



## COMPTE RENDU de la CAP ITM du 17 juin

### Au menu :

- Une DISCUSSION sur le RIFSEEP
- Le BILAN de GESTION des ITM  
*Quelques notes sur les entrées et sorties  
sur les promotions  
sur les promotions via les emplois fonctionnels CUT*
- UN POINT EST FAIT SUR LES RECRUTEMENTS DANS LE CORPS DES ITM EN 2022  
*L'occasion de discuter les critères de la liste d'aptitude (voie d'entrée pour TSM)*
- ECHANGES SUR LES EFFECTIFS (de manière plus générale)  
*Avec la gestion des affectations des sortants d'école (EIENM3)*
- LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION VONT ETRE REVUES

### RIFSEEP

Une discussion sur le RIFSEEP s'est ouverte suite à l'examen de deux recours<sup>1</sup> qui ont abouti. Même s'il y a différents contrôles sur le RIFSEEP, les attributions de primes peuvent encore être erronées : 50 corrections sont dans les tuyaux. Il y a eu entre 2500 à 3000 transpositions et dernièrement, 300 à 350 agents ont vu leur montant de référence IFSE corrigé. La DRH analyse les recours. La CFDT-Météo peut vous aider si vous avez un doute.

Il existe un tableau de cotation des postes qui évolue très vite, au gré des réorganisations, dont le résultat permet de dresser la liste des fonctions CUT et les appartenances des postes à chacun des groupes (cf. page 9 sur 16 du [document CFDT en lien](#)).

Parfois, les agents sont perdus, des informations manquent dans certaines fiches de poste (la faute au transfert des fiches vers RENOIRH). Que faire ? Un consensus apparaît sur l'idée que les directeurs des services doivent pouvoir être sollicités, et pouvoir confirmer le groupe et les montants du RIFSEEP. C'est en tout cas le souhait du directeur général adjoint.

Enfin, signalons que la CFDT souscrit aux propos de la responsable du pôle DRH/Gestion Collective en CAP de décembre 2021 : *Il est peut-être nécessaire de mener une réflexion sur le montant du bonus de mobilité et la refonte de la grille indiciaire CUT*. En effet, c'est souvent beaucoup de responsabilités mais une faible valorisation par rapport à un grade IDT.

### BILAN DE GESTION DES ITM

On s'intéresse à l'évolution des effectifs, aux entrées et sorties, aux promotions sur 3 ans. Le document sera publié par la DRH (une erreur sur les promotions est à corriger).

---

<sup>1</sup> Ces recours contestaient le non cumul de la prime de recouvrement avec des postes IPEF avec la prime CUT en 2021. La DRH a donné raison aux deux agents, tout en réaffirmant que le non cumul devenait désormais la règle.

### ***Quelques notes sur les entrées et sorties***

L'effectif du corps grossit : c'est l'impact de la transformation de l'Etablissement. 63 entrants dans le corps dont 33 via l'examen professionnel TSM. Les IDV (Indemnités de Départ Volontaire) grossissent aussi ; après 6 en 2021 (sur 53 départs), 16 IDV sont prévus en 2022 chez les ITM, il y a 2 incertitudes et sans doute d'autres encore non déclarés.

Concernant les entrées sur 2022, c'est l'occasion d'un échange, 30% des TSM admissibles étaient sur des postes non requalifiés, et dans le cas d'une réussite à l'examen professionnel, devront changer de poste.

### ***sur les promotions***

[2021 : il y a eu 28 promus au second grade](#), le grade IDT (13% étant retenu sous l'impulsion des organisations syndicales auprès de la DG qui a accepté ce nouveau taux, meilleur que 11% !) : il y a en revanche en 2022 un taux qui descend à 12%, [donc 23 promus](#).

[41 promotions Hors Classe](#) et 12 à l'Echelon Spécial d'Hors Classe (l'équivalent CUT2).

### ***sur les promotions via les emplois fonctionnels CUT***

Il y a 110 emplois CUT : 90 CUT1 et 20 CUT2, pour 140 fonctions ouvrant la possibilité d'être nommé CUT. Les agents sur ces postes ont la chance de ne pas être confrontés à des listes d'attente (jusqu'à il y a 2 ou 3 ans, c'était bouché : il fallait attendre des départs en retraite pour que la liste d'attente diminue).

Le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrière Rémunération) a permis de faire disparaître cette attente grâce à la mise en place du grade Hors Classe ITHC, qui est peu ou prou l'équivalent de CUT, hormis que l'on conserve ce 3<sup>ème</sup> grade jusqu'à la fin de sa carrière quel que soit le poste que l'on occupe.

En revanche, les agents doivent remplir certaines conditions (des critères d'ancienneté) pour être « CUTés ». la DRH prévoit une nomination CUT en 2022, 4 en 2023, puis 7 ensuite.

