



CAP TSM

Du 17 mai 2022

Sylvie Brignon et Denis SOUVERBIE ont siégés à cette CAP pour le SNITM-FO

Alain Soulan, président de la CAP, ouvre la séance et constate l'absence de représentant CFDT. Le quorum est cependant atteint.

Le secrétariat de séance revient à la CGT (Lionel Aguilhon)

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la CAP du 13/01/2022
2. Point sur le groupe de travail "LDG mobilités"
3. Recours d'un agent contre un refus d'utilisation de son compte personnel de formation
4. Point sur les promotions 2022
5. Point sur le RIFSEEP
6. Questions diverses

1. Approbation du procès-verbal de la CAP du 13/01/2022

Le procès verbal est adopté avec tous les amendements proposés en amont par les OS.

Un suivi des actions relevées lors de la CAP de janvier est demandé :

– Décompte des absences syndicales pour une évaluation au plus près des services des besoins en effectif. La DRH évoque des difficultés à établir un décompte précis avec l'outil Pégase, mais va relancer l'étude de faisabilité.

– Formation initiale des TSM : la formation doit être adaptée au métiers dévolus au TSM (555 postes au TROED), le travail est en cours à l'ENM. Il restera un module météo, mais a priori sans prévision.

Nous demandons si les candidats au concours externe sont bien informés des métiers qui les attendent, notamment de la quasi disparition des activités proprement météo : les modifications de la plaquette de promotion diffusée à l'ONISEP est aussi en cours, ainsi que le site de l'ENM.

Se pose aussi la question d'une modification du statut des TSM : elle est envisagée, mais dans le cadre des travaux sur l'évolution du corps des TSM. Les représentants du personnel demandent à cette occasion un point sur les réflexions en cours :

La création d'un corps "petit A" à Météo-France semble exclu au niveau des tutelles (DGAFP), reste les pistes d'une fusion avec un corps existant, "petit A" des assistants ingénieurs du MESRI, ou TSEEAC de la DGAC. La direction indique que le processus, s'il se concrétise, sera long. Elle promet des informations complémentaires lors de la prochaine réunion du GT TSM programmée le 13 juin.

– Attribution du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) aux agents contractuels de l'établissement : elle n'est juridiquement pas possible dans l'état actuel des contrats, mais la

direction reconnaît que ce serait une mesure d'équité et s'engage à étudier une modification des contrats en ce sens.

2. Point sur le groupe de travail "LDG mobilités"

Le groupe de travail s'est réuni à deux reprises, le texte finalisé sera présenté au CTEP du 14 juin. La direction nous en présente les principales évolutions :

- réduction du nombre de FDA (mutations au fil de l'eau) à un par mois, et hors périodes de campagne de printemps et d'automne et de fin d'année, soit au plus 8 FDA dans l'année. C'était une demande des personnels et des OS, largement ressortie de l'enquête mobilité
- création d'un guide "pas à pas" destiné aux postulants à une mobilité
- ajout d'un document annexe listant les 25 critères légaux de discrimination
- ajout d'un document annexe sur les priorités légales (rapprochement de conjoints,...)
- ajout d'une recommandation pour la conduite des entretiens (préconisant deux auditeurs)

Les équipes DRH nous présentent également un bilan chiffré des premières mobilités 2022, basé sur les FDE de janvier et février et la campagne de printemps (en cours). Il est trop tôt pour en tirer des conclusions solides, nous sommes cependant interpellés par le nombre de postes non pourvus (44 % des AVE).

Ce point a aussi été l'occasion d'aborder les questions diverses portant sur les recrutements. De nombreux services sont en effet mis en difficulté par des sous-effectifs croissants (DSI, DSO, DSM/aéro...), comme en témoignent notamment les incessants appels à VMR émanant de plus en plus de directions. Les OS pointent les délais trop longs entre le départ d'un agent et son remplacement opérationnel, et revendiquent des recrutements anticipés qui permettraient de coller au plus près des besoins et d'assurer une formation correcte et complète des nouveaux arrivants.

La direction assure être consciente des difficultés mais, tenue par le plafond d'emploi, reconnaît n'avoir plus aucune marge de manœuvre. Les recrutements via la PEP (Place de l'emploi public, anciennement BIEP) n'échappent pas à cette contrainte et ne peuvent se faire qu'au rythme des départs effectifs, avec un arbitrage de la DG sur le choix du service bénéficiaire du recrutement. La direction confirme à cette occasion que le recours à la PEP se fait après 2 cycles sans candidature interne.

La direction évoque aussi des sureffectifs qui consomment des emplois, le succès de l'IDV qui avait été sous-estimé, et la nécessité de privilégier la VH (veille hivernale) par des affectations provisoires de sorties d'école ITM. Elle estime que l'année 2022 est particulièrement difficile et espère un retour à une situation plus prévisible par la suite.

