



# FO – SNITM

CAP ITM  
24 juin 2020

## Nouvelle formule – premier bilan Gestion du corps (passée, actuelle, future)

La composition de la CAP a évolué (1/4 des membres a été remplacé) tant côté Administration avec le départ de plusieurs Directeurs/trices vers d'autres lieux que côté représentants du personnel ; en effet suite aux départs de Marie-Annick Buhler et de Bernard Roulet, le SNITM-FO, qui les remercie pour leur participation et leur action au sein de cette Commission, a proposé de les remplacer par Gilles Gautier (DIRO/Prévi) et Frédéric Autones (DIROP/PI) pour le siège d'IT Hors Classe.

Cette CAP s'est déroulée en visio (18 présents, séance enregistrée)... et conformément aux nouvelles règles n'a muté personne bien que le cycle de mobilité de printemps touche à sa fin ! Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 10, 11 et 14 pour les CAP) et le décret d'application associé n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, en matière individuelle la CAP n'examine plus que les « recours » : demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel - refus de temps partiel, de télétravail ou de disponibilité - décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle et aussi bien sûr les décisions en matière disciplinaire. Exit donc les mutations et les promotions ! Ces deux volets ne peuvent être présentés que de manière globale. L'ordre du jour comportait donc le Bilan de gestion 2019 du corps ITM, les premiers indicateurs pour les campagnes de mobilité 2020 et un suivi ICP.

### **Bilan\* global des cycles de mobilité 1<sup>er</sup> semestre 2020 :**

*\* données fournies par l'Administration.*

En attente d'un cadre plus formalisé (cf LDG mutations avec ses indicateurs), une première synthèse nous a été fournie.

#### **1. Cycle de mobilité de février 2020**

*		H/ F
Nombre d'AVE ouverts au corps des ITM	<b>70</b>	
dont AVE ouverts en recouvrement à d'autres corps	17	
Nombre d'agents ITM ayant candidaté	<b>83</b>	57 / 26
Nombre de vœux formulés au total	<b>142</b>	
Nombre de postes sans candidature*	<b>11</b>	
Nombre de mutations total	<b>61</b>	38 / 23

Beaucoup d'agents n'ont pas encore rejoint leur affectation en particulier sur les postes DSI et Aéro. Pour ces derniers la Direction est encore en attente de retour des tutelles sur le plan de réorganisation de Météo-France (!?) ; les personnels des CRA restent donc à ce jour encore rattachés aux DIR.

#### **2. Cycle de mobilité de printemps 2020 (processus en cours)**

*		H/ F
Nombre d'AVE ouverts au corps des ITM	<b>53</b>	
dont AVE ouverts en recouvrement à d'autres corps	19	
Nombre d'agents ITM ayant candidaté	<b>47</b>	32 / 15
Nombre de vœux formulés au total	<b>72</b>	
Nombre de postes sans candidature*	<b>11</b>	
Nombre de mutations total		en attente d'arbitrage

Arbitrage DG/DRH/Directeurs le 3 juillet – Affichage des mutations autour du 10 juillet.

Les représentants du personnel ont collectivement demandé à l'Administration l'ajout d'indicateurs supplémentaires (une dizaine dans un premier temps) afin de pouvoir suivre au plus près possible le processus et détecter

d'éventuels biais. Par exemple connaître le nombre de postes non pourvus alors qu'il y avait des candidats possibles, la variation du nombre de travailleurs à distance, la ventilation par Groupe de fonction RIFSEEP,.....

La DRH va étudier la faisabilité des demandes en essayant d'automatiser au maximum les indicateurs profitant de la bascule sur le nouveau logiciel de gestion RH (RenoirRH).

Côté Administration, un protocole de sélection semble se mettre en place : entretien de chaque candidat par les Directeurs d'accueil avec trace écrite, réunion de concertation entre les Directeurs avant arbitrage ce qui peut permettre d'établir des règles et critères commun de choix.

Les représentants du personnel ont demandé à ce que les candidats non retenus soient systématiquement informés.

