

# Bilan des lignes directrices de gestion à Météo-France

## Promotions / Mobilités

CAP du 16 décembre 2022

CR CFDT-Météo



<b>Bilan en terme de promotions .....</b>	<b>1</b>
<b>Données statistiques par type de promotion pour le corps des TSM en années 2021 et 2022 .....</b>	<b>2</b>
Données relatives à l'avancement au grade TS1 .....	2
Données relatives à l'avancement au grade CT .....	2
<b>Données relatives à l'accès au corps des ITM par la voie de la liste d'aptitude .....</b>	<b>3</b>
<b>Données statistiques par type de promotion pour le corps des ITM en années 2021 et 2022 .....</b>	<b>4</b>
Données relatives à l'avancement au grade IDT .....	4
Données relatives à l'avancement au grade d'IT hors classe .....	5
Données relatives à l'avancement à l'échelon spécial (ES hors classe) .....	6
Focus agents CUT (échelon 6) promus la même année à la hors classe et à l'échelon spécial ....	6
Moyenne d'âge des agents promus (ITHC et agents détachés sur emploi fonctionnel)* .....	6
<b>Les situations signalées par les organisations syndicales .....</b>	<b>6</b>
<b>Récapitulatif des éléments statistiques relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>7</b>
<b>Bilan en terme de mobilités .....</b>	<b>7</b>
Principales données chiffrées des effectifs et mobilités .....	8
Rappel des effectifs de Météo-France au 31/12/2021 .....	8
Ventilation des 2 143 agents (IPEF, ITM et TSM) par corps : .....	8
Les avis de vacance d'emploi (AVE) .....	8
Les candidatures .....	8
Pourcentage d'agents ayant obtenu leur 1er choix .....	8
Répartition des candidats retenus .....	8
Données relatives aux postes non pourvus .....	9
Priorités légales de mutation .....	9
Primes de restructuration de service .....	9

## Bilan en terme de promotions

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux parcours professionnels et aux promotions de Météo-France sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Un bilan en est établi pour les TSM et les ITM. Les critères de promotion sont dans ces LDG.

La répartition équilibrée des promotions par direction est citée : la CFDT-Météo réagit et conteste que ce soit une bonne idée. On ne doit pas être non promu parce qu'on n'est au bon endroit au bon moment : si on se trouve dans un service avec beaucoup de promouvables, on ne doit pas rester à attendre indéfiniment. Un bon point, c'est l'attention particulière portée aux agents dits « essayés », en situation de handicap et ceux en fin de carrière et dont la valeur professionnelle est reconnue.

Pour la période considérée, ont été organisées 2 campagnes de promotion pour les deux corps.

## Données statistiques par type de promotion pour le corps des TSM en années 2021 et 2022

### Données relatives à l'avancement au grade TS1

On compte 1 promotion en 2021 et 1 en 2022, après deux années « blanches » sans promotion. A noter qu'au 31/12/2020, il n'y avait que 6 agents dont 4 promouvables. Au 31/12/2021, 5 dont 3 promouvables.

### Données relatives à l'avancement au grade CT

Les avancements au grade de chef technicien (CT) se font au choix ou via l'examen.

En 2021, 15 promotions ont été prononcées, 7 par la voie de l'examen professionnel (nomination d'agents ayant réussi l'examen de CT en 2019 et encore sur liste d'attente) et 8 par la voie du choix. En 2022, 15 promotions : 11 par la voie de l'examen professionnel (lauréats de l'examen CT en 2021) et 4 par la voie du choix, respectant ainsi le pourcentage de minimum 25% de promotions par l'une des deux voies.

