



## CR CAP ITM du 17/06/2022

Le SNITM-FO était représenté par Frédéric Autonès, et Christine Marais.

L'ordre du jour de cette CAP incluait entre autres un point sur le RIFSEEP, un point sur les LDG mobilités, une présentation du bilan de gestion 2021 du corps des IT.

### **Point RIFSEEP**

En premier lieu, les recours formulés par 2 agents, lésés par un traitement rétroactif en leur défaveur, ont été traités avec réponse favorable. En question la règle du non cumul désormais entre prime de mobilité ascendante (changement de groupe RIFSEEP) et mobilité vers un poste IPEF/ITM. Les OS demandent s'il y a eu vérification si des cas similaires existaient.

L'administration informe que les contrôles réguliers ont généré plusieurs vagues de corrections internes, mais qu'il y a encore du retard pour le traitement des mobilités (environ 3000 mouvements, et près de 350 corrections jusqu'ici).

Les OS, régulièrement sollicitées, en profitent pour redemander la publication de la pesée des postes. Ce besoin ne semble pas partagé au sein de la DRH, ce genre de document se périssant assez vite, les postes et fonctions pouvant évoluer. Une nouvelle pesée aura lieu en Janvier 2023. De plus, si deux postes identiques ont le même groupe RIFSEEP, les IFSE peuvent être différentes (selon les agents). Les RH demandent que les agents n'hésitent pas à faire remonter les erreurs.

D'après la RH, les fiches de poste ne sont pas encore harmonisées (le groupe RIFSEEP doit y être inclus), et nécessite une implication de l'encadrement.

La possibilité de publier le document de pesée des postes sera évoquée avec la PDG.

Les OS font remonter un besoin de connaître le détail des calculs pour un montant donné de primes. D'après les RH c'est encore trop lourd, ne peut être fait qu'au cas par cas (des indemnités sont pérennes d'autres pas), et renvoient à la note de gestion qui contient tous les éléments. En gestion courante il y aura plus de souplesse, mais dans la période actuelle c'est impossible. Une cinquantaine de corrections sont encore planifiées. A terme, le développement d'un simulateur de calcul pourra être envisagé.

### **Bilan de gestion 2021**

Un document complet pour l'année 2021 est présenté. Il sera rendu public dans la prochaine lettre de la DRH, après quelques corrections demandées.

Sont listées les évolutions des effectifs, les entrées/sorties, les temps partiels, les répartitions selon genre, grades et avancements. Sur 3 années glissantes, le ratio Femmes/Hommes selon les divers grades est assez proche du ratio de l'effectif global des ITM.

Au sujet des avancements, les RH annoncent que lors d'un détachement CUT, la situation indiciaire la plus favorable à l'agent est désormais prise en compte.

Le nombre de contractuels occupant un poste ITM était de 53 fin 2021.

Comme attendu, le nombre de sorties est en augmentation sur la période 2019-2021. Suite à une question de la CGT, il est indiqué que pour 2022 le nombre d'IDV d'ITM est pour l'instant d'au moins 16 (contre 6 en 2021, plus 3 ruptures conventionnelles).

### **LDG mobilités**

Ces LDG révisées ont été présentées en CTEP le 14/06 au préalable. Les retours des groupes de travail ont entre autres abouti à :

- une limitation des mobilités au « fil de l'eau »

- la proposition d'un document « pas à pas » listant toutes les étapes pour un candidat à la mobilité
- lister les priorités « légales » de mutation

Ces LDG ont été votées en CTEP et seront donc publiées.

A noter qu'en cas de mobilité non satisfaite, un retour doit être fait à l'agent. D'après les OS, en pratique cela n'a pas l'air systématique. Le document « pas à pas » sera modifié pour préciser cette étape, et également inclure une partie concernant les recours éventuels.

Sur les postes à responsabilité, les retours sont faits aux agents avant la publication du résultat des mobilités.

Les OS demandent que les informations redescendent systématiquement vers les agents (avis favorables ou défavorables, pas seulement le résultat retenu/non retenu). Les candidats ne sont en effet classés qu'en cas d'avis favorable. Le retour sera oral lors de l'entretien de l'agent avec le service cible. Un retour écrit pourra être fait sur demande pour les avis favorables mais non retenus.

