



Compte rendu du « CTSGS métiers » du 03 Décembre 2019

Désignation des secrétaires de séance

Secrétaire : Laurent Jaquin SG/RH/ARH

Secrétaire adjoint : Françoise Georgeault-Jacquens CFTD

Evolution des pôles DSI/SPV

Depuis mai 2018, date de la dernière réorganisation du service DSI/SPV, les 2 postes de « chef de salle » ont disparu et le service s'organise en 3 pôles :

- pôle Amont : 2 postes permanents TSM
- pôle Aval : 2 postes permanents TSM
- pôle Réseau : 1 poste permanent TSM

Suite au mouvement des pupitreurs et des négociations avec la DRH, 2 des 5 postes seront requalifiés ITM et le service va s'organiser ainsi :

- pôle Amont : 1 poste permanent ITM + 1 poste permanent TSM
- les pôles Aval et Réseau vont fusionner : 1 poste permanent ITM + 2 postes permanents TSM.

Cette réorganisation a été acceptée par la DRH à condition que les nouveaux IT assurent des tâches d'encadrement. Les 2 ITM seront systématiquement assignés en cas de grève.

Il faudra une période de transition (5 à 6 ans) pour que tous les postes ITM soient pourvus par l'examen IT pro d'abord, puis via les listes d'aptitude quand elles seront mises en place ainsi que via l'ouverture des postes à l'occasion des départs (retraite, mutations...).

Avant d'avoir fait le plein en ITM, l'organisation reste identique à actuellement (sauf la fusion Aval+réseau) avec les ITM participant au même tour que les TSM.

A la fin de la période de transition, quand tous les postes ITM seront pourvus, il y aura adjonction de fonctions d'encadrement sur les 2 postes ITM et les assignations ne concerneront que les ITM.

En ce qui concerne les fonctions d'encadrement, et après débat avec DSI/D, il est convenu que les entretiens professionnels annuels et la validation des congés resteront sous la responsabilité de SPV/D et DA. (modèle Chef Prévi/CPR).

Pour le pôle aval : pas de polyvalence Aval/Réseau prévue pour les 2 TSM, par contre, l'ITM devra lui être polyvalent sur le périmètre de l'assignation et les formations pourront dès à présent commencer.

La liste des systèmes à superviser par ordre de priorité sera présentée en CTSGS et CTEP.

Il y aura 3 fiches de poste pour les TSM, et 2 pour les ITM.

Le niveau Rifseep pour les ITM n'a pas encore été discuté.

Les affectations se feront au mois de février (sans apport extérieur). La DG souhaite conserver des discussions pour les affectations, il y aura des instances de concertation pour remplacer les CAP.

Vote : 9 absentions : la requalification de 2 postes sur 5 est insuffisante, mais représente toutefois une avancée pour les pupitreurs de la DSI et une opportunité supplémentaire à voir leur carrière évoluer.

JRTT fixes :

Fixées les 22/05, 13/07 et 24/12 2020.

Il est demandé une harmonisation des décisions de JRTT sur l'ensemble des directions, au moins au niveau de la Météopole.

Vote : 5 pour, 3 abstentions (CGT).

Bilan des formations permanentes 2018 pour DIROP, DSM et DCSC :

2019 est une année de réorganisation pour la FP avec la mise en place progressive du CSP formation.

En 2018, on a conservé un équilibre entre les formations internes et les prestations externes.

En 2019, il y a eu un ralentissement dans les formations en début d'année le temps de la réorganisation.

Mais au final le budget pour la formation aura quand même été complètement dépensé.

En 2020, des efforts seront faits sur l'accompagnement des cadres.

Une étude a été réalisée pour identifier les profils des agents ne suivant aucune formation sur plusieurs années consécutives.

On constate que plus on avance en âge, moins on se forme. Surtout dans les 10 dernières années de carrière ; ce sont les sorties d'école qui se forment le plus.

Les OE et les personnels administratifs suivent moins de formation que les corps techniques. Pour eux, MF n'a pas la main complète sur les formations et l'offre dépend de la DGAC.

Les stages de préparation à l'ITpro en 2018, ont comptés beaucoup de candidats (250 en 2019).

Il y a beaucoup de formation sur les langues étrangères et la préparation aux concours, mais très peu sur l'hygiène et sécurité (qui doit inclure les SST) ; il faudrait peut-être envisager une campagne de mobilisation, en particulier pour les agents permanents pour faire les formations SST.

Concernant les langues, il y a actuellement 6 marchés nationaux (à distance, intensif, extensif, tête à tête téléphonique et présentiel).

Augmenter le nombre de formation à distance permettrait de réduire les coûts de déplacement, et de fait augmenter l'offre de formation.

Effectifs suites aux CAP D'automne:

Pour DSO/GCA le poste déplacé a été non pourvu : liste IT pro (1 intéressée) sinon sortie d'école

À PG, suite à une suspension administrative et un départ en CAP, il y a -2. et il y aura un départ à la retraite non anticipé en 2020 : les postes seront ouverts en sortie d'école ou liste ITpro en février.

Les mouvements des agents qui s'en vont seront retardés.

Calendrier des prochains CT :

L'organisation des futurs CT (liée aux réorganisations des services de Météo-France, avec leur centralisation massive) n'a pas encore été tranchée. Par ailleurs, de nouvelles instances de concertation (les « CSA ») seront mises en place en 2023.

Prochains CTSGS : 03/03 et repli 17/03, 15/06 et repli 29/06