Par ailleurs, il est rappelé que sur les postes ouverts faisant l'objet d'un droit d'option (suite ICP) l'agent ayant obtenu un droit à option doit le valider et postuler s'il souhaite toujours l'emploi, et a contrario tous les agents intéressés ne doivent pas se censurer et postuler aussi au cas où le droit à option n'était pas exercé.

L'ensemble du nouveau processus de sélection et de gestion n'est pas encore finalisé à la fois :

- pour les mutations ; prochaine réunion LDG Mobilités le 1<sup>er</sup> juillet pour un avis formel au CTEP du 9 juillet.
- et pour les promotions ; première réunion LDG Promotions à programmer (le cadre MTES est en cours de finalisation) avec l'objectif de disposer du processus pour le CTEP du 8 octobre.

**Le Bilan de gestion du corps 2019** prévu à l'ordre du jour sera présenté à la prochaine CAP.

### **Suite ICP – suivi des ITM « restructurés » :**

Une douzaine de dossiers n'avaient pas été finalisés à la fin du cycle ICP. Depuis, l'Administration a envisagé, proposé voire construit avec les agents concernés des solutions pour certaines, certaines, pour d'autres encore à finaliser : 6 ITM sont déjà réaffectés suite au cycle de mobilité de février dont 3 référents territoriaux. 7 autres ITM sont en attente, soit « favorable » sur le cycle de mobilité en cours (2 ITM), soit à finir de construire pour 5 ITM. Ces derniers ont fait l'objet de débat en séance, et continueront à être suivis.

### **Questions diverses :**

- RIFSEEP (mise en œuvre de la partie IFSE, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> juillet 2017)

- les IT HC (retraité compris) ont été payés en mars mais la notification individuelle associée n'a pas encore été adressée à chaque agent ; si recours sur le calcul le délai pour contester débute à la remise de la notification (les voies de recours seront indiquées sur le document).
- une partie des IDT seront payés en juillet, les autres ainsi que les ITM 1<sup>er</sup> grade le seront en août.

Une (ou plusieurs) Webconférence est prévue par la DRH pour expliquer la mécanique aux agents et répondre aux questions. Parallèlement un simulateur est en cours de déploiement.

Concernant la partie variable –le Complément Individuel Annuel- une première réunion Direction/OS s'est aussi tenue ce 24 juin. Le DRH et le SG ont présenté leur projet de CIA (corps IPEF, ITM et TSM) et recueilli les remarques et griefs des syndicats. Le projet de CIA -pour l'année 2019 (N-1)- sera présenté pour avis au prochain CTEP du 9 juillet avec l'objectif de payer ce complément avant la fin d'année.

Une revalorisation des socles des Groupes IFSE est aussi envisagée mais a priori seulement à partir de 2020. Par ailleurs ces Groupes de fonctions ont vocation à être revus régulièrement ; les nôtres ayant été construit sur la situation 2017, Les représentants du personnel ont demandé si il était envisagé rapidement une mise à jour. Le DRH a renvoyé l'éventuelle pesée des postes -ITM comme TSM- à 2021 ! « Il faut d'abord finaliser la bascule RIFSEEP, en faire le bilan et vérifier que tout ce qui a été mis en place coïncide avec les prévisions en particulier financières » dixit le DRH.

### **- Gestion CUT 2020 :**

Le service de gestion de la DRH a fait un point assez complet en séance. La fin de détachement sur emploi CUT des IT HC a permis de libérer une vingtaine de budget CUT... sans qu'aucun agent concerné ne soit pénalisé (grille équivalente, même régime indemnitaire). Ces disponibilités couplées aux libérations suite à départs en retraite et IDV (respectivement 8 et 2) vont permettre de détacher sur emplois CUT quasiment tous ceux qui étaient en attente : 1 CUT2, 5 en liste d'attente depuis 2018 (début 2020), 23 agents en liste d'attente 2019. Les actes de gestion sont encore en rédaction, il faut vérifier que tous les agents concernés n'auront pas de perte salariale (anomalie PPCR lors d'une bascule d'IDT à CUT). Les nominations –après accord de l'agent- se font à la date de disponibilité des budgets donc la plupart avec rétro-activité.

