



Comité Social d'Administration de Météo-France 11 juin 2026

Sommaire

Le projet Contrat d'Objectifs et de Performance COP 2027-2031	1
Plan écoresponsable 2027-2030	2
Mise en place de la formation ATSEP	3
Bilan 2025 de la formation permanente	3
Fin des postes en recouvrement TSM / ITM	4
Tableau de répartition des effectifs	4
Suivi des actions et questions diverses – quelques extraits –	4
Crise du carburant	4
RQTH et LDG :	5
Outils de la climatologie :	5
Roissy / Orly :	5
Lors du « suivi des actions », un échange rapide a lieu sur les mesures salariales :	5
Les lignes directrices de gestion pour les primes des « CR/DR »	6
JRTT 2027 // Pour avis	6

Le projet Contrat d'Objectifs et de Performance COP 2027-2031

Le Contrat d'Objectifs et de Performance présente le cadre d'actions de l'Établissement pour les 5 prochaines années sur quelque 35 pages, 22 indicateurs. La rédaction finale est proche. La CFDT-Météo a fortement contribué lors de la période de concertation, notamment sur la partie qualité de vie au travail.

Nous faisons part de notre satisfaction d'avoir été écoutés. L'axe « Acteur exemplaire en transition écologique et RSE » a été enrichi, complété, étoffé.

Une liste d'actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail a été intégrée. On note aussi l'ajout du suivi de l'Indice de satisfaction au travail des personnels ainsi que la prise en compte de l'index égalité professionnelle. Nous souscrivons à « Placer la responsabilité sociale et environnementale au cœur des ambitions, cela a vocation à faire de Météo-France un employeur de référence, attractif au service de l'intérêt général. »

Un autre point de satisfaction est la reprise de la phrase du précédent COP qui conditionne la réussite de l'atteinte des objectifs aux moyens qui nous seront accordés. Logique !

La pdg précise qu'il n'est pas du tout question d'un arrêt des activités commerciales, qui sont mentionnées dans le décret constitutif de Météo-France.

Alors que nous nous étonnons que les plans communication doivent décliner les priorités de communication *interministérielles* et non pas *ministérielles*, comme c'était le cas précédemment, la pdg explique qu'il s'agit d'une consigne gouvernementale.

Nous avons demandé la révision du paragraphe sur l'IA (Intelligence Artificielle) et cela a été fait, « *afin de favoriser son appropriation et de garantir des pratiques responsables* ». Nous soulignons qu'une négociation entre le gouvernement et les organisations syndicales au niveau national a lieu sur le sujet, mais la direction indique qu'on ne peut présumer de son issue et qu'il est plus prudent de ne pas la citer.

« *L'établissement conduira une gestion prévisionnelle des emplois dynamique* » : c'est dit. Nous souhaitons que l'Etablissement soit accompagné par un prestataire expert dans ce domaine de la gestion prévisionnelle. Las, pour l'heure, ce sera fait « *via des revues d'effectifs et des personnels et dans le cadre du conseil de la formation permanente* ».

Dans ce COP, nous souhaitons que l'ENM soit mentionnée, elle l'est désormais.

Pour ce qui est des présentations à venir, il n'y aura pas de nouvelle consultation sur le texte rédigé, mais une présentation à la rentrée après que le Conseil d'Administration l'aura vu.

Plan écoresponsable 2027-2030

48 pages, 66 actions, ce plan nous paraît riche et satisfaisant. Il vise une baisse de 10% de baisse des gaz à effet de serre en 2030 par rapport à 2024.

Ce plan a fait l'objet [d'un mois de mise en ligne](#) sur intramet pour avis des agents.

Nous soutenons la **minimisation de l'impact des déplacements professionnels** :

- *le déploiement de nouvelles bornes de recharge de véhicules électriques pour le personnel, ses visiteurs.* Attention toutefois aux effets d'aubaine. Il ne faudrait pas des agent(e)s ne viennent sur site que pour « faire le plein ».
- *les déplacements du personnel de Météo-France en avion ne sont autorisés que s'il n'existe aucune alternative ferroviaire de moins de 4 heures et de moins de 6 heures pour un aller et retour dans la journée.* Cela est conforme à notre revendication, c'était 3 heures jusqu'à maintenant.