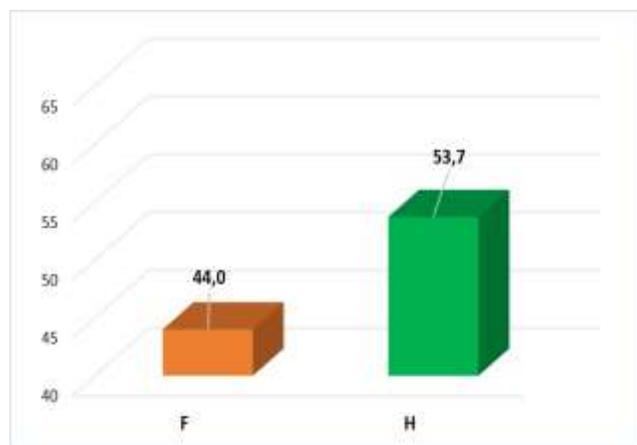
A noter que les 6 derniers lauréats de l'examen de CT 2021, non promus en 2022, seront inscrits au tableau d'avancement 2023.

En 2021, la proportion des femmes promues (7%) était plus faible que celle des femmes promouvables (12%). Sur les 133 agents promouvables, les femmes étaient au nombre de 16.

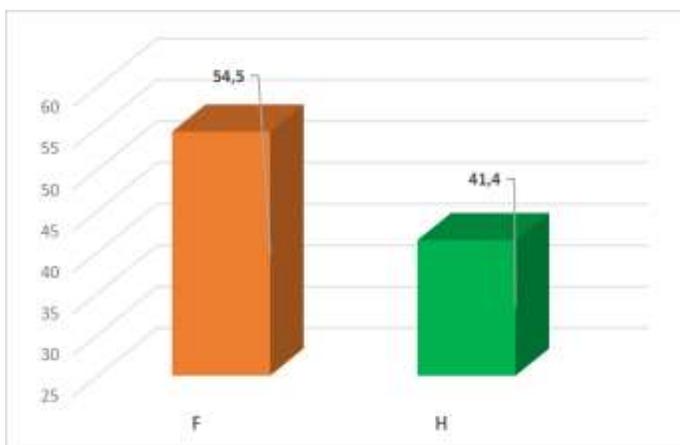
En 2022, la proportion des femmes promues était identique à celle des femmes promouvables. Sur les 107 agents promouvables, les femmes étaient au nombre de 14.

## Moyenne d'âge des agents promus par sexe et par année de promotion

Année 2021



Année 2022



En 2021, la moyenne d'âge des agents promus au grade de chef technicien s'établissait à 53 ans. L'âge moyen des agents promouvables était de 47 ans. En 2022, la moyenne d'âge des promus était à 43 ans. L'âge moyen des agents promouvables était de 45 ans.

Par la voie du choix de l'administration, en 2021, 5 agents sur 7 promus étaient à l'échelon sommital (1

femme et 4 hommes), aucun des promus par la voie de l'examen professionnel ne l'était. La moyenne d'âge des agents promus au choix s'établissait à 58 ans, celle via l'examen professionnel à 47 ans.

Par la voie du choix de l'administration, en 2022, 4 agents promus étaient à l'échelon sommital (1 femme et 3 hommes) dont 3 ont été promus par la voie du choix. Sur les 107 agents promouvables, 13 d'entre eux étaient à l'échelon sommital soit 12 %. La moyenne d'âge des agents promus au choix s'établissait à 49 ans, celle via l'examen professionnel à 41 ans.

La direction qui obtient le plus grand nombre de promotions toute année confondue est la DSO soit 20% des promotions en 2021 et 33% en 2022.

### Données relatives à l'accès au corps des ITM par la voie de la liste d'aptitude

Année	Nb de promouvables	Nb d'agents classés	Nombre de promotions	Nombre de promus sur poste requalifié	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maxi des promus	Ancienneté moyenne dans le grade des promus
2021	798	37	9	9	58 ans	50 ans	62 ans	11 ans
2022	762	46	16	14	56 ans	51 ans	60 ans	10 ans

Cette nouvelle voie de promotion interne s'ajoute à celle de l'examen professionnel.

En 2021, 9 techniciens supérieurs de la météorologie ont été promus ITM avec effet au 1er juillet 2021. Sur les 798 agents promouvables, on comptait 204 femmes. La proportion de promues (33%) a été plus importante que celle des promouvables (25,5%) mais les chiffres sont faibles (9 promus) donc les ratios augmentent vite.