A ce jour 5 agents sont encore sur la liste d'attente 2020, ils seront détachés CUT a priori début 2021. Et au final il reste 9 IDT sur poste CUT mais qui ne réuniront les conditions minimales pour passer CUT seulement en 2021 (4 au 01/07/21) ou 2022 (5 au 01/07/22) ; les promotions IT HC vont continuer à augmenter, et les départs en retraite aussi, il ne devrait pas y avoir d'attente pour les futures promotions CUT.

Sur le quota CUT2 (20 budgets) : 24 emplois ouvrent droit à CUT2, 14 sont réellement consommés à ce jour et même seulement 12 au 1<sup>er</sup> août prochain (retraites). Tous les nouveaux arrivants (au moins CUT1 5ième échelon depuis 3 ans) basculeront directement en Hors Echelle.

Tout IT HC sur emploi CUT ne consommant plus de budget CUT, la marge de manœuvre augmente... et la liste des fonctions pouvant conduire à un détachement CUT pourrait s'étoffer sans difficulté ! Reste à mettre à jour la pesée des postes ITM ce qui permettrait de tenir compte des nombreuses et récentes évolutions d'organisation.

- Gestion IENM3 2020 (sorties d'école ITM) :

Une réunion multipartite DG/CNRM/ENM/Elèves/Syndicats s'est tenue ce 23 juin ; l'affectation des élèves ITM 3ième année était l'un des sujets débattus. Suite au processus de mobilité de printemps (en cours de finalisation), il leur sera proposé une liste finalisée de postes autour du 10 juillet ; cette liste d'environ 45 emplois pour 43 élèves devrait être constituée par :

- les reliquats du cycle de mobilité de février dernier : 17 emplois (11 postes)
- 2 emplois de Météo Conseil (puis CPR) en DIRCE
- 8 FCPLR (en forte augmentation... mais 15 candidats potentiels) ..... mais ils devront, avant, rejoindre temporairement (jusqu'en avril 2021) un poste de Météo Conseil afin de soutenir la DIRNE (5 emplois) et la DIRCE (3) pour la prochaine VH.
- une quinzaine d'emplois issus du cycle de mobilité en cours
- auxquels s'ajouteront a priori un poste en OM, 2 sur des projets importants (Alpha, Vortex) et un emploi d'Assistant de Prévention. Tous ces postes sont en plus et permettront d'offrir des opportunités aux élèves vraiment motivés par ces « domaines ».

Le 13 juillet les Directeurs d'accueil présenteront les postes proposés (Job dating !) ; afin de tenir compte des dossier FCPLR dont le jury d'attribution se tiendra fin août, la commission d'affectation se tiendra le 31 août pour une arrivée dans les services d'accueil le 21 septembre.

Un suivi sera organisé pour ce nouveau processus « FCPLR » ; un retour d'expérience sera aussi fait, d'autant que pour la VH suivante 2021/22 des renforts en DIR pourraient à nouveau être nécessaires.

-Ratio promotion IDT :

On est en fin de cycle triennal et le taux 2021 (pour un tableau d'avancement établi a priori fin 2020) n'est pas encore connu. Déjà lors de la dernière CAP de promotions (octobre 2019) le SNITM-FO, soutenu par les autres syndicats, avait demandé que la DG défende, auprès des tutelles, à nouveau un taux au moins égal à l'actuel (11%) et si possible plus proche de 15% ! Le DRH nous a indiqué en séance qu'une proposition triennale à 11%/an venait d'être envoyée aux tutelles.

- Evolution du statut des ITM et plan de requalification TSM/ITM :

Le dossier vit toujours. Le DRH dialogue toujours avec la Direction du Budget qui demande encore des informations, et a priori surtout des chiffrages d'impact (contacts en mai et en juin).

-Entretien Evaluation 2019/2020:

La campagne n'est pas encore close ; les comptes-rendus peuvent encore être saisis jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre. Pour l'instant aucune réclamation n'est remontée jusqu'à la CAP.

**Pour tous renseignements, vous pouvez contacter  
vos représentants FO en CAP ITM :  
Gilles Gautier (DIRO Rennes - 02.22.51.53.42/interne 25342)  
Frédéric Autones (DIROP Toulouse – 05.61.07.86.34/interne 58634)**