



Compte rendu CFDT-Météo des échanges en CAP ITM du 25/10/2018

L'administration prévient que la prochaine CAP ne concernera que les promotions.

S'il existe des promotions pour le 3^{ème} grade, c'est parce qu'il existe **un 3^{ème} grade**.

Ce 3^{ème} grade, c'est l'IT-Hors Classe, mis en oeuvre avec l'application du protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrière et Rémunération).

Par ailleurs, concernant le second grade, PPCR contient en page 9 « *le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en oeuvre* », on peut alors naturellement revendiquer que **chaque agent doit pouvoir passer d'IT à IDT dans sa carrière**. Ce n'est pas une promesse de gascon : le décret du 2 mai 2017, en son article 2, impose de regarder plus particulièrement les cas des agents « *depuis au moins trois ans au 31 décembre [...] au dernier échelon du grade* » (grade IT en l'occurrence) lors des entretiens professionnels, et donc aussi en CAP. Même si cela concerne prioritairement les agents recrutés en externe, les discussions sont bien ouvertes.

Promotions à suivre au 13 décembre.

En cas d'interrogation, vous pouvez nous écrire : cfdt@meteo.fr

Quant au protocole PPCR, chacun peut se faire sa propre opinion en se référant [au document lui-même : PPCR, c'est 15 pages ici en lien](#).

Sommaire de ce CR

Recouvrement, reclassement des postes.....	1
CAP préfigurées.....	2
Avenir des postes de direction en région.....	2
Requalification et IT Pro.....	2
Eligibilité des postes au travail à distance.....	3
Eligibilité des agents au travail à distance.....	3
Mutation interne à Météo-France des contractuels.....	3
Réorganisation DSI/DEV/OG et DSI/IGS/OGE.....	3
La DIRSO en avance de phase sur AP2022.....	4

Recouvrement, reclassement des postes

Ce point concerne les postes IPEF qui deviennent ITM ou TSM en ITM.

La demande des syndicats est que chaque cas soit présenté en Comité Technique (CT) local, pour indiquer d'éventuelles évolutions des activités sur le poste concerné.

Concernant les postes qui passent d'IPEF à ITM, ceux-ci sont normalement CUT2 si le poste IPEF est de « cotation fonctionnelle » supérieure à 4 et CUT1 si il est strictement inférieur à 4. Cette règle n'est cependant pas toujours respectée. A cette CAP du 25/10, nous avons 2 postes actuellement tenus par des IPEF proposés à des ITM sans CUT. Il n'y a pas été étudié en CAP si ce changement s'accompagne d'évolution des activités de ces postes.

Concernant les postes ouverts à la fois chez les TSM et chez les ITM, donc potentiellement « requalifiables », on pourrait s'attendre à ce qu'ils figurent dans la catégorie haute du classement RIFSEEP TSM. Ce n'est pas toujours le cas. Alors, les fiches de poste doivent être différentes entre ce qui est proposé aux ITM et aux TSM. Dans les rares cas où il y a des candidats retenus à la fois en CAP TSM et CAP ITM, le choix final se fait au niveau de la Direction.

Nous réclamons que les ITM mutés sur un poste IPEF, soient classés CUT2 et que les TSM mutés sur un poste ITM bénéficient d'un régime indemnitaire spécial.

CAP préfigurées

La CFDT-Météo a réalisé un article spécifique sur le sujet des CAP préfigurées, [ici en lien](#).

Les informations à retenir :

- la première CAP préfigurée aura lieu au printemps
- un poste ouvert en CAP préfiguré et sur lequel il y a des candidats ne sera pas ré-ouvert par la suite (il ne faut pas rater l'occasion)
- une candidature sur un poste préfiguré n'est pas un engagement pour l'agent, si un autre poste qui l'attire d'avantage est proposé avant qu'il ait effectivement pris le poste préfiguré, il peut postuler dessus (et libérer la place du premier poste pour le suivant si il est retenu)

Toute comparaison avec un système d'admission dans les études supérieures serait fortuite...

Avenir des postes de direction en région

Les postes de DIR/D ont pour l'instant été exclus du périmètre des postes en recouvrement. Toutefois, la réduction des prérogatives des régions rouvre le débat.

Avec la centralisation à venir de la coordination métier vers Toulouse, la technicité des postes de DIR/DA (et anciennement ADE pour certains) va diminuer. Là aussi, l'opportunité d'ouvrir ces postes aux attachés et pas uniquement aux ITM n'est pas exclue.

Requalification et IT Pro

Le sujet de la requalification est complexe. Un début de réponse doit être apportée rapidement : une contrainte de calendrier est de fournir des postes aux lauréats de l'IT Pro 2018. Pour rappel, il n'y a aucune garantie pour un IT Pro de ne pas subir de mobilité à l'issue de son affectation.

