



Compte-rendu CFDT-Météo du CSA Météo-France du 26 mars 2026

Réunion présidée par le directeur général adjoint puis par la présidente-directrice générale, comme habituellement. 23 questions diverses des organisations syndicales figuraient à l'ordre du jour. La CFDT-Météo a retenu les plus importantes (à partir de la page 5).

Sommaire (cliquable)

Les formations ATSEP.....	1
Le bilan du plan d'action handicap 2022/2025.....	3
Au sujet du plan d'action handicap 2026/2029.....	3
Dossier " rattrapage du niveau des primes " pour les TSM et ITM.....	4
La prime d'intéressement et de performance collective, est payable à tout le monde.....	4
Le RIPEC est la nouvelle prime des CR/DR.....	5
Mise en œuvre du booster/ superbooster pour le recrutement ITM.....	5
Les calendriers des processus de promotions 2026 pour les personnels techniques sont...	5
Le sujet des astreintes, encore et toujours lié à la revalorisation des IPHA et vice-versa. .	5
CDIsation des contractuels en 2025.....	6
Des textes réglementaires en vue des élections professionnelles de décembre 2026.....	6
La dématérialisation des demandes de pension sera bientôt effective.....	6
Points divers.....	6

Les formations ATSEP

La direction indique que le règlement ATSEP (Air Traffic Safety Electronics Personnel) provient d'un règlement de l'Union Européenne s'appliquant à tous les prestataires de service à l'aviation civile (DSNA – les contrôleurs aériens -, et donc la Météo, le service MET).

L'objectif est « *de s'assurer que tous les personnels techniques qui interviennent sur des systèmes du périmètre fonctionnel MET ont, en fonction de leur périmètre d'intervention, toutes les compétences requises, vérifiées, et à jour* » afin de garantir la sécurité du transport aérien. Météo-France doit se mettre en conformité avec ce règlement d'ici fin 2026. Les délais sont contraints. Et non négociables selon la pdg, qui rapporte la position de la DGAC.

Elle précise qu'il a été demandé aux supérieurs hiérarchiques de parler du sujet avec les agents concernés, sur la base d'une note générale partagée par la direction vers eux.

310 agents sont à former : 180 à la DSO, le reste à la DSI et dans les DIRs. Sur 310 personnes concernées, combien de TSM et combien d'ITM, la direction le précisera plus tard.

Bien entendu, nouvelles compétences, nouvelles formations, nouvelles exigences, impliquent une reconnaissance à accroître d'autant que côté DGAC, ceux qui sont ATSEP sont les IESSA, des ingénieurs ainsi que certains OE. Le DRH/D précise toutefois qu'il n'y a pas de lien entre la création du corps des IESSA et la mise en place de cette qualification.

La pdg ne disconvient pas de la nécessité d'une reconnaissance.

Elle estime qu'il faut regarder précisément la charge de travail que cela va entraîner, avant de formuler des propositions, qui seront aussi fonction des marges de manœuvre au budget.

La CFDT-Météo précise qu'il n'y a eu qu'une base de communication lors des entretiens annuels, sans éléments très précis. Et en outre, en général, les conséquences précises de cette nécessaire qualification n'ont pas été évoquées. Quelle charge de travail supplémentaire ? Quelles responsabilités ? y compris peut-être pénalise ? Quels temps de formation, y compris pour les supérieurs hiérarchiques ?

Nous confirmons que le tutorat est une pratique ancrée à la DSO, mais que cela représente une charge de travail, laissant un goût amer si le turn-over est fort (le tuteur s'en va !).

En conclusion, nous disons que ce sujet n'a rien d'anecdotique, que le calendrier est serré, et que même si l'on comprend qu'il faut aller vite, il faut bien cadrer les choses et avoir une reconnaissance claire des charges que cela entraîne.

La pdg répond en estimant que la valorisation vient aussi dans la reconnaissance des acquis de l'expérience. Elle précise qu'on ne parle pas de "re-former tous les agents". On va mobiliser le principe de formations au long cours, avec certes, des évaluations qualifiantes. Quelqu'un qui a été ATSEP, qui part dans un autre service devra refaire des formations s'il revient mais un agent en poste ne perdra pas son acquis. L'ATSEP a pour elle un profil très "formalisation".