### **Questions diverses (demande intersyndicale)**

#### **Liste d'Aptitude TSM/ITM 2022**

Le nombre de TSM promouvables est de 762.

La CFDT conteste le problème de la limitation d'âge à 60 ans pour intégrer une liste d'aptitude. Pour l'administration il n'y a pas discrimination. Les exceptions à cela sont rares (CT sur poste CUT). Mais ce qui est recherché est une orientation pour perspective de carrière, pas une récompense pour service rendu (!!).

Les OS dénoncent une situation où des agents effectuant les mêmes tâches, peuvent être ou non sur postes requalifiés, peuvent être ou non sur liste d'aptitude selon leur âge. Cela engendre nombre de tensions et de sentiments d'injustice. On a l'impression d'un tâtonnement.

L'administration justifie les choix par un circuit de propositions/décisions en plusieurs étapes, impliquant les services, directions et direction générale, pour aboutir à une liste consensuelle, avec une décision finale en haut lieu.

Nous demandons ce qu'il en est de la demande aux tutelles du doublement de ces requalifications (superbooster), qui permettrait de donner un peu d'air à cette situation. Il n'y a pour l'instant aucun retour. Le calendrier pourra évoluer selon la réponse reçue.

#### **Recrutements à venir**

D'après l'administration il est trop tôt pour 2023, il faut attendre le retour du Budget.

Pour ce qui est de la ventilation du recrutement 2022, on a : 15 sur concours externe, 3 sur concours spécial, 3 sur concours sur titre (les spécialités visées sont « métier » et « informatique », mais la répartition est contestée), et 4 sur concours interne. La notion de handicap sera prise en compte.

Pour les sorties IEENM3 de cette année, au nombre d'une quarantaine, il y a encore beaucoup de besoins en DIR à satisfaire. Là encore il y a répartition entre postes pérennes et postes provisoirement en VH avant affectation en mai 2023 sur les autres postes. Diminution du nombre de FCPLR en raison des besoins internes. Il y a eu des réunions d'informations, quelques entretiens individuels, et un accompagnement en cours. La demande des OS concerne surtout les compensations financières pour ces affectations provisoires. Pour les RH, plusieurs possibilités sont en cours d'étude (recueils de « bons plans » par les collègues, aides au logement ...). D'après l'administration, cette année pourrait être la dernière qui propose ces affectations provisoires VH.

Cette année, Météo-France a une marge de 19 emplois possibles par recrutement PEP (13 TSM pour les besoins DSO, 6 IT qui pourraient aussi être proposés aux ingénieurs civils).

Le plafond d'emploi pour 2022 est de 2535 ETP (sera en diminution de -35 en 2023).

### **Evolution des CAP après les élections**

Après les élections de cette année, il n'y aura plus que 2 représentants des personnels à la CAP ITM, qui d'ailleurs ne traite plus de promotions ni de mobilités.

Il y a un consensus administration/représentants du personnel pour maintenir le rythme actuel de 2 réunions par an, qui avait déjà été maintenu après la mise en œuvre des LDG. Ce seront plutôt des réunions d'informations (dans d'autres administrations, les CAP ne siègent qu'en cas de conseil disciplinaire).

### **Fin de mise à disposition des agents MF à Mercator**

Les représentants des OS font remonter le manque de considération des agents concernés, avec des communications tardives, parfois contradictoires, et une situation floue très inconfortable. Ces agents réclament au moins une notification officielle de la fin de leur mise à disposition, ainsi qu'une priorisation lors des futures mobilités.

L'administration s'occupera de cela.

A noter que le besoin criant de personnel en interne aboutit à interrompre ces positions de mise à disposition dans plusieurs entités (Mercator, DGA ...). Dans certains cas la position nouvelle sera un détachement, mais aucune certitude pour les agents concernés quant à la possibilité d'être retenus. Cela peut aussi traduire une diminution de l'influence générale de Météo-France.