



CR CSA Action régionale hexagonale du 17 mars 2026

Sommaire

Renfort de l'encadrement des Divisions Services DIRIF / DIRN.....	1
Nouvelles procédures de production vers les préfectures.....	2
Vigilance INFRA-départementale.....	2
Des formations obligatoires pour tous les agents, à faire en 3 ans.....	2
Point d'étape sur les effectifs.....	3
Gestion des personnels sous contrat.....	3
Nouvelle offre commerciale.....	3
Objectifs commerciaux 2026.....	4
Organisation du centre de Chamonix.....	4
Assignation.....	4

Renfort de l'encadrement des Divisions Services DIRIF / DIRN

Une revendication est portée de longue date par la CFDT-Météo : ajouter un second adjoint aux divisions Services de la DIRN et DIRIF. Une action est en cours dans le cadre du CSA.



L'encadrement de la DIRIF a été sollicité par la direction et n'a pas exprimé de besoin particulier. La CFDT-Météo rappelle néanmoins qu'un certain nombre de sujets ou de sollicitations ne peuvent aujourd'hui pas être traités, malgré des effectifs devenus nominaux. Il serait intéressant de les quantifier.

La direction répond que les nouvelles demandes (groupe de travail, etc.) passent en DIR DSR avec des priorisations, et que le travail sur les activités portefeuilles n'est pas terminé.

Quant à la DIRN, l'action est encore en cours.

Nouvelles procédures de production vers les préfetures

Les représentants du personnel soulignent que cette nouvelle procédure est complexe et potentiellement assez chronophage, et que son principe n'est pas très bien compris dans les divisions services. Ils regrettent que l'EDS en jaune permis initialement par la V6 ait été abandonné. Une lettre signée par de nombreux prévisionnistes a été envoyée vers la DG.

La direction assure que la réponse au courrier est en cours, et explique que les EDS en situation jaune ne sont « pas si simples », avec notamment des difficultés d'affichages sur internet. Elle rappelle également que la DSCGC juge qu'en jaune, le citoyen est en charge de sa propre sécurité.

Vigilance INFRA-départementale

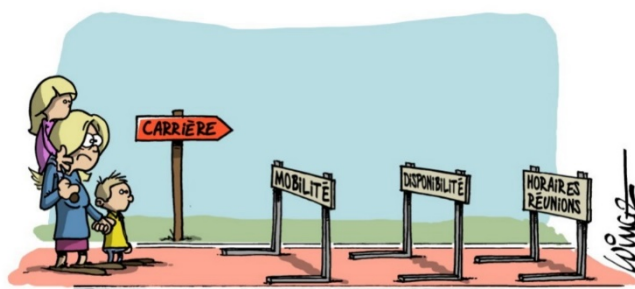
Le déploiement est prévu pour l'été 2026, les développements techniques sont en cours. Les critères départementaux ne sont pas modifiés, le tracé infra ne sera mis en œuvre que s'il est jugé sûr et pertinent. Tous les phénomènes ne sont pas concernés mais on trouvera : vent, neige-verglas, pluie-inondation, certains types d'orages.

Des ateliers sont en cours dans les DIR, suivis d'exercices inter-DIR. Il y aura des formations en fin de printemps.

Un accompagnement vers les préfetures va être fait en amont du déploiement. Il sera aussi nécessaire de faire une présentation dédiée vers les référents territoriaux.

Des formations obligatoires pour tous les agents, à faire en 3 ans

La direction présente les objectifs : « *renforcer une culture commune et partagée, basée sur un socle de connaissances et de valeurs au service d'une communauté de travail bienveillante et solidaire* ».



POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

3 formations RH sont prévues pour l'année 2026 : Egalité-professionnelle / violence sexistes et sexuelles / Handicap. Des formations alternatives et d'approfondissement, plus longues, sont également possibles. De plus, une formation aux gestes qui sauvent est à faire dans les 3 ans.

Enfin une formation ATSEP (Air Traffic Safety Electronics Personnel) est prévue pour les agents qui font fonctionner, entretiennent, mettent hors exploitation et remettent en exploitation les équipements du système fonctionnel pour l'aéronautique, soit en DIR les agents du support informatique, et les agents de maintenance à Saint Pierre et Miquelon, également dans le périmètre de ce CSA.

Si un agent refuse de réaliser ces formations, la direction précise que « comme indiqué dans la note DRH du 7 janvier 2026, cela aura des conséquences sur le CIA ». Les représentants soulignent que cette mention est infantilisante, et qu'un autre mécanisme plus vertueux pourrait être mis en place.

Point d'étape sur les effectifs

Les effectifs sont globalement nominaux. Tous les besoins pourront être pourvus par les sorties d'école.

