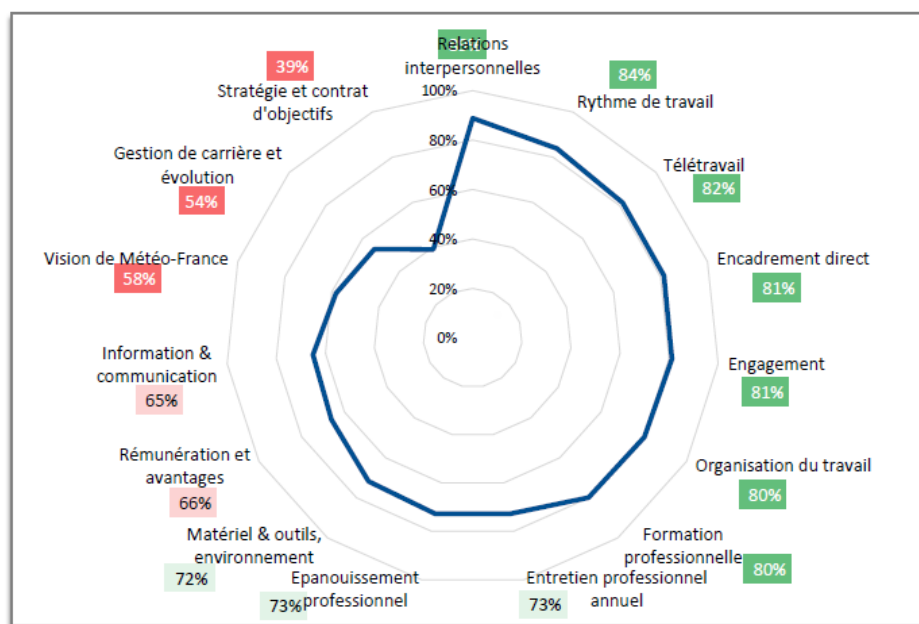
Le suivi du plan d'actions suite au baromètre social (de 2024)

Rappelons de quoi on parle, il s'agit de l'escargot issu du « baromètre social » opéré fin 2024 (165 questions en 21 chapitres, près de 1300 agents qui ont répondu), et un plan d'actions en réponse présenté en octobre 2025. Cf. l'image ci-dessous.

Ce qui était à améliorer était surtout la com' de la DG, la confiance en l'avenir, le partage des stratégies thématiques mais aussi un peu la visibilité sur les carrières qui pouvait sembler un peu "atone" aux agents.

Les actions suivent leur cours, notamment, justement, les entretiens de carrière, avec plus de 100 réalisations par an.

INTEGRATION DES RESULTATS : clés de lecture/traitement



Un score **supérieur 70%** = satisfaisant
Un score **supérieur à 80%** = très satisfaisant

➡ **Maintien/renforcement des actions existantes**

Un score **entre 60 et 70 %** = questionnant

Un score **inférieur à 60%** = insatisfaisant

➡ **Actions d'amélioration**

Et les questions / réponses qui avaient le plus fâché :

Satisfaction globale – les principaux points faibles

Question	Météo-France 2024
L'établissement anticipe, explique et accompagne suffisamment les changements en interne	26%
Météo-France sait fidéliser ses agents	28%
La stratégie, les orientations et les objectifs sont favorables à votre épanouissement professionnel	31%
Météo-France encourage la créativité et l'innovation de ses agents	34%
Vous adhérez à la stratégie, aux orientations et aux objectifs choisis par l'établissement	37%
Vous connaissez le dispositif d'entretien de carrière proposé par la DRH ?	37%
D'une manière générale, considérez-vous que les entretiens annuels ont un impact concret sur l'évolution de votre carrière ?	38%
Météo-France promeut des valeurs humaines fortes	44%
Vous recevez des marques de reconnaissance de votre travail de la part de l'établissement	44%
Vous avez confiance en l'avenir de Météo-France	44%
Dans une perspective de changement d'affectation, vous disposez d'un accompagnement satisfaisant pour évoluer professionnellement	48%
Vous êtes suffisamment informé.e des succès et des difficultés de Météo-France	49%

➞ 27 actions en réponse aux grands enseignements du baromètre social 2024

4

La stratégie d'adaptation de l'offre de Météo-France dans le contexte du changement climatique 2027-2031

Ce document de 13 pages est présenté par la directrice du service de la Climatologie.

En cohérence avec le COP, cette stratégie mêle offres de service et effort pour être au cœur de l'expertise institutionnelle sur le sujet du changement climatique. Météo-France, après avoir défini la trajectoire de température de référence, travaille avec de nombreux partenaires pour fournir du conseil aux collectivités et aux clients privés. Deux parties sont distinguées :

- 1) l'évolution de l'offre dans le domaine pour être référence acteur de référence pour les données et les services climatiques en les améliorant, notamment vers les « territoires » ;
- 2) un peu moins évident : des actions sur les gestions de crise et sur la Vigilance pour de meilleurs avertissements et pour intégrer plus amplement les divers risques associés aux bouleversements en cours ;

Le changement climatique est à l'œuvre, la tâche est immense pour s'adapter.

Il reste quelques jours pour participer en interne à la [réflexion collective sur ce sujet](#).

Quelques questions diverses

Communication de l'Etat :

Le gouvernement impose de nouvelles directives en terme de communication, aux ministères et aux Etablissements Publics donc à Météo-France. La pdg précise que l'impact est avant tout budgétaire puisque 40% du budget communication est amputé. Il s'agit d'opérer une communication plus centralisée.

