



CAP ITM du 8 juin 2021

Un point est fait sur le nouveau décret ITM qui va ouvrir le processus de requalification	p1
La gestion des CUT en 2021 et la « pesée des postes »	
Le RIFSEEP : une nouvelle note de cadrage au CTEP du 6 juillet	p2
Les promotions - Des situations individuelles - Les « ITPro 2020 »	
La gestion des sorties d'école 2021	
Le bilan de gestion des mobilités (reposant sur les lignes directrices de gestion)	p2-3
La CFDT-Météo estime que le rythme des publications dans le cadre des « fils de l'eau » est trop soutenu. La DRH va mener une enquête en ligne auprès des agents en septembre / octobre.	
Un plan d'action est prévu sur les mobilités au fil de l'eau avec un effort sur la publicité des postes et sur l'accompagnement.	

*

Un point est fait sur le nouveau décret ITM qui va ouvrir le processus de requalification.

En 2021 (et 2022, et 2023), nous aurons 46 recrutements ITM possibles : cela en représente 27 de plus que d'« habitude » obtenus grâce à un « booster » de recrutements prévu de manière transitoire, dans ses statuts. La direction reviendra vers le ministère des Finances pour obtenir un prolongement de ce booster sur 2024 et 2025.

L'accès via concours interne (concours ouvert à quasi tous les fonctionnaires et aux contractuels) est amoindri (il n'avait que très peu de succès) tandis que de nouvelles voies d'accès vont être ouvertes (sur expérience associative – de manière facultative –, et via Master 2 – à partir de 2022 –). L'accès via le concours externe va être légèrement renforcé avec environ 60 % de recrutement.

Le nombre d'IT-Pro, qui représente la promotion interne au sens de la « DGAFP » était de 30 % des postes ouverts aux concours, soit 19 postes pour 2021. Désormais, le nombre d'IT-Pro sera lié au nombre total d'ITM mais en pourcentage parmi les recrutés, il baisse légèrement.

[Une liste d'aptitude va être ouverte](#) : on pourra passer de TSM vers ITM par choix de la direction. Il était convenu 2/3 de recrutement par l'examen et 1/3 par choix. Mais pour recruter un peu plus parmi les TSM cette année, la liste d'aptitude pourrait être revue à la hausse. La date de promotion sera le 1/7/2021, donc promotion avec effet rétroactif si la liste n'est éditée qu'en « fin d'année ».

Sur la gestion des CUT en 2021 et la « pesée des postes » :

15 emplois vont être disponibles en 2021 (retraite, passage Hors Classe). La liste d'attente 2020 va ainsi se résorber. Celle de 2021 devrait être bien amoindrie : il ne resterait qu'une petite poignée d'agents (3) en attente avant l'arrivée de 4 agents CUT-able en 2022. C'est un point positif.

9 agents sont à l'échelon spécial, c'est à dire CUT2 (sur 20 possible).

La décision listant les fonctions CUT a été publiée ([cf. notre article](#)) : une nouvelle liste sera publiée à l'automne. Une « pesée des postes » est en cours côté administration (les directeurs sont saisis) : de nouvelles fonctions devraient être considérées CUT, et des postes pourraient aussi passer du groupe 3 au groupe 2. Un débat est prévu au CTEP du 30 septembre.

Sur le RIFSEEP :

Après les [concertations de printemps](#), un nouveau document sera présenté au CTEP du 6 juillet : il comportera l'actualisation des « socles » de primes de 1 %, l'évolution de la part IFSE au regard de l'expérience professionnelle (tous les 4 ans), la revalorisation des nuits, le CIA qui ne sera plus payé en cas de refus d'entretien, la mise à jour de la liste des fonctions particulières.

Il est bien confirmé que les compléments d'IFSE viendront bien s'ajouter aux socles principaux ; il avait fallu se mettre d'accord entre direction et représentants des personnels sur l'interprétation de la note RIFSEEP initiale. Cette note révisée précise aussi que certains « bonus » ne sont pas cumulables (ex. fongibilité de corps et promotion dans le corps). Des ajouts de compléments sont prévus (radaristes, chefs de projets). La prime CUTnonCUT sera finalement temporairement conservée car quelque personnes sont concernées.

Attention, les mises en paye ne seront que progressives, par série : juin 2021, puis septembre 2021. 250 dossiers sont concernés par la régularisation de la prime géographique en complément d'IFSE, plus de 1000 pour les nuits et 2000 sur d'autres points, en bref : ne pas s'im-pa-tien-ter.

Les principes de 2020 encadrant les compléments annuels (CIA) seront conservés pour 2021, avec un montant de référence pour tous. Un débat a lieu sur ce que doit être ce taux de référence : lorsqu'une majorité d'agents d'un service se retrouvent en-dessous, cela pose question. Le directeur concerné, le reconnaît, évoque un « chausse trappe » dans lequel il est tombé et il sera plus vigilant.

Les promotions

Les taux de promotion en Ingénieur Divisionnaire baisseront de 13 à 11 % : 13, 12, puis 11 sur les trois années à venir. Le bilan de promotions IDT permet de constater que parmi 212 promouvables (148 hommes, 64 femmes, soit 68 % d'hommes, 32 % de femmes), les 28 promotions concernent 16 hommes, 12 femmes soit 58 % d'hommes, 42 % de femmes.

32 promotions ont été prononcées au 3^{ème} grade Hors Classe : 11 femmes (34%) et 18 hommes (65%), mais une partie des hommes était en double carrière avec le détachement CUT, certains sont restés détachés CUT car n'ayant pas atteint le 6^{ème} échelon, ils risquaient de perdre en indice.

4 femmes et 4 hommes ont été promus à l'échelon spécial.

