



Compte rendu de l'instance de concertation IPEF du 17 janvier 2013

A siégé à cette instance pour le compte de la CFDT : B. Thomé

1- MUTATION

Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de tous grades

Localisation	Direction	Fonctions (Poste libéré par)	Type AVE*	Nb cand.	Proposition de l'administration
NOUMÉA	DIRNC/D	Directeur interrégional Nouvelle-Calédonie et Wallis & Futuna (FRAYSSINET Philippe)	V	2	FRAYSSINET Philippe
PAPEETE	DIRPF/D	Directeur interrégional Polynésie Française (THERY Gérard)	V	4	VILLIEN Claire

Ingénieurs en chef ou ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Ingénieurs en chef ou Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Localisation	Direction	Fonctions (Poste libéré par)	Type AVE*	Nb Cand.	Proposition de l'administration
STRASBOURG	DIRNE/DA	Directeur interrégional adjoint Nord-Est (KADRI Yassine)	V	1	GRÉGOIRE Caroline
SAINT-DENIS- DE-LA- RÉUNION	DIRRE/CRC/D	Responsable de la Cellule de recherche sur les cyclones (PLU Matthieu)	V	0	Pas de candidat
TOULOUSE	DT/DSO/CMR/DEP/D	Responsable de la division développements, études et prospective du centre de météorologie radar (TABARY Pierre)	V	0	Pas de candidat

- Caroline Grégoire est une IPEF récemment promue sur liste d'aptitude précédemment en poste au Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.
- Pour le poste de DIRRE/CRC/D, l'administration aurait des pistes qu'il faudra concrétiser avant juillet, date de retour de M. Plu.
- Pour le poste au CMR, c'est la seconde instance sans candidat. L'option est dorénavant de publier le poste le plus largement possible, notamment via la BIEP

2- Points divers

Accompagnement des cadres souhaitant une mutation hors de Météo-France

La CFDT constate que les succès d'essaimage de Météo-France vers l'extérieur sont très rares, plusieurs cadres souhaitant évoluer en dehors de l'établissement se découragent après plusieurs échecs. Il semble, dans le contexte actuel, pratiquement impossible d'obtenir un poste en dehors de sa maison d'emploi.

La CFDT souhaite alerter l'administration sur ce constat, pour qu'elle en tienne compte dans ses évaluations des parcours des agents et pour lancer la réflexion sur les solutions possibles.

Ainsi, nous demandons que les agents ayant le projet de candidater à l'extérieur, puissent bénéficier, à leur demande, d'un accompagnement actif : soutien de l'administration dans ses démarches, prestation sur mesure de type formation ou coaching, etc.

Le PDG constate lui aussi cette difficulté, qui pour lui s'explique d'une part par le contexte de contrainte forte sur les effectifs qui obligent les administrations à tenir des « compteurs » très rigides, leur interdisant pratiquement tout recrutement externe et d'autre part, par la forte culture maison de Météo-France, qui peut laisser croire à l'extérieur, que les cadres météo sont trop spécialisés dans leur domaine technique. Il a donc conscience de cette difficulté qui est un problème car il n'est pas possible dans un établissement de cette taille de proposer des évolutions de carrières complètes à tous. Il affirme que l'accompagnement individuel des cadres qui en font la demande est déjà possible, mais n'est pas opposé à ce que l'on examine les moyens d'aller encore plus loin.

Remplacement du responsable de l'équipe R&D / Océan du CMS

Le SPASMET signale l'inquiétude des agents du CMS qui constate que le poste du responsable de l'équipe Océan de la division RetD du CMS n'est pas publié alors que le titulaire actuel a annoncé son départ en retraite pour la fin de l'année. Il semble par ailleurs qu'il soit envisagé une publication sur la liste ITM et demande à la direction d'expliquer ce choix.

Le PDG précise que, dans le contexte actuel, la position par défaut qu'il retient à chaque départ est le non remplacement et attend qu'on lui démontre que le poste est absolument nécessaire pour changer d'avis. Aujourd'hui, les arguments qu'il a en main ne le convainquent pas totalement, mais il n'est pas fermé à la discussion. Si le remplacement s'avérait nécessaire, pour ce type de poste, ce n'est pas la question du grade qui se posera mais plutôt celle du profil. La recherche du bon profil pourra nécessiter de ne pas s'interdire tel ou tel corps.

Le SPASMET précise que justement, il y aurait un candidat potentiel répondant exactement au profil, mais qui supposerait un recrutement externe, probablement via un contrat.

Le PDG s'engage à approfondir cette question avec DP/D et DP/CMS/D.