Sur la question des responsabilités, a priori, cela n'entraîne pas de responsabilités différentes par rapport à celles d'aujourd'hui. Mais tout de même : selon l'administration : *"un agent non qualifié ne peut plus faire son métier"*, même si c'est un point qui reste à instruire. Quid de l'hypothèse d'un agent qui refuserait de passer les qualifications ? *« il faudrait alors envisager un changement de poste. »*

DSM/Aéro, ENM, DRH/Formation Permanente (FP) doivent mettre en place et réaliser les formations ad hoc.

Des évaluations auraient lieu sous forme de "quizz" (base de données de questions).

Des tutorats avec des personnes formées pour seront assurés.

Une montée en puissance des compétences est possible sur ces formations ATSEP (en gros, répondre à des quizz et assurer du tutorat, ce n'est pas la même chose, cf. la "pyramide" que l'on peut voir en page 8 de [la présentation ici en lien](#)).

Des recyclages sont prévus tous les trois ans concernant les systèmes et équipements.

Le DRH/D précise que du côté de DRH/FP, c'est avant tout la cheffe de service et son adjointe qui sont chargées dans le dossier. Sur les tutorats, notamment à la DSO (à la DSI, la pratique semble moins homogène), la pdg est optimiste car cela semble dans les pratiques habituelles.

La chargée de mission sur le sujet ATSEP (DIRSO/DA° explique qu'une évaluation d'entrée devra aussi être faite à chaque arrivée d'agents : il faut en définir les critères. Un TZO déjà opérationnel n'est bien entendu pas dans le même cas de figure que ceux qui arrivent.

Questions pratiques de la CFDT-Météo :

- la formation pilote en juin, qui va y participer ?
- comment impliquer les organisations syndicales quant à la mise en place du dispositif ?

Sur la formation pilote, la direction fera un appel à volontaires et s'il y a trop de candidatures (sic !), des priorités seront données.

Sur la concertation, la p-dg comprend notre message : le rythme des instances n'est pas adapté. Elle n'est pas défavorable à la mise en place d'un GT national.

Sur la communication vers l'ensemble des agents, à ce stade, rien n'est prévu, il faudra en effet penser à de la "pro-activité" par direction (DSO, DSI).

La chargée de mission indique qu'un espace Confluence sera mis en place pour bien partager les informations, une fois qu'elles sont "consolidées".

La p-dg demande à la chargée de mission un tableau de synthèse sur tous les points abordés. Y compris la reconnaissance de la charge supplémentaire.

Le bilan du plan d'action handicap 2022/2025

Bon à savoir :

Une enquête recensement est menée annuellement pour que les agents puissent questionner l'administration sur les possibilités de reconnaissance RQTH, inconvénients éventuels / avantages. Lors de ces enquêtes, la DRH constate par d'une part que certains agents estiment ne pas avoir besoin d'aide, d'autre part que certains hésitent à faire part de leur handicap craignant d'être stigmatisés.

Concernant le télétravail pour les aidants, un médecin doit désigner la personne à aider : la quotité est définie au cas par cas. Des proches-aidants perdent parfois du salaire, d'autres renoncent à devenir proches-aidants.

Des dons de jours (JRTT) ont eu lieu à hauteur de 40 jours en 2024, les jours qui ne seraient pas redistribués sont en stock et reportés à l'année suivante. D'ailleurs, il y a du stock. Et du coup, de la publicité sera faite pour que les agents concernés fassent appel à ces jours.

Une fois le bilan présenté, nous indiquons que des personnes ont le sentiment de ne pas avoir été accompagnées. La DRH adjointe chargée de la QVT répond que les pratiques doivent être homogénéisées pour encourager la pro-activité de la DRH (des déclarations peuvent venir de plusieurs sources, et les actions mises en regard ne suivent pas systématiquement).

Nous formulons un bémol au satisfecit sur le bilan : certains agents directement concernés ont le sentiment qu'à ce stade, il y a bien de l'affichage mais pas toujours des moyens à la hauteur, même si dans l'ensemble, et notamment depuis 2022, l'Etablissement progresse dans la prise en compte des situations de handicap.

Au sujet du plan d'action handicap 2026/2029

La DRH va piloter ce plan d'action, en particulier la référente handicap (PA2S/ DA). Un bilan annuel sera proposé en CSA-EP. Le DRH/D précise qu'il n'y a pas de souci de budget dédié, qui est une composante du budget de l'action sociale. DRH/DA précise qu'on a même doublé les moyens alloués pour 2026.

Les organismes "Cap-emploi" vont être en soutien de Météo-France. Les "Cap-emploi" assurent ainsi une mission de service public en accompagnant des personnes mais aussi des entreprises ou administrations dans le domaine de prise en compte du handicap.

