



Compte-rendu de la CAP ITM du 10 décembre 2024

Ce CR est rédigé conjointement avec E. Mallet du SNM-CGT (suppléante).

Ont participé :

Organisations syndicales (OS) : FO : C. Vauthier, CGT : E. Mallet, CFDT : L. Althuser et C. Sorbet

Administration : A. Soulan (DGA), O. Hannedouche (SG/RH/D), C. Landour (SG/RH/DA), L. Desmaizières (SG/RH/MCC), C. Bruschi (SG/RH/MCC), A. Boisseaux (SG/RH/GPC/D), D. Diallo (SG/RH/GPC)

Dès le début de séance, la Direction se demande ce que l'on doit traiter en CAP. Beaucoup de choses sont traitées en CSA-EP. Et il y a des redites (présentation RSU). L'idée est de supprimer cette instance.

Tandis que la DRH rappelle le champ de compétence réduit des CAP en lien avec la loi de transformation de la fonction publique du 2 août 2019 et précise que la majorité des sujets relève du CSA-EP. La CAP traite des recours individuels et des sujets disciplinaires. Et lors du CSA les syndicats ont toute latitude de faire venir des experts pour échange, évoquer et prendre connaissances des éléments présentés en CSA notamment lors des présentations des bilans (RSU par exemple).

Cependant au vu de nos nombreuses questions, les Os font remarquer que cela rallongerait significativement la durée des CSA, que les CAP permettent d'aborder des sujets plus simples avec du temps pour les traiter, que les questions abordées ne le seraient peut-être pas en CSA-EP.

La Direction convient que les CAP et CSA-EP sont très proches et qu'il est nécessaire de s'assurer qu'il n'y a pas de doublonnage. Les documents préparés pour le CSA-EP peuvent être fournis en CAP. Cependant les questions posées en amont de la CAP sont pertinentes et ne nécessitent pas forcément la présence de la PDG.

1/ Bilan de gestion

L'objectif du Bilan de gestion est de communiquer un aperçu des résultats de façon globale et synthétique, notamment concernant les promotions CUT etc...

Discipline : aucune action n'a été conduite.

Promotions

- IDT : 23 promotions au grade IDT dont 6F/17H ce qui représente un ratio 26% / 74%
- ITHC : 11 promotions au grade 5F/6H ce qui représente ratio 45% / 55%
- ITHC-ES : 8 promotions au grade 4F/4H ce qui représente ratio 50% / 50%

Les critères de sélection sont notamment un parcours professionnel varié, un poste d'encadrement, la dynamique de carrière.

L'âge moyen est représentatif de la population ITM : maturité pro en adéquation avec l'adéquation des responsabilités exercées.

Mobilités

- En 2023 : 72 % des postes publiés ouverts à un recrutement ciblé ITM soit une légère augmentation du nb de postes ouverts en 2023 par rapport à 2022.
- 49 agents pour des détachements pour CUT < 10%
- 335 vœux ont été émis dont 32% F et 167 candidats ont été retenus.
- 10 postes en TAD pour 8 personnes éligibles dont la moitié sont des ITM.
- âge moyen des candidats.es : 44.3 ans
- 14 mutations pour Intérêt du service
- beaucoup de mouvements au sein de la DSM mais cela est en lien avec beaucoup de mutations internes à la DSM.

CUT (position de détachement)

- 18 postes sont non consommés (c'est à dire que la personne est en place mais n'a pas le statut de CUT).
- 2 agents détachés sur CUT2 arrivent à échéance des 10 ans

Les OS constatent qu'il y a moins d'engorgement pour la promotion des agents que dans le passé. D'après la DRH cela est lié à plusieurs facteurs :

- l'échelon Hors-classe a été créé et arrive à maturité ce qui permet de libérer des postes CUT.
- Le nombre de postes CUT a augmenté, ce qui incite des agents plus jeunes à prendre ces postes-là.
- Il y a aussi eu une évolution des cartouches budgétaires.
- Les postes ne sont plus réservés aux IDT.

Les nouveautés :

Toutes les nominations seront effectives au 1er janvier 2025 notamment les IDT. Les OS approuvent cette homogénéisation par rapport aux corps homologues

Dans les tableaux qui listent les agents promouvables, il manque l'année d'entrée de l'agent dans la plage d'appel. La DRH pourra le rajouter.

En cas de mutation, la DRH essaye de tenir compte des précédentes propositions de classement faites par la direction précédente. Quand un service propose un agent qui n'est pas en tête de liste alors qu'il l'était précédemment, il y a un signalement de la DRH à la Direction d'accueil pour que ce soit pris en compte.

2/ Questions remontées par l'intersyndicale FO-Météo, CGT, CFDT, Solidaire

La CFDT Météo revient p10 du doc préparatoire du CSA-EP qui concerne les LDG. Outre la promotion au 1 ier janvier plutôt qu'au 1 ier juillet qui est une bonne chose, le changement majeur est la modification faite en page 10 sur les ratios promues/promus. Et comme "au moins égale" signifie "supérieure ou égale", on crée pour moi une inégalité par rapport à la version antérieure. On cherche à privilégier un genre par rapport à un autre, cela ne paraît pas juste. Il aimerait que soit favorisée une formulation telle que "tendre à l'équilibre". La crainte est de ne plus promouvoir les agents au mérite mais au genre.