Avec les requalifications à venir, l'objectif est d'éviter une situation où il est plus favorable pour un lauréat de refuser le bénéfice du concours (si il veut être sûr de rester sur place). La liste des postes proposés aux lauréats doit être composée de postes non pourvus en CAP ITM. Dès lors, il serait nécessaire de réaliser une CAP avec les postes requalifiés avant de les proposer aux IT Pro. En effet, il faut permettre aux agents déjà IT de postuler sur ces nouveaux postes ITM.

Prenons un exemple pour rendre les choses plus compréhensibles :

Un lauréat de l'IT Pro occupe actuellement un poste de prévi AERO ou MEDIA (au hasard). Ce poste est déclaré requalifiable. Il le libère en étant lauréat IT Pro ; le poste doit être proposé en CAP ITM. Pendant une période de transition, les postes concernés seraient à la fois ITM et TSM.

Si le poste n'est pas pourvu lors de cette CAP, il sera proposé aux IT Pro. Si le lauréat souhaite conserver son poste actuel, il pourra alors le reprendre tout en étant tout de suite IT.

Pour ses collègues TSM non lauréats, il faudra attendre la requalification effective.

La mise à jour des statuts ITM (démarches administratives et circuit de signature) vont entraîner un délai entre la validation de la liste des postes requalifiables et la requalification effective des agents TSM en poste. Rappelons qu'en étant sur un poste requalifiable, n'importe quel agent ne passe pas automatiquement ITM : c'est la CAP qui fera le choix des lauréats sur certains critères à définir.

Éligibilité des postes au travail à distance

Direction et organisations syndicales ont convenu que la non éligibilité des postes à distance soit discutée en CT local. **La non éligibilité d'un poste doit être une exception. La CFDT-météo est plutôt favorable à cette disposition de principe.** La DG précise fermement qu'elle aura toujours le dernier mot, même si "*le travail à distance est compliqué pour l'agent, pour l'équipe et pour le manager*". L'objectif reste de toute façon de résorber les surnombres.

Une fiche descriptive indiquera les modalités de condition à distance pour chaque poste éligible. Ces fiches seront associées aux AVE. Le protocole d'intégration d'un agent à distance est signé par toutes les parties : il engage le directeur du service d'accueil (géographique), le directeur du service d'affectation, le chef d'équipe et l'agent.

Éligibilité des agents au travail à distance

Le travail à distance n'est pas une fin en soi : il s'agit de gérer la transition lors des restructurations : déplacer/éviter les surnombres en région et combler les trous en central (Toulouse et Saint Mandé). Ce mode de travail pourra perdurer post-AP2022, un agent déjà en travail à distance pourra demander une mutation en restant en travail à distance (pas de mobilité forcée).

Un agent en région non concerné par une restructuration (si cela existe) ne peut a priori pas postuler pour tenir un poste à distance. La CFDT-Météo n'est pas favorable à cette limitation. La direction précise qu'il peut y avoir des exceptions pour des agents non restructurés (en travail à distance), comme c'est déjà le cas dans le cas pour des dossiers médicaux ou sociaux.

Un agent déjà en poste en central ne peut pas demander à garder son poste en déménageant et en exigeant de le tenir à distance.

Mutation interne à Météo-France des contractuels

Lors de cette CAP ITM, nous avons eu pour information les candidatures d'agents contractuels sur des postes tenus actuellement par des ITM. Avec deux cas de figure différents, un CDI et un CDD.

La charte de gestion des contractuels permet aux contractuels en CDI de candidater sur des postes de catégorie équivalente aux postes qu'ils tiennent actuellement. Cela permet de dérouler une carrière à Météo-France.

Les contractuels en CDD ne peuvent pas candidater sur un poste ouvert en CAP. Par contre il leur est possible de candidater sur un poste Météo-France ouvert en externe (BIEP par exemple).

Réorganisation DSI/DEV/OG et DSI/IGS/OGE

Le projet de fusion des équipes DEV/OG (à Toulouse) et IGS/OGE (à Saint-Mandé) sera présenté en CTSGS DSI-DSO du 06/12/2018. En attendant d'avoir la localisation des postes, les postes vacants à DEV/OG ne sont pas ouverts à cette CAP.

La DIRSO en avance de phase sur AP2022

Le poste DIRO/TTI/D a finalement été ouvert pour cette CAP (et pourvu) même si il n'est pas pérenne en l'état. La fiche de poste mentionne clairement une réorganisation à venir.

Dans l'état des discussions actuelles, cette réorganisation consisterait à être fléché sur le poste DIRSO/SUPPORT/D, l'équipe SUPPORT assurant les fonctions locales informatique (3 agents) et administrative (3 agents). Le reste migrant vers les différents CSP.

Le poste libéré de DIRSO/OBS/DA sera lui aussi réouvert, avec une mention claire de réorganisation à venir (vers la DSO à Toulouse), les postes OBS/DA ayant vocation à disparaître, comme tant d'autres...