Tous les agents promus en 2021 étaient affectés sur des postes requalifiés et ont pu être nommés directement sur l'emploi occupé.

En 2022, 16 techniciens supérieurs de la météorologie ont été promus ITM avec effet au 1er juillet 2022. Sur les 762 agents promouvables, les femmes étaient au nombre de 190. La proportion des femmes promues (31%) était plus importante que celle des femmes promouvables (25%).

Parmi les agents promus en 2022, 14 étaient sur des postes requalifiés et ont pu poursuivre leur carrière d'ingénieur sur leur poste. Les deux autres agents ont été nommés sur des postes d'ITM proposés à un des cycles de mobilité suivants.

En 2021, la moyenne d'âge des agents promus était à 57,7 ans, celui des promouvables de 56,5 ans.

En 2022, la moyenne d'âge des agents promus était à 56,1 ans, celui des promouvables de 56,2 ans.

Toutes les familles métiers TSM sont représentées : observation, informatique, commerce, aéronautique, services météorologiques et climatiques/ production amont conseil sécurité, enseignement et recherche, fonctions support (à l'exception des familles communication et pilotage).

Aucun agent TSM exerçant hors Météo-France (3% des agents promouvables) n'a été promu.

Enfin, compte tenu du nombre plus important de promotions en 2022, la DSI et la DSM ont pu obtenir 2 promotions. Elles représentaient 24 % des agents promouvables soit respectivement 11% et 13%.

## Données statistiques par type de promotion pour le corps des ITM en années 2021 et 2022

### Données relatives à l'avancement au grade IDT

Année	Taux pro/pro	Nb de promouvables	Age moyen des promouvables	Ancienneté moyenne dans le grade des promouvables	Nb d'agents classés	Nombre de promos	Age moyen des promus	Age mini des promus	Age maxi des promus	Ancienneté moyenne dans le grade des promus
2021	13%	212	43 ans	15 ans	67	28	49 ans	40 ans	61 ans	16 ans
2022	12%	195	43 ans	15 ans	70	23	49 ans	39 ans	61 ans	14 ans

Sur 28 promotions d'IDTM en 2021 : 12 promues femmes et 16 hommes. La proportion des femmes promues (43%) a été plus importante que celle des femmes promouvables (30%).

Parmi les agents promus en 2021 :

- 3 étaient à l'échelon sommital de leur grade (2 femmes et 1 homme)
- 4 étaient affectés sur un emploi fonctionnel de chef d'unité technique (1 femme et 3 hommes).

On compte également 1 promotion d'un agent affecté hors de Météo-France.

En 2022, on constate que la proportion des femmes promues (26%) était légèrement plus faible que celle des femmes promouvables (28%). Sur 23 promus, 6 femmes et 17 d'hommes.

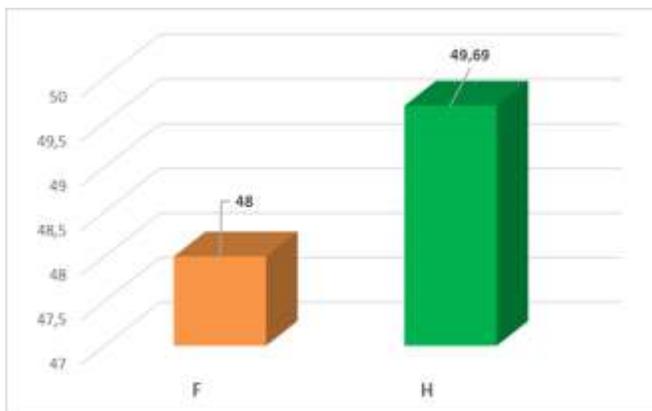
Parmi les agents promus en 2022 :

- seule 1 femme était à l'échelon sommital de son grade et affectée sur un emploi CUT
- 6 étaient affectés sur emploi CUT (2 femmes et 4 hommes).