La Direction répond que l'objectif d'une telle formulation est de rattraper un certain retard...

Il est suggéré qu'il faudrait des chiffres pour rendre factuelle cette décision à présenter lors du CSA.

FO demande si le risque sur des réflexions faites aux femmes sur la valeur de leur promotion pour raison de discrimination positive et non en leur qualité. Cela a d'ores et déjà été entendu.

La DRH concède que c'est un biais connu de la discrimination positive. Cela fait partie d'une politique globale qui inclut également des formations et des sensibilisations auprès des agents de l'établissement.

1. Pouvez-vous partager le bilan du corps des ITM avec si possible un focus sur les ITM « en détachement hors MF » et leur promotion ? Serait-il possible de préciser quelles sont les conditions de reclassement au retour de détachement, notamment quand l'agent a eu une progression de carrière sur son poste en détachement ?

Réponse de la DRH : Dans le cadre de la présentation du RSU lors du CSA-EP du 17 décembre, les bilans promotions et mobilité pour les ITM feront également parti des pièces transmises en complément.

Le bilan sur l'année 2024 ne sera, quant à lui, réalisé qu'en 2025, le RSU 2024 est envisagé pour le mois de juin 2025.

Ces bilans traitent, à ce stade, uniquement des mobilités internes à Météo France ainsi que des promotions.

Nous pouvons vous confirmer qu'un focus sur les ITM en détachement n'a pas été réalisé.

Cependant, la demande est prise en compte afin de pouvoir l'intégrer au RSU 2025 concernant l'année 2024.

Nous rappelons que les services d'accueil des personnels en position de détachement sont systématiquement saisis dans le cadre des campagnes de promotions afin qu'ils nous transmettent leurs propositions dont il est tenu compte lors des arbitrages et en fonction des possibilités de promotions ouvertes chaque année dans le corps et par grade.

Nous avons actuellement 12 ITM actuellement détachés hors Météo France sur un autre corps de la FPE.

A l'inverse si un de nos ITM en position de détachement dans un autre corps se trouvait promu dans son corps de détachement, il sera reclassé au niveau du grade obtenu en promotion en détachement lorsqu'il réintégrait Météo-France.

Cette règle de parallélisme est appliquée strictement à Météo-France comme dans toute autre administration conformément aux dispositions de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Le bilan des promotions des ITM en détachement hors Météo France est le suivant :

2021: 1IDT, 0 HC, 0 HCES

2022: 1 IDT, 2 HC, 0 HCES

2023: 0 IDT, 0 HC, 0 HCES

2. Quelles sont les conditions d'affectation des IT civils vs fonctionnaires en sortie d'école ?

Réponse DRH : Les IT-Civil suivent les règles de recrutement des contractuels en postulant sur les postes ouverts à l'externe.

La Direction assume le fait que les IT civils sortie d'école peuvent se positionner avant les IT fonctionnaires et assure que c'est une situation conjoncturelle. Il faut par tous les moyens de combler les postes. Donc on laisse le plus d'opportunités possibles aux extérieurs sachant qu'il y a un déficit important. Cela devrait ne plus se produire dans les années à venir.

La CFDT rappelle qu'un fonctionnaire est prioritaire par rapport à un contractuel.

La DRH indique qu'il s'agit en fait d'un égal accès. Le fonctionnaire n'est pas prioritaire mais il doit pouvoir candidater. Tous les postes doivent être ouverts à la mobilité. Le choix n'est pas binaire.

3. Que devient le plan de requalification des TSM pour l'accès au corps des ITM (Booster / Super booster) avec un rappel sur le nombre de TSM occupant des postes ITM ?

Réponse DRH : La direction du Budget dispose déjà de l'analyse et de la position de la DGAFP sur ce sujet. A ce stade, l'établissement est toujours en attente d'un retour du guichet unique sur nos propositions.

Les conclusions pourront, le cas échéant, être apportées en CSA EP du 17 décembre 2024 si un retour est obtenu à cette date.

A noter, qu'en octobre 2024, nous avons identifié 263 agents TSM sur postes requalifiés (augmentation du volume d'agents concernés en 2024 en lien avec la requalification de postes informatiques prise en compte).

4. Il semble qu'il y ait de moins en moins de postes en travail à distance dans la liste des postes publiés : quelle est la politique de l'établissement en matière de travail à distance lors des campagnes de mobilités ?

Réponse DRH : Un projet de note de gestion sur le travail à distance vient d'être finalisé. Il a été présenté dans le cadre du CTAT du 22 novembre et sera présenté en CSA-EP du 17 décembre 2024.