### **UN POINT EST FAIT SUR LES RECRUTEMENTS DANS LE CORPS DES ITM EN 2022 :**

Tout cela est fort bien maîtrisé par la DRH. Sont prévus :

15 recrutements externes

+ 3 avec le concours spécial

+ 3 par concours sur titres (qui est une nouvelle voie de recrutement avec des spécialités correspondant aux missions de l'Etablissement et pour 2022 :

- DSM/Aéro/RIO, recherche développement ⇔ *spécialité sciences et techniques connexes aux sciences de l'atmosphère et aux applications liées à la météo,*
- DSI/ISI/RS *spécialité développement*
- DCSC/EDR au traitement statistique, en *spécialité intelligence artificielle,*

+ 4 IT via le concours interne.

A cela s'ajouteront les recrutements parmi les TSM (examen professionnel et liste d'aptitude).

En 2022, ce seront 47 promotions dont 31 par l'examen et [16 ayant eu lieu par la liste d'aptitude](#) (5 femmes) parmi 768 TSM éligibles. 14 promus étaient sur des postes requalifiés.

### **L'occasion de discuter les critères de la liste d'aptitude (voie d'entrée pour les TSM) :**

La CFDT et l'ensemble des représentants des personnels insistent pour qu'il n'y ait pas de mesure d'âge, qui proscrirait la promotion des agents « âgés ».

La direction estime qu'il n'est pas pertinent de promouvoir des agents qui partiraient très vite et n'occuperaient pas au moins deux postes après leur entrée chez les ITM. Néanmoins, elle accepte de réviser ses consignes pour que tout sentiment de discrimination par l'âge soit évacué, les organisations syndicales pourront faire part de leur proposition.

## **ECHANGES SUR LES EFFECTIFS**

Au vu des pénuries d'effectifs dans les services, les représentants des personnels s'enquière des recrutements sur les postes ITM vacants, notamment pour la Viabilité Hivernale (VH) 2022/2023 (pour laquelle des élèves iront à nouveau renforcer les DIR en région).

Début 2022, 45 postes ont été ouverts sur la Place de l'Emploi Public PEP. Il y a eu 18 recrutements. Il faut, et on peut, poursuivre tant que l'on reste dans les plafonds d'emploi autorisés par la loi de finances (le budget de Météo-France). 19 recrutements supplémentaires PEP pourraient être envisagés.

Pour ce qui concerne le corps IT, 53 agents contractuels occupent un poste ITM au 31/12/21.

### ***Et c'est naturellement l'occasion d'un point sur la gestion des affectations des sortants d'école (EIENM3) :***

Il y aura 40 sorties d'école, avec des besoins en postes pérennes (19), des besoins provisoires (20) pour assurer la VH - Viabilité Hivernale -. La plupart des sortants de l'ENM iront sur ces postes (trois élèves ont des justificatifs médicaux pour ne pas quitter Toulouse), y compris les 3 FCPLR - Formation Complémentaire Par La Recherche -.

Le 24 mai 2022, le processus de sortie d'école a été bien décrit aux élèves. Certains ont été reçus individuellement par la suite.

En 2021, 37 élèves dont 6 FCPLR avaient été répartis sur 37 postes, 26 postes pérennes et 11 provisoires avec des affectations définitives en mai 2022.

Le bilan 2021 des affectations est plutôt satisfaisant par rapport à des sorties d'école qui seraient gérées « au classement » (c'est-à-dire les premiers choisissent, les autres prennent ce qu'il reste) : 60% des élèves avaient eu leur choix n°1, 19% leur choix n°2 à 5, et 19% leur choix de n°6 à 15, 1 élève avait eu son choix 17. Tous les élèves ayant eu un choix au-delà de leur 5<sup>ème</sup> avaient été reçus par l'administration en guise d'accompagnement.

La direction insiste sur l'idée que les fonctionnaires sortant d'école sont... des fonctionnaires qui doivent pourvoir des postes, mais elle souligne que les meilleurs efforts sont faits pour concilier ces affectations avec les contraintes individuelles.

Il est demandé de soutenir au mieux les agents qui sont dans ces phases d'affectation provisoire (pour les 6 mois de VH). En théorie, c'est la dernière année que l'on est contraint d'opérer cette pratique. Plus de la moitié des élèves sortis l'an passé estiment que l'expérience en région a été positive.

Les flux d'entrées et sorties sont donc surveillés de près.

C'est la résultante de tous les éléments précédents qui conduit Météo-France à recruter 19 agents via la PEP, Place de l'Emploi Public. En outre, 7 postes PEP ont été « récupérés » du fait que les concours TSM ne font pas le plein.

Des ingénieurs civils Météo pourraient être recrutés par cette voie mais il convient de trouver le bon équilibre avec l'avenir que l'on réserve aux élèves ingénieurs fonctionnaires évoqués au paragraphe précédent.

## **LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION VONT ETRE REVUES**

Les lignes directrices de gestion servent de cadre au dispositif de mobilité ; elle vont être améliorées, cf. [notre CR de CTEP](#) lors duquel ce sujet a été traité. A noter la réduction du nombre de cycle de mobilité au « fil de l'eau » (1 par mois), la création d'un « pas à pas mobilité » qui servira de guide pour les agents, et l'ajout d'une part d'une annexe relative aux priorités légales de mutation et d'autre part d'une description des voies de recours.