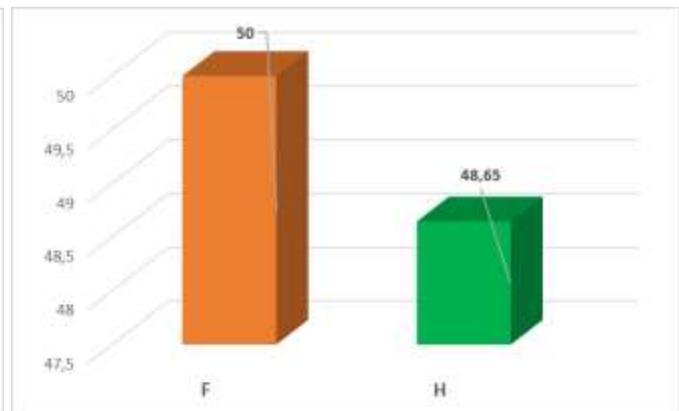
Comme en 2021, 1 promotion réalisée a concerné un agent affecté hors de Météo-France.

### Moyenne d'âge des agents promus par sexe et par année de promotion

Année 2021



Année 2022



En 2021, la moyenne d'âge des promus IDT était à 48,9 ans, celle des promouvables était 43,1 ans.

En 2022, la moyenne d'âge des promus IDT était à 49 ans, celle des promouvables était 43,2 ans.

Les 5 directions ayant le plus d'agents promus au grade d'IDT en 2021/2022 sont la DESR (9), la DSM (7), la DSI (5), la DIROP et la DSO (4 promotions chacune). Ce sont celles ayant le plus grand nombre d'agents promouvables.

## Données relatives à l'avancement au grade d'IT hors classe

Année	Taux *	Nb de promouvables	Age moyen des promouvables	Ancienneté moyenne dans le grade (promouvables)	Nb d'agents classés	Nombre de promos	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne dans le grade des promus
2021	8%	196	58 ans	7 ans	62	32	58 ans	54 ans	62 ans	10 ans
2022	10%	162	58 ans	11 ans	49	41	58 ans	48 ans	65 ans	13 ans

\*Pourcentage appliqué à l'effectif du corps (y compris aux agents non promouvables)

L'accès au grade sommital du corps des ITM se fait par la voie du choix selon différents critères statutaires et fonctionnels qui constituent trois « viviers » : responsabilité dans des « parcours solides et dynamiques » (viviers 1 et 2) ou agents ayant démontré un parcours méritant (vivier 3).

Sur 32 promus ITHC en 2021, on compte 12 femmes et 20 hommes. La proportion des femmes promues (37%) était plus importante que celle des femmes promouvables (30%).

Parmi les agents promus en 2021 :

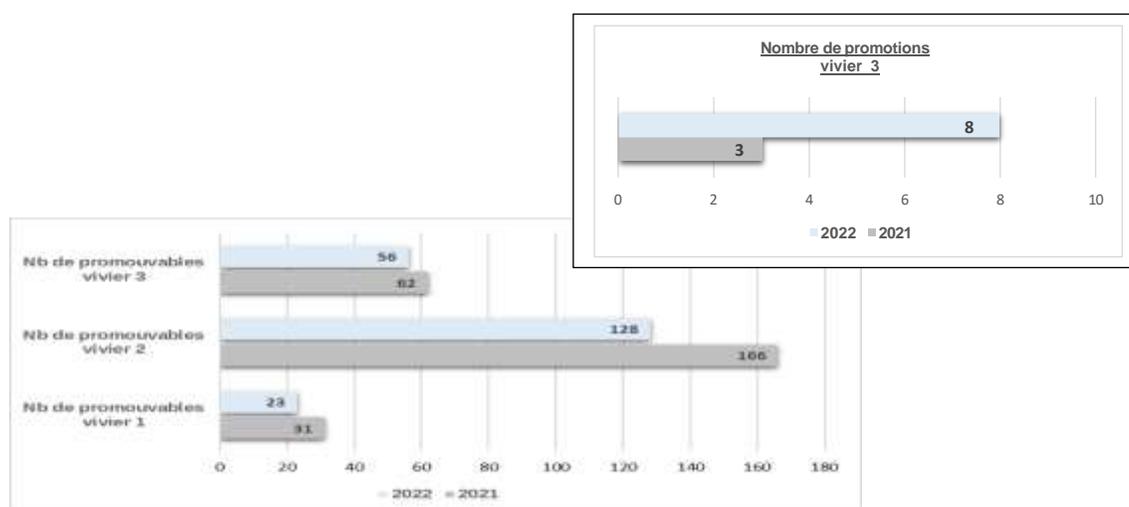
- 18 étaient à l'échelon sommital de leur grade (6 femmes et 12 hommes)
- 10 étaient détachés sur un emploi fonctionnel de chef d'unité technique (3 femmes et 7 hommes)
- 2 agents étaient affectés hors de Météo-France (1 femme et 1 homme).