Gestion des personnels sous contrat

Selon le guide de gestion il est aujourd'hui possible d'envisager un passage de CDD en CDI au bout d'un an sur un poste en tension, ou au bout du premier CDD de 3 ans dans le cas plus général. En réalité, les délais sont longs, parfois 6 ans (car c'est la durée maximale des CDD avec un employeur public).

La Direction reconnaît un « déficit de communication » vers les agents et les encadrants, notamment sur le calendrier des demandes.

Lors de la campagne de revoyure au bout de 3 ans, le passage en CDD sera désormais systématiquement évoqué en plus de la revalorisation salariale.

Le contrôleur budgétaire pourrait toutefois avoir son mot à dire sur le nombre de passage en CDD.

A noter qu'un Webinaire est prévu sur le sujet des contractuels est prévu ce jeudi : 19 mars.

A partir de 11h en web-ex (lien ici).



Nouvelle offre commerciale

Le contexte commercial est complexe, le résultat 2025 n'est pas bon, avec une offre de prévision conseil fortement concurrencée. Plusieurs contrats ont été perdus, et la concurrence est très agressive sur les prix. Des actions de baisse des coûts sont envisagées, notamment pour le secteur des routes.

Ces actions concernent notamment les MSB expertisés par les MC : l'expertise pourrait être supprimée dans le cas où les cases sont vertes (tout en maintenant une certaine vigilance ou surveillance de la part du prévisionniste).

Cela pourrait théoriquement libérer du temps au MC pour prendre en charge « d'autres prestations commerciales » (est-ce à dire que cela pourrait aller jusqu'à des études en lien avec le changement climatique, sur les îlots de chaleur urbain, etc. alors que ces productions sont habituellement gérées par DSM/CS ?).

La CFDT-Météo rappelle qu'une expertise doit être systématique pour avoir du sens, à la fois pour le déclenchement des alertes, mais aussi pour les non-alertes. On ne peut pas s'appuyer sur une base alpha peu modifiée pour les seuils bas et qui contient des biais.

La CGT note que la plupart des phénomènes hivernaux (gelées blanches, regel, etc.) ne sont pas expertisées dans la base. Enfin la CFDT souligne qu'en cas de situation météorologique calme, en plus de la veille météo nécessaire, les MC réalisent des tâches de climatologie (clim amont, certificat d'intempérie, etc.) et des tâches portefeuilles.

Les représentants du personnel demandent par ailleurs que les données comptables commerciales soient présentées en CSA d'une part et vers les agents de MF d'autre part pour une meilleure compréhension.

La Direction promet « qu'on prendra le temps dans le calendrier » pour une organisation robuste. Elle précise aussi que « l'objectif n'est pas de diminuer les ETP ». Un atelier est prévu à Toulouse en mai avec l'ensemble des acteurs concernés.

Objectifs commerciaux 2026

Les objectifs assignés aux ingénieurs commerciaux semblent pour le moins ambitieux dans le contexte actuel (données publiques, concurrence), avec des hausses demandées pour certaines DIR atteignant 15 %. Cela met une forte pression sur les agents du commerce, et semble peu réaliste.

La direction confirme cette ambition, susceptible selon elle de lancer une « dynamique positive ».

Organisation du centre de Chamonix

La CFDT-Météo demande des précisions sur l'organisation du centre de Chamonix en ce qui concerne la prestation commerciale du risque d'avalanche en vallée de Chamonix, suite au retour d'agents ayant eu le ressenti de pressions de la part de l'encadrement pour annuler des vacations (alors que l'annulation est normalement à la main de l'agent puisqu'il ne s'agit pas d'astreinte).

DSR/D et DIRCE/D expliquent la situation.

Cette prestation était auparavant réalisée par deux agents, dont l'un est parti à la retraite et l'autre part également à la fin de l'année. Une phase de test a été mise en place au cours de la VH pour transférer les compétences sur les nouveaux agents. Lorsqu'il n'y a pas nécessité d'activer cette vacation, la direction propose une annulation, la veille, mais le dernier mot revient bien à l'agent (la direction confirme cet engagement) sur le choix d'annuler ou de maintenir sa vacation, sur les mêmes horaires et sur des activités bureaux. La Direction précise qu'une des difficultés pratiques est la mise en place d'activités bureau les jours de week-end.

Officiellement, le Document d'Organisation n'a pas évolué. Le bilan de l'expérimentation sera fait, et le nouveau document sera présenté au CSA de juin.

Assignment

Solidaires fait mention d'une assignation à la DIRO pour une vacation de nuit en raison d'une mauvaise qualité de l'air, assignation qui est jugée excessive. La Direction rappelle qu'il faut appliquer strictement le mode opératoire qui est assez précis sur ce point.

Le prochain CSA-ARH aura lieu en juin.