Tout le monde s'accorde sur l'idée que l'inclusion ne doit pas concerner uniquement la situation au travail mais également l'évolution de carrière, le parcours dans l'Etablissement.

Le plan d'action vise : « *Les agents en situation de handicap sont encouragés à se faire connaître auprès des RH pour bénéficier d'un accompagnement adapté.* »

Nous avons souligné qu'encourager un agent n'est pas suffisant, la sollicitation devrait venir de l'établissement par une veille sur la situation des agents en situation de handicap.

Le DRH/D est d'accord pour reformuler cette partie.

Le plan d'action évoque le processus de recrutement qui devra mentionner systématiquement "notre politique handicap". Cocher une case « Oui je suis en "situation de handicap " » n'est pas anodin. Une personne en situation de handicap peut légitimement craindre que cocher la case ne se retourne contre sa candidature. Pour nous, il est donc important d'y associer une description de l'implication de l'établissement quant à sa politique. La direction est d'accord et indique qu'elle sera vigilante sur ce point.

Réglementairement, Météo-France doit employer 6% d'agents en situation de handicap. Or, nous sommes à 5,8% selon les critères officiels. On compte 46 Femmes / 120 Hommes en situation de handicap. 37 ont plus de 60 ans. Pour maintenir le taux d'emploi aux environs de 6% ou aller au-delà, il faudra nécessairement des recrutements.

FO mentionne la charge de travail des agents et ajoute que celle des équipes doit aussi parfois être adaptée. La DRH répond que cela dépend si l'agent souhaite faire connaître ou non sa situation. Souvent, il n'y a pas d'ailleurs pas de répercussion sur la charge de travail.

La CFDT-Météo est revenue sur l'action « *Soutenir les carrières de nos agents en situation de handicap par le biais d'une écoute, d'un accompagnement individualisé, selon le souhait et la situation des agents concernés* » pour demander à ce qu'elle démarre tout de suite et non pas en sept. 2027. L'objectif à atteindre est inscrit à horizon Déc. 2028. L'effectif concerné est relativement "réduit" (166 personnes). L'accompagnement des personnes identifiées dans l'établissement devrait être un objectif prioritaire pour tenter de rattraper le temps perdu.

Le DRH/D ne prend pas d'engagement clair sur le sujet, car il s'agit d'une action de longue haleine, qui doit être soutenable.

Dès septembre, des gabarits spéciaux "Examen Médicaux Spéciaux" pour les examens / traitements seraient prévus, afin d'assurer la possibilité d'autorisation d'absence.

Des agents peuvent transmettre des jours à d'autres agents qui en ont besoin (cf. la partie bilan) mais il faut parvenir à mieux organiser tout cela.

Enfin, la DRH proposera un panel de formations sur la thématique du handicap au travail, à destination de la ligne managériale, des chargés de recrutement, de la division de la DRH « PA2S » (Prévention Action Sociale Santé), et tuteurs de stage qui le souhaitent.

La CFDT-Météo demande à ce que les formations destinées aux managers débutent systématiquement par un guide permettant de trouver les soutiens qui conviennent pour accompagner des situations qui sont par définition diverses et variées. Nous insistons sur ce côté « pratique ».

Dossier " rattrapage du niveau des primes " pour les TSM et ITM

La CFDT-Météo demande une date de réunion afin d'échanger sur le « plan de rattrapage » des niveaux de primes des Météos par rapport aux corps homologues (ITPE, IGN), plan

convenu avec les tutelles [sous notre impulsion \(échanges de courrier\)](#). Le DRH/D l'accepte et confirme une première année de convergence... vers le niveau indemnitaire des corps à IGN.

La prime d'intéressement et de performance collective, est payable à tout le monde

Le sujet est passé en Conseil d'Administration et en « news sur intramet »

Les montants sont fixes et égaux pour tous, pas de prorata, tout le monde en bénéficie plein pot cf. [la note juridique CFDT](#) sur le sujet. Si une personne est à minima à 6 mois d'exercice dans l'établissement pendant l'année de référence, elle touche cette prime appelée PIPC. Les agents partis ont un versement s'ils ont effectué ces 6 mois.

Elle est d'un niveau identique entre tous et elle concerne toutes les catégories de personnels, fonctionnaires A, B, C, OE, contractuels, apprentis.