Il est à noter qu'au titre de l'année 2024, 10 postes ont été ouverts en TàD (Travail à Distance) pour 8 candidatures éligibles recensées. Dans la plupart des cas, quand un agent libère un poste qui est travaillé à distance, le poste libéré est à nouveau ouvert au travail à distance sauf les postes d'exploitation comme par exemple les postes de CPR, MC, MCA.

Ne sont éligibles que les agents dont les services sont restructurés et les agents qui sont en postes permanent (Services).

FO-Météo remarque que le cas des personnes ne pouvant pas envisager le travail en service permanent, n'est pas traité. En région, les personnes qui souhaitent muter et ne pas postuler à Services peuvent finir par être en souffrance et il faudrait plus de souplesse dans les critères qui définissent l'éligibilité des agents notamment pour proposer plus de postes.

5. Combien de postes ITM bénéficient de primes NBI ?

Réponse DRH : Nous confirmons qu'aucun ITM ne bénéficie d'une NBI.

6. Concours IT-Pro :

Réponse DRH : Ce sujet relève de la compétence du CSA. Toutefois quelques éléments de réponse peuvent être apportés à ce stade.

A quelle date seront nommés les prochains IT-PRO alors que les oraux sont prévus en 2025 ? l'année 2024 est-elle une année blanche ? L'année 2024 ne peut être considérée comme une année blanche car les examens prévus en 2025 le seront au titre de l'année 2024. Toutefois, il convient de constater que la date d'entrée dans le corps des ITM sera nécessairement décalée à la date du jury d'admission qui devrait être tenu au 1er trimestre 2025. Les promus sur la LA le seront le 1er juillet 2024.

Un MC H12 qui travaille dans un centre à distance et qui réussit le concours IT PRO est-il obligé de rejoindre son centre de rattachement en H24 ou peut-il garder son bénéfice de poste à distance H12 ?

Les lauréats de l'examen professionnel ITM ou de la liste d'aptitude, déjà en travail à distance peuvent candidater sur des postes travaillables à distance après leur réussite à l'examen mais la possibilité de pouvoir obtenir un poste travaillable à distance ne leur est pas garantie. Ils disposent d'un délai d'un an pour être retenus sur un nouveau poste. A noter qu'un MC qui réussit l'examen professionnel ITM ou est promu via la liste d'aptitude, devra rejoindre le CMIR de rattachement s'il

souhaite rester sur son poste de MC, le poste de MC ne faisant pas partie des postes travaillables à distance à la cible.

7. Gestion des CUT :

Combien de postes sont non consommés par rapport au ratio prévu ?

Réponse DRH : Nous pouvons confirmer qu'à ce jour, 92 agents sont détachés sur emploi CUT. Le décret permet un nombre détachement sur emplois de 110 postes, dont 20 CUT2. A ce stade, nous sommes bien à 18 postes non "consommés" en détachement.

Combien de CUT2 arrivent en fin de détachement (10 ans) ?

Réponse DRH : Au titre de 2024, deux agents ont atteint les 10 ans de détachement sur leur poste mais l'un deux bénéficiera d'une prolongation de 2 ans, comme prévu dans les textes, eu égard au dépôt d'une demande de retraite en 2026.

8. Quelle est l'articulation entre cette directive (réintégration des fonctionnaires titulaires) et les décisions prises en commission d'affectation ? comment sont traités les demandes de réintégration anticipée ? Y a-t-il des restrictions (plafond d'emploi) et les collègues en détachement ont-ils ces informations ? A partir de quand on peut demander sa démission sans risquer de se retrouver dans un vide administratif ? Quels sont les délais obligatoires de MF pour réintégrer un agent ?

Réponse DRH :

Nous pouvons affirmer que lorsqu'un agent part en détachement, il est immédiatement informé des démarches qu'il aura à conduire en vue d'un retour au sein de l'établissement. De manière générale, l'agent doit reprendre l'attache de son administration d'accueil au moins 3 mois avant la fin de son détachement. Cette information est d'ailleurs rappelée au sein de toutes les décisions portant détachement des agents.

L'agent prend ainsi l'attache du gestionnaire de proximité (via le département ARH) qui se charge de l'accompagner dans toutes les démarches de réintégration (en lien avec GIP), dont notamment, la recherche d'un poste et l'affectation – en lien avec l'ensemble des services de la DRH concernés (MCC, GPC). Notre établissement est soumis aux délais et principes réglementaires pour la réintégration.

Si le détachement prend fin à échéance, l'agent est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine, et affecté à un emploi correspondant à son grade. Avec la réintégration en surnombre, l'agent est affecté à la 1^{re} vacance d'emploi dans son grade.

Si l'agent met fin à son détachement avant la date de fin prévue et que notre établissement n'est pas en mesure de le réintégrer immédiatement, l'agent est donc placé en disponibilité jusqu'à sa réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi dans son grade.

Par ailleurs un rappel est fait sur la page intramet de l'ARH le "qui fait quoi" (la page « Quotidien de l'ARH ») représente le 1^{er} niveau d'informations des agents.

La Direction convient finalement de l'intérêt de maintenir un rdv annuel en amont du CSA qui permet de préciser certaines informations au cours du CSA.