Sur 41 promus ITHC en 2022, 14 femmes et 27 hommes. La proportion des femmes promues (34%) était plus importante que celle des femmes promouvables (27%).

Parmi les agents promus en 2022 :

- 23 étaient à l'échelon sommital de leur grade (6 femmes et 17 hommes)
- 12 étaient détachés sur un emploi fonctionnel de chef d'unité technique (4 femmes et 8 hommes)
- 2 agents étaient affectés hors de Météo-France (2 hommes).

### Répartition des promouvables par année et par vivier



Une attention particulière est portée sur les promotions prononcées au titre du vivier 3 : la proportion de ce vivier est fixée à 20% maximum de la totalité des promotions. 3 / 32 en 2021 (soit 9,4%) et 8 / 41 en 2022 (soit 19,5%).

Sur les deux exercices, les 5 directions ayant le plus d'agents promus au grade d'ITMHC sont la DIROP et la DSO (8), la DESR (7), la DIRSE et la DSM (6). Elles avaient le plus grand nombre d'agents promouvables (à l'exception de la DIRSE).

#### Données relatives à l'avancement à l'échelon spécial (ES hors classe)

Année	Taux *	Nb de promouvables	Age moyen des promouvables	Ancienneté moyenne dans le grade (promouvables)	Nb d'agents classés	Nombre de promos parmi les ITHC	Nombre de promotions des IDT détachés (CUT 6)	Age moyen des ITHC promus	Age mini des ITHC promus	Age maxi des ITMHC promus
2021	20%	10	62 ans	1 an	7	6	2	61 ans	58 ans	65 ans
2022	20%	9	61 ans	2 ans	7	7	5	61 ans	58 ans	65 ans

*\*Pourcentage appliqué à l'effectif total d'agents détenant le grade d'ITMHC*

#### Focus agents CUT (échelon 6) promus la même année à la hors classe et à l'échelon spécial

Année	Nombre de promotions	Age moyen des promus	Age minimum des promus	Age maximum des promus	Ancienneté moyenne des promus (6e échelon CUT)
2021	2	60 ans	58 ans	62 ans	4 ans
2022	5	59 ans	58 ans	60 ans	4 ans

L'avancement à l'échelon spécial se fait au choix. Les emplois CUT peuvent constituer une voie d'accès rapide au 3e niveau de grade et à l'échelon spécial. Leur situation est examinée au cas par cas. A noter que certains agents ont été promus au titre du même tableau d'avancement à la hors classe et à l'échelon spécial.

Sur les 8 promotions réalisées en 2021, la proportion des femmes promues était identique à celles des hommes. 2 agents ont été nommés à la hors classe et à l'échelon spécial (2 femmes).

Sur les 12 promotions réalisées en 2022, les femmes promues étaient au nombre 4 pour 8 promotions d'hommes. Ainsi, la proportion de promues (33%) était plus importante que celle des promouvables (11%). Au titre du tableau d'avancement 2022, 5 agents ont été nommés à la hors classe et à l'échelon spécial (3 femmes et 2 hommes). 83% d'entre eux ont occupé au moins 1 emploi CUT durant leur carrière.

#### Moyenne d'âge des agents promus (ITHC et agents détachés sur emploi fonctionnel)\*

En 2021, la moyenne d'âge des agents promus à l'échelon spécial s'établissait à 61 ans. L'âge moyen des agents promouvables était de 62 ans.