Un préfet pourrait-il nous empêcher de dire des choses déplaisant au personnel politique ? Potentiellement oui, mais la pdg doute que ce soit le cas, Météo-France travaille sur des sujets factuels et quel serait l'intérêt du représentant de l'Etat ?

Promotions de TSM en ITM : L'examen professionnel a permis 45 promus sur 54 possibles. Il nous est confirmé que le reliquat sera versé sur la liste d'aptitude, soit 36 promotions à venir.

ANNEXE

Introduction du RSU 2025 : les chiffres clés ou le panorama 2025

1/ Emploi

Au 31 décembre 2025, Météo-France compte 2643 agents sous plafond, pour 2 583 ETP, avec un schéma d'emplois de 0 ETP, ce qui implique qu'il n'y a pas eu d'évolution ni à la hausse ni à la baisse notifiée par la tutelle. Les ETPT sont au nombre de 2602, pour un plafond autorisé de 2 632 ETPT.

75% des agents travaillent dans des directions centrales, 15% dans les services territoriaux en métropole et 10% outre-mer.

Le personnel est essentiellement fonctionnaire à 83% et comporte 15 % d'agents contractuels sous plafond. Les personnels techniques constituent 87% des effectifs, les personnels administratifs 11% et les ouvriers d'état 2%.

Les femmes représentent 31% de l'effectif global tout comme 2024. Elles restent nettement moins nombreuses que les hommes dans la sphère technique (26 %) et chez les ouvriers (4,8 %) et sont plus nombreuses dans la sphère administrative (72,1 %).

2/ Recrutements

En 2025, 202 recrutements ont été effectués (189 en 2024 et 259 en 2023), dont 50 par concours et 107 sous contrats (59% CDI et 41% en CDD).

Environ 70 % des postes sont pourvus par des fonctionnaires, et 30 % par des agents contractuels.

3/ Parcours professionnels

Au cours de l'année 2025, 420 postes ont été publiés comme vacants ou en vacance éventuelle (450 en 2024), 443 vœux ont été prononcés par 295 candidats internes et au final 180 postes ont été pourvus en interne.

193 agents ont quitté leurs fonctions (138 en 2024). Parmi ces départs on enregistre 94 départs à la retraite, 3 ruptures conventionnelles et 1 licenciement.

4/ Formation

Le nombre d'agents ayant suivi au moins un stage de formation permanente est de 2184 (1821 en 2024), soit 86,6% de l'effectif total, avec une durée moyenne par agent de 3,5 jours.

5/ Rémunérations

98,8 % des crédits de masse salariale votés en budget initial ont été exécutés. Les dépenses totales de masse salariale pour l'année 2025 s'élèvent à 248,02 M€.

La rémunération nette médiane des hommes (3 315,88 €) est supérieure de 1,6 % à celle des femmes (3 264,7 €).

6/ Santé et sécurité au travail

52 accidents, dont 20 avec arrêt de travail, ont été constatés à Météo-France en 2025, avec pour cause majeure les accidents sur le trajet domicile-travail. En 2024 ce nombre était de 66 accidents, dont 25 avec arrêt de travail.

Au cours de l'année, 1285 agents ont suivi une formation Santé et Sécurité au travail.

7/ Organisation du travail

Les deux tiers des agents travaillent en horaires de bureau (63% des hommes et 81% des

femmes), 32% des agents travaillent en service posté, dont 19% en service permanent.

Proportionnellement aux effectifs de chaque genre, le régime de travail en service posté concerne nettement plus d'hommes (37%) que de femmes (20%).

Le pourcentage global des temps partiels est de 11%. Proportionnellement aux effectifs de chaque genre, il y a plus de femmes à temps partiels (15%) que d'hommes (9%).

La quotité de travail à 80% représente 65% des temps partiels (67% en 2024)

Au 31/12/2025, 70% des agents ont un compte épargne temps, 1 854 CET actifs. Au total, 13 518 jours ont été épargnés (12 545 jours en 2024), 8 787 jours ont donné lieu à indemnisation en 2025 (3 840 jours en 2024), soit un peu plus de la moitié des jours retirés.

Le nombre total de jours d'absence en 2025, tous motifs confondus (santé et hors santé), est de 22 530 jours (21 024 jours en 2024), dont 19 389 jours pour raisons de santé (15 831 en 2024). Les congés de maladie ordinaire représentent 53% des absences pour raison de santé (62,6% en 2024).

Au 31/12/2025, 1733 agents sont autorisés à faire du télétravail. On constate une hausse significative de 16% par rapport à 2024. Le taux d'agents en travail à distance est de 6 %.

8/ Action sociale et protection sociale

Le montant des prestations gérées par Météo-France en faveur du personnel s'élève à 1 465 K €, essentiellement consacré aux titres de restauration (518 918,40 €) et aux cantines (677 725€).

9/ Dialogue social

Le dialogue social en 2025 s'est organisé autour de 7 instances (CSA et FS) au niveau national et plus de 70 instances au niveau spécial. Plus de 30 réunions thématiques (groupes de travail notamment sur la pénibilité, le guide de gestion des contractuels et les mesures sociales). La direction de Météo-France et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont par ailleurs signé le 16 décembre 2025 un protocole d'accord pour la lutte contre les discriminations et les haines au sein de l'établissement. Il s'agit du premier accord signé au sein de l'établissement, résultat d'une année de travail et d'échanges avec les représentants des organisations syndicales.