Une sur-représentation des femmes est constatée dans les promotions, pour cette année.

Des situations individuelles particulières sont évoquées : un agent sur un poste « temporaire », des retours de détachement ou de disponibilité. Peu de recours à noter hormis sur la correction d'IFSE (près de 130 demandes traitées, dont près de cent avec une suite favorable (97 sur 129)).

Les « ITPro 2020 » prendront leur poste au 1^{er} juillet après la campagne de mobilité de printemps dont nous avons [publié les résultats ce 4 juin](#). Une seconde vague sera affectée au 4 octobre dans le cadre de la mise en place des divisions Services.

La gestion des sorties d'école 2021 dépendra en partie du résultat du processus d'affectation dans les divisions Services (plusieurs centaines d'affectation seront définitivement actées la semaine prochaine, en sortie de réunion du 14 juin). A ce stade, une quarantaine de besoins sont identifiés dans les services Prévision des DIR pour assurer leur bon fonctionnement.

Ce bon fonctionnement était une inquiétude que nous avons manifestée en CTEP et la direction s'était engagée en réponse à « armer » (pourvoir) les postes. Certains besoins sont temporaires : il s'agit d'être au complet pour la Viabilité Hivernale VH : des affectations de FCPLR seront utilisées (6 postes) comme l'an passé, mais il faudra une douzaine d'autres affectations provisoires. Aussi, des « sorties d'école » iraient temporairement dans les DIR... mais devraient avoir un autre point de chute post-VH en ligne de mire. Du coup, ces « points de chute » sont des postes qui resteront vacants le temps de cette VH. Une bonne partie des sorties d'école iront donc sur des postes de Chef Prévision Régionale (CPR) ou de MétéoConseils.

Bilan de gestion des mobilités (reposant sur les lignes directrices de gestion)

La CFDT-Météo estime que le rythme soutenu des publications dans le cadre des « fils de l'eau », calqué sur celui du ministère de tutelle, soit tous les 15 jours, a augmenté la charge pour les services

RH et a créé de la confusion et du stress chez les personnels. Cela fait trop d'informations dans tous les sens, surtout pour les agents en service posté !

Selon nous, un rythme allégé de fils de l'eau ne nuira pas au fonctionnement du dispositif. En outre, soulignons que le ministère, c'est environ 30 000 postes, les postes TSM et ITM, c'est 2 000. Nous militons pour réduire le nombre de cycles au fil de l'eau.

Le DRH/D estime qu'il faut prendre le temps d'y réfléchir, mais la question sera traitée.

En premier lieu, la DRH va mener une enquête en ligne auprès des agents en septembre / octobre.

Plus globalement, l'état des lieux est assez complet. On en tire les enseignements de manière contradictoire, c'est un point positif. Nous souhaiterions toutefois que le bilan soit un peu plus étayé sur le volet qualitatif : combien de dossiers ont été considérés comme prioritaires (en dehors des « priorités légales » dont le nombre est de... 1).

On dénombre 17 postes non pourvus alors qu'il y avait des agents candidats : ce chiffre étonne. L'administration assure qu'il n'y a pas de refus des services d'accueil liés au profil des agents (à une ou deux exceptions près). Une explication des postes non pourvus est que les agents ayant fait plusieurs choix sont affectés sur leurs premiers choix, et cela entraîne cette mention de postes « non pourvus » sur les choix plus lointains dans leur liste.

De plus, il faut avoir à l'esprit que la règle des deux ou trois ans est parfois appliquée : on ne peut pas toujours partir d'un poste aussi tôt qu'on le souhaiterait. L'intérêt du service a pris du poids !

Un plan d'action pour améliorer le dispositif va être mis en œuvre, afin de faciliter le recrutement et de favoriser la circulation d'information, et donc les mobilités. Il s'agira de :

- 1.- rendre plus lisible le cadre de gestion des mobilités ;
- 2.- d'améliorer les conditions matérielles de gestion des mutations ;
- 3.- former et mieux accompagner les services et les agents.

1/ Pour ce qui est du cadre de gestion, un effort sera porté sur la publicité des postes (en « améliorer la visibilité »). Des publications doivent avoir systématiquement lieu sur la « Place de l'Emploi Publique » (la PEP). Un calendrier de mobilité (dates des campagnes et fils de l'eau) sera sur Intramet - rubrique mobilité et sur MeteoDG.info. Des relances par mail aux agents pourraient avoir lieu une semaine avant la fin de la période de candidature...

Concernant les postes « en tension » (besoin de remplacement immédiat), il est envisagé d'allonger leur durée de publication ou de les republier. Si aucune candidature n'est trouvée, l'administration regarde du côté des sites d'emploi spécialisés tels que Pôle emploi, Indeed, Monster...

2/ L'amélioration des conditions matérielles de gestion des mutations consiste à faire passer les cycles au fil de l'eau dans un système de gestion RH (SITERH, ou plutôt son remplaçant RenoïRH). Ce serait plus moderne (notamment pour les gestionnaires RH) et ergonomique : du « self-service ». D'ailleurs, la publication sur la PEP (Place Emploi Publique) en serait facilitée.

3. Quant à l'accompagnement des services et des agents, il sera fait appel au ministère (les Centres de Valorisation des Ressources Humaines, les CVRH) pour renforcer le dispositif de formation : élaboration de curriculum vitae, de lettre de motivation et préparation à l'entretien de recrutement. Ces formations seront intégrées au catalogue de la formation permanente, alors que l'appel à volontaires sur les sessions de mi-juin à venir a été chaotique, selon le DRH/D lui-même. Les managers seront aussi invités à participer à l'atelier « repères et points clés à destination des recruteurs ». Et l'utilisation du portail RenoïRH fera aussi l'objet de formations.