3. Recours d'un agent contre un refus d'utilisation de son CPF (compte personnel de formation)

L'agent avait saisi la CAP suite au refus opposé à une demande de mise en œuvre de son CPF pour financer une formation diplômante dans la perspective d'une reconversion. La CAP doit rendre un avis sur ce recours.

Pour rappel les CAP ont dans leurs compétences l'examen des recours contre les décisions individuelles défavorables, à l'exception des décisions relatives aux mobilités ou aux promotions.

Les échanges ont porté sur les motifs de refus avancés par l'administration. Il ressort des débats que les délais de traitement imposés par la demande faite très tardivement n'ont pas permis de lever certains doutes de l'administration sur le fond. Les représentants du personnel ont cependant estimé que la demande aurait pu être acceptée en l'état.

L'administration nous informe par ailleurs qu'une autre demande de cet agent (pour une autre formation) est en voie d'être validée.

Résultats du vote : 4 voix en faveur du recours (Solidaires-météo, SNM-CGT, SNITM-FO), 4 voix contre (administration).

L'examen de cette situation révèle un manque d'information sur le CPF (droits, mise en œuvre, traitements des demandes, motifs de refus, recours, transfert d'un compte privé/public...). Les OS ont demandé une communication auprès des agents et suggéré l'établissement d'un document de type "pas à pas".

Le CPF à Météo-France en quelques chiffres :

- en 2021, 20 demandes ont été formulées pour 839 h de formation et un coût de 6000 €, 5 refus
- en 2022, 12 demandes pour 377 h de formation et un coût de 6200 €, 1 refus.
- 15000€ sont "identifiés" dans le budget 2022 sur cette ligne. Les lignes budgétaires DRH sont cependant fongibles, ce qui permet un ajustement au volume des demandes.

4. Points sur les promotions 2022

Promotions TS1 :

Le taux de promotion (ratio pro-pro) vient d'être relevé à 34 % par décision de notre PDG. Les tutelles n'ont pas accepté le taux de 50 % demandé et pour lequel militait le SNITM-FO.

Cette année on dénombrait 5 TS2, dont 3 promouvables. Le taux de 34 % a donc permis la promotion d'un agent au grade de TS1.

Promotions CT :

Le taux de promotions CT a lui aussi été relevé, à 14 %, en conformité avec les dernières directives de la DGAFP pour les corps ministériels de catégorie B.

Rappelons que 1/4 des promotions se font au choix, et 3/4 par l'examen professionnel (dans l'ordre de mérite). Cette année 4 TS1 ont été promus au choix et 11 au titre de l'examen.

La DRH contacte tous les lauréats de l'examen CT qui n'ont pu être promus cette année.

Promotions ITM par liste d'aptitude :

Pour être éligible il faut avoir 8 ans de services effectifs dans le grade CT. En 2022, 762 agents répondaient à ce critère, dont 18 nouveaux entrants. 16 CT ont été promus ITM par liste d'aptitude. Nous notons que 13 de ces 16 collègues occupaient un poste requalifié, ce qui, si cette tendance devait se confirmer, constituerait à nos yeux une alerte vis à vis de l'égalité de traitement des agents.

D'autre part la direction rappelle que les ITPRO ne sont pas éligibles au travail à distance sauf si l'agent est déjà en position de travail à distance suite à la restructuration.

5. Point sur le RIFSEEP

La direction nous communique le calendrier de mise en paye des dernières mesures RIFSEEP.

Pour les agents qui n'ont pas bougé depuis 4 ans (ni mobilité ni promotion), les LDG prévoient un réexamen quadriennal du montant de leur IFSE (qui n'aboutit pas automatiquement à une augmentation). Ceci étant, à l'issue de la période 2017/2021 le vivier des agents concernés a été établi et le complément sera de 100 euros annuels pour les ITM et 50 euros annuels pour les TSM.

6. Questions diverses

La plupart des questions diverses ont été traitées au fil des points précédents. La discussion reprend néanmoins sur les problèmes d'effectifs et de recrutements, sans apporter d'éléments nouveaux : les OS alertent sur la situation très préoccupante dans les services, la direction assure faire pour le mieux dans un contexte contraint, priorise les ressources disponibles et assume les risques pesant sur la qualité du service rendu...

Quelques chiffres montrent l'ampleur du problème :

DSO : 40 postes sont ouverts avec comme perspectives d'arrivées 5 TSI en sortie d'école et 7 recrutements d'ici la fin de l'année.

DSI/SPV : 9 agents disponibles pour 2 postes permanents, le service tourne en mode dégradé depuis déjà plusieurs semaines (suppression d'une vacation de jour et/ou de nuit). Aucun postulant en interne, les recrutements externes sont accordés au compte-goutte.

Pour tous renseignements sur les CAP, contactez vos représentants du SNITM/FO :

Denis Souverbie, DSI denis.souverbie@meteo.fr

Sylvie Brignon, DCSC/EMA sylvie.brignon@meteo.fr