Afin de **décarboner les trajets domicile – travail**, nous proposons que des agents en travail à distance se rendent dans des centres de télétravail à proximité de leur domicile plutôt que de devoir aller dans l'un des 11 centres de travail à distance Météo-France où il n'y a personne de leur équipe. Il vaut mieux venir à Toulouse au sein de l'équipe de temps en temps.

Limiter la vitesse à 110 km/h ? la p-dg nous précise qu'il s'agit de convaincre. De nombreux agents sont dubitatifs. Nous demandons une mesure tant bien que mal de « l'effet rebond » sur le télétravail. Est-ce des collègues s'installent loin de leur lieu de travail grâce au télétravail ? Le niveau de la prime vélo est décidé par le gouvernement, elle est insuffisante.

Nous soulignons la vigilance à avoir sur les véhicules de maintenance, notamment ceux qui interviennent en montagne. Les budgets ne permettent pas d'avoir des « véhicules propres » répondant aux besoins. La p-dg tient compte de notre remarque et demande à ses équipes d'ajuster le paragraphe concerné. Météo-France va concentrer ses efforts sur le verdissement des déplacements sur les sites isolés (on y déploiera des recharges), et nous verrons ultérieurement ceux vers les sites en montagne.

La direction va instruire la question du « **to good to go** » (ne pas gâcher les restes de nourriture dans les restaurants notamment administratifs) en particulier pour le site toulousain.

La nouveauté : ce plan écoresponsable présente une stratégie d'adaptation au changement climatique. Objectif : le maintien de l'activité opérationnelle de Météo-France dans les conditions climatiques futures définies par la TRACC. Lorsque l'on constate les chaleurs dans les locaux de l'ENM lors des cours ou examens, on se rend bien compte qu'il faut s'adapter !

Mise en place de la formation ATSEP

Cela constituait **un autre gros morceau**, plus technique... En lien avec un règlement européen (n°373), il faut s'assurer pour fin 2026 que les personnels techniques intervenant sur des systèmes « MET » (Météo) liés à l'aviation ont les compétences requises, vérifiées, et à jour.

En l'occurrence, il n'est immédiat de comprendre quelles catégories d'agents sont concernées par quelles formations. Côté DSI, ce sera surtout de l'autoformation.

Des compétences sont dites « grandpérissables », c'est à dire considérées comme acquises par l'expérience sous réserve de vérification. C'est le cas pour une très large majorité (270). Il n'y aura alors qu'une formation sur 3 jours sur cette qualification (un « tronc commun »).

Pour les autres compétences, les modalités précises d'évaluation sont en cours de définition. Des sessions locales, en temps limité, sur la base de quizz, sont envisagées. Des instructeurs / évaluateurs sont prévus. C'est surtout le rôle des tuteurs en pôle OBS qui est mis en avant.

Un(e) agent(e) échouant aux évaluations, ou les refusant, risquerait de devoir quitter son poste.

La CFDT-Météo demande :

- 1- quelles responsabilités entraîne cette nouvelle qualification ?
- 2- quelle est l'évaluation des charges de travail supplémentaires ?
- 3- quel suivi paritaire est mis en place ? un tableau était prévu.

La p-dg répond :

- 1- une note de la DRH est en cours de rédaction
- 2- la chargée de mission (DirSO/DA) produira une évaluation
- 3- le point sera vu lors du GT du 3 juillet

La CFDT-Météo demande aussi ce qu'il en est de la gratification dont le niveau proposé à 500 € « oneshot » n'est pas satisfaisant. La p-dg reprend ses propos du CSA-EP précédent : il faut d'abord évaluer le travail en plus, les impacts, les responsabilités. Elle ajoute toutefois qu'une clarification sera apportée début juillet.

Répondant à notre courrier intersyndical, la direction renvoie vers un espace accessible à tous sur « Confluence », [ici le lien](#) et rappelle qu'une visio est prévue ce 18 juin, 11h, cf. [l'info ici](#).

Bilan 2025 de la formation permanente

Le bilan avait été présenté lundi 8 juin, nous rappelons 2 points ayant retenus notre attention :

- un écart entre le nb de jours de formation entre femmes et hommes était régulièrement constaté : difficulté pour les femmes de venir en formations. En 2025, en moyenne les femmes font plus de jours de formation que les hommes. Bon point.
- rechercher les raisons pour lesquels les agents de catégories C sont nettement en dessous que A et B (surtout des corps techniques) au niveau de jours de formation.