Bon... « le pot » est toutefois plus ou moins rempli selon le nombre d'objectifs atteints par l'établissement. Au titre des années 2024 et 2025, 5 sur 6 objectifs ont été atteints et nous aurons un **versement de 125€ au titre de 2024 + 175€ au titre de 2025**, les montants étant revalorisés comme nous l'avions suggéré. Pour autant, ça ne va pas très loin en termes de paye, c'est une prime annuelle !

Ce sera payé en juillet indique la DRH.

Le RIPEC est la nouvelle prime des CR/DR

Les Chargés de Recherche, Directeurs de Recherche voient un nouveau dispositif se mettre en place, l'objectif étant en partie de rattraper le niveau de primes des corps homologues ».

Nous demandons une réunion d'échange : le DRH/D donne son approbation et propose "première quinzaine d'avril". En effet, cette prime a 3 composantes. Si la première est déjà mise en paye, les deux autres sont contingentées, ce qui signifie que tout le monde ne les touchera pas, et pas de la même manière. Ainsi la composante C2 de la prime doit tendre vers une attribution pour 35 % des effectifs (il y a 17 agents CR/DR à Météo-France).

La composante C3 est individuelle, [une note du ministère](#) cadre les choses.

Mise en œuvre du booster/ superbooster pour le recrutement ITM

Bilan 2025 :

Via la sélection ITPro : 54 promus, 38 sur des postes requalifiés et 16 sur non requalifiés

Via la liste d'aptitude : 27 dont 25 sur postes requalifiés, 2 non sur des postes non requalifiés.

La CFDT-Météo demande s'il y a possibilité de « listes complémentaires » au cas où certains renonceraient au bénéfice de la promotion, la DRH va regarder le sujet. S'il y a des listes complémentaires, ce sera au titre d'une seule année.

Pour 2026, à l'examen IT-Pro, on compte 124 inscrits dont 58 sur postes requalifiés. Jury prévu le 2 octobre.

La mise en œuvre du plan de requalification peut avoir un effet collatéral sur le recrutement ou la reconduction de CDD, sur des postes ITM.

Les calendriers des processus de promotions 2026 pour les personnels techniques sont

- fin d'année pour les ITM (« campagne » à l'automne)
- fin de premier semestre pour les Chefs Techniciens

La CFDT-Météo communiquera vers les intéressés les informations qu'elle obtiendra sur les chiffres de promus et de promouvables.

Le sujet des astreintes, encore et toujours lié à la revalorisation des IPHA et vice-versa

C'est le serpent de mer. Rien de bien neuf sous le soleil : on attend un dénouement du dossier des compensations à apporter aux collègues (à la DSO) qui seraient impactés par le nouveau dispositif. Bien sûr, personne ne doit y perdre.

Le sujet n'en finit pas de s'éterniser. Il est certes complexe. Il a fait l'objet d'engagements forts de la direction (en conclusion d'un conflit juste avant les Jeux Olympiques).

Tous les syndicats insistent sur la nécessité "d'en sortir" et côté CFDT-Météo, nous rappelons qu'en plus, tant que ce dossier n'est pas conclu, la revalorisation des IPHA au niveau des BHI, vieille revendication de notre part, reste bloquée.

CDIsation des contractuels en 2025

Sur 59 demandes de CDI-sations, 33 ont été validées.

En outre, 17 demandes de CDI-sations en avance de phase (par rapport aux "3 ans") qui est la durée à laquelle on renouvelle les contrats habituellement ont été refusées.

On compte environ 250 CDI, environ 150 CDD sous plafond. Cette année, quelques CDD ont été renouvelés, mais très peu. Des chiffres par métiers seront fournis.

Quoiqu'en dise la direction, les CDD restent des variables d'ajustement, notamment les CDD infra-annuels. Nous avons souligné en Conseil d'Administration la précarité de ces contrats.

Des textes réglementaires en vue des élections professionnelles de décembre 2026

Les organisations syndicales de Météo-France devront présenter en fin d'année des listes de candidats pour les élections de représentants des personnels dans les CAP des ITM, CAP des TSM, « CAP » des Contractuels appelée officiellement la CCP, la Commission d'avancement des Ouvriers de l'État et bien sûr pour l'instance principale du dialogue social, ce CSA EP.

La CFDT vote "Pour" ces textes qui encadrent ces élections.

La dématérialisation des demandes de pension sera bientôt effective

Il n'y aura plus de formulaire pour les demandes de pension.