Cela avance sur les [9 formations obligatoires](#) (égalité professionnelle, violences sexistes et sexuelles, handicap, laïcité, discriminations, santé mentale, santé et sécurité au travail, cybersécurité et transition écologique). Celle sur la transition écologique pour fin 2027...

Fin des postes en recouvrement TSM / ITM

Une note envoyée vers les membres du CSA-EP indique que les postes récemment requalifiés ne seront plus ouverts qu'aux seuls ITM (mi-2027). Cette mesure n'est pas surprenante, elle était annoncée mais elle nous paraît trop radicale.

Historiquement, la CFDT-Météo est favorable au « recouvrement ». Certains techniciens sont suffisamment compétents et expérimentés pour assurer des tâches d'ITM. En ce sens, nous demandons que cela se poursuive et que la « prime de recouvrement » soit plus élevée (on la touche quand on est TSM sur un poste ITM 1600 €, ou ITM sur un poste IPEF, 1200 €).

La note étant assez fermée dans sa rédaction (tous les postes requalifiés deviendraient inaccessibles sans exception), la CFDT-Météo souhaite un correctif. La p-dg accepte. Elle recadre les choses : l'objectif de la note envoyée au CSA-EP est surtout de préciser que les postes à la prévision ne seront plus ouverts systématiquement aux TSM et ITM.

A suivre.

Cela pose aussi le sujet des carrières TSM : nous appuyons l'idée de rouvrir le dossier sur l'avenir du corps, clôt début 2024 sans perspectives réjouissantes. Ce dossier avait fait l'objet d'échanges de 2021 à fin 2023 (cf. [un point ici](#)). Parmi les conclusions qui avaient été fournies fin 2023 (nous les tenons à disposition de ceux qui les souhaitent, [nous écrire](#) depuis une adresse @meteo.fr), certaines pistes peuvent certainement être réétudiées.

Nous l'avons dit dans ce CSA-EP, à l'occasion de ce point et du point « COP 2027-2031 ».

Tableau de répartition des effectifs

Le DG-adjoint présente des « gains » d'ETP (Equivalent Temps Plein) issus de plusieurs services (SG, DIRCOM) remis à disposition de la direction. Quelque 4 ETP seraient disponibles pour les réaffecter dans des services. Cependant, la direction précise aussi qu'elle recherche 14 ETP pour élever le niveau de service à l'aéronautique en Polynésie.

Dans le même temps, on nous présente les fonctions des futurs 3 chargés de mission auprès de la direction (p-dg + dg-adj) : un directeur de Cabinet de la PDG, un Inspecteur Général au chargé du contrôle qualité, un conseiller à la sécurité numérique.

Suivi des actions et questions diverses – quelques extraits –

Crise du carburant

La CFDT-Météo avait [interpellé la direction](#) sur cette crise il y a quelques semaines. Une circulaire du ministre de l'action et des comptes publics invite désormais les administrations de l'État à adapter temporairement l'organisation du travail et des déplacements pros.

Il est possible de bénéficier provisoirement d'un jour de télétravail supplémentaire si l'on est contraint d'utiliser son véhicule pour venir sur son lieu de travail.

Il n'y a semble-t-il pas ou presque pas de demandes. La direction est d'accord pour interroger les directions sur les éventuels cas de refus.

Les lignes directrices de gestion pour les primes des « CR/DR »

Les CR/DR sont des corps particuliers du ministère : les corps des CR chargés de recherche et des DR directeurs de recherche. Ces corps dépendent aussi du ministère de la recherche.

Il y en a 17 à Météo-France, et il nous faut définir des lignes directrices de gestion pour l'attribution d'une prime ayant 3 composantes très différentes. Si l'on suit les directives du ministère, il y aura des niveaux incroyablement différents entre agents.

Le sujet sera – de nouveau – traité dans un GT.

Il faudra être en cohérence avec les lignes directrices du ministère, indique la p-dg.

JRTT 2027 // Pour avis

Une proposition de la CGT consiste à avoir comme JRTT le 24 décembre plutôt que le 12 novembre mais la direction refuse au titre de la continuité de service, arguant que le cumul avec les vacances scolaires risque de compliquer les choses.

Du coup, l'ensemble des organisations syndicales s'abstient sur la proposition : vendredi 7 mai, lundi 16 août 2027, vendredi 12 novembre 2027.