Le SIRH (système d'information des ressources humaines) va permettre à Météo-France de gérer les demandes de retraite en interaction avec le SRE (le Service des Retraites de l'Etat).

Il n'y a pas de modification sur les actes de radiation des personnels.

Les personnels seront informés en 2026, via intramet, de manière générale.

Puis la DRH s'adressera aux agents à moins de 3 ans de l'âge légal de la retraite. Et elle proposera un accompagnement à tous les agents en âge de partir.

Pour ce qui concerne les IPEF et les personnels des corps administratifs, des contacts ont eu lieu avec le CEGIPEF et la DGAC. Pour les IPEF, la dématérialisation a eu lieu depuis le début d'année ! Une communication devrait arriver dans les prochaines semaines.

Points divers

La participation du personnel à l'élaboration du futur COP a consisté en 62 ateliers impliquant environ 1 000 personnes qui ont « planché » sur le COP.

Sur Confluence, 3420 personnes ont « visité la page », avec une centaine de propositions formulées. La CFDT-Météo a fourni une contribution portant notamment sur l'axe 4 « *Météo-France exemplaire au cœur de la transition écologique et de la responsabilité sociale.* » On en est encore au stade d'un plan détaillé ; la rédaction va bientôt débiter.

L'arrêté concernant l'ITM, c'est à dire l'indemnité temporaire de mobilité qui doit apporter une prime aux agents qui prendraient un poste à Roissy ou à Orly, a été validé par le

ministère, avec un élargissement aux personnels qui sont à la maintenance. Solidaires-Météo regrette qu'il n'y ait pas eu de débat sur ce point.

Pour Solidaires, cette prime pose plus d'inconvénients que d'avantages.

Pour mémoire c'est plusieurs milliers d'euros sur une période de 3 ans, 10 000 pour quelqu'un qui reste sur toute la période de référence, à savoir 3 ans.

Ce sera une expérimentation, donc après un an de mise en place, un retour d'expérience sera fait et si le dispositif est concluant, il pourra être étendu (à la DIRAG notamment).

Point d'étape projet Nickel : le DG-adjoint indique que le plan d'action est [sous amelio](#).

La V1.0, avec supervision sur ACCRA et Nickel va être déployé dans les jours à venir, d'ici le 2 avril. Une fois les METAR centralisés, et installée la v1.1, on pourra assurer la supervision depuis ACCRA. A l'été 2026, Météo-France devrait alors avoir résolu la non-conformité.

Une réponse va être faite à la demande de nombreux prévisionnistes (sous forme de pétition) de pouvoir **inclure en vigilance jaune un texte concis d'une phrase ou deux permettant de donner des éléments sur la nature de l'évènement**. La pdg estime que ce n'est certes pas une mauvaise idée mais que 1/ cela ne peut pas et ne doit pas exclure la pro-activité, 2/ si on fait des commentaires, il faudra alors les faire tout le temps. En outre, ne pas donner le sentiment que l'on crée une couleur jaune plus ou moins jaune ou plus ou moins orangé du fait qu'elle aurait des commentaires. La direction semble OK pour une expérimentation.

La CGT observe que **les billets de train** réservés par l'agence de voyage le sont souvent au tarif Flex 1ère et que leur coût est en conséquence très élevé. La pdg explique qu'elle doit, elle, « *se battre* » pour avoir le tarif "Flex". Ce tarif n'est en théorie pas la norme. Le département « déplacements » au SG sera sensibilisé. La SG précise que l'on peut cocher une case du type : "*possibilité de modifier le billet*". Ceci explique peut-être cela.

Le COMSI doit se réunir à l'automne ; l'absence de réunion du comité en 2025 s'explique en grande partie par le renouvellement des membres de cette instance.

La direction indique établir une liste de postes qui seront transformés de postes de B en A en 2026 (notamment de TSM à ITM) : elle sera très réduite et étudiée dans les CSA de service.

Le « CTAT », Comité Technique d'Appui au Télétravail n'existe plus ; néanmoins, un point sera fait sur le « Retex » télétravail.

Au niveau de la restauration en Nouvelle Calédonie et en Polynésie, seul le dossier polynésien a avancé mais n'est pas encore complètement abouti. En DirPF, des subventions sont prévues à hauteur de 25 k€, cela donne satisfaction aux agents avec toutefois des soucis pour les agents isolés sur les îles.

La CFDT se satisfait qu'un point soit réalisé sur « *la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines* » lors d'un prochain CSA, comme nous l'avons demandé.