En 2022, la moyenne d'âge des agents promus au grade d'ITMHC s'établissait à 60 ans. L'âge moyen des agents promouvables était de 61 ans.

Les promus détachés sur emploi CUT sont plus jeunes que ceux promus étant ITHC.

Sur les deux années, les 5 directions ayant le plus d'agents promus à l'échelon spécial sont la DIROP (7) et la DESR, la DIRSE, la DSO et le SG (2).

#### Les situations signalées par les organisations syndicales

Conformément aux « LDG », les organisations syndicales peuvent signaler à l'administration des situations individuelles portées à leur connaissance. Les dépôts des cas signalés se font généralement par mail.

Au lancement des campagnes de promotion, les organisations syndicales sont destinataires des viviers de promouvables par corps et peuvent, si elles le souhaitent, faire remonter leurs propositions avant la tenue des réunions d'harmonisation. Les éléments transmis sont étudiés par l'administration qui conserve son pouvoir discrétionnaire quant à la prise en compte ou non des propositions communiquées.

En 2021, une organisation syndicale a signalé 6 situations particulières et transmis 3 listes de propositions pour la promotion interne et les avancements des ITM aux 2e et 3e grades.

## Récapitulatif des éléments statistiques relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes

ANNEE 2021						
Catégorie	Corps	Promotion corps/grade	Promouvables		Promus	
			% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
B	TSM	1re classe	25%	75%	0%	100%
B	TSM	chef technicien	12%	88%	7%	93%
B	TSM	ITM	26%	74%	33%	67%
A	ITM	IDT	30%	70%	43%	57%
A	ITM	ITMHC	30%	70%	37%	63%
A	ITM	ES	20%	80%	50%	50%

ANNEE 2022						
Catégorie	Corps	Promotion corps/grade	Promouvables		Promus	
			% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
B	TSM	1re classe	33%	67%	0%	100%
B	TSM	chef technicien	13%	87%	13%	87%
B	TSM	ITM	25%	75%	31%	69%
A	ITM	IDT	28%	72%	26%	74%
A	ITM	ITMHC	27%	73%	34%	66%
A	ITM	ES	11%	89%	33%	67%

## Bilan en terme de mobilités

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux mobilités de Météo-France sont entrées en vigueur le 8 juillet 2020. Elles ont évolué (cf. CTEP en sa séance du 14 juin 2022) avec par exemple un rythme des publications de poste qui a été ralenti.

Un bilan est établi pour 2021 les personnels des corps techniques (IPEF, ITM, TSM).

Une attention particulière est portée aux agents bénéficiant de priorités légales de mutation ou se trouvant dans une situation individuelle nécessitant un accompagnement. Les organisations syndicales peuvent signaler des cas à l'administration.

En 2021, ont été organisées 2 campagnes de mobilité (printemps et automne 2021) et 9 fils de l'eau dont 1 consacré exclusivement à la réorganisation des divisions services et de la DCSC.

Des formations ont été proposées portant sur la rédaction du CV et lettre de motivation ainsi que pour préparer l'entretien de recrutement. Nombre d'inscrits : 4. Ces sessions spécifiques ont été stoppées et reportées vers les « CVRH » (Centres de formation du ministère). Au total, 8 agents ont participé aux formations de préparation à l'entretien de recrutement et 13 agents à celles portant sur la rédaction du CV et de la lettre de motivation.

Pour l'année 2022, la DRH a misé sur des outils en ligne (création d'un espace « Wilki manager »).

## Principales données chiffrées des effectifs et mobilités

### Rappel des effectifs de Météo-France au 31/12/2021

Effectif global : **2 654 agents** – 806 F (30 %) et 1 848 H (70 %)

### Ventilation des 2 143 agents (IPEF, ITM et TSM) par corps :

Ventilation par sexe - 566 F (26 %) et 1 848 H (74 %)

Corps des **IPEF : 106 agents** - 22 F / 84 H (21 % / 79 %)

Corps des **ITM : 1 011 agents** - 312 F / 699 H (31 % / 69 %)

Corps des **TSM : 1 026 agents** - 232 F / 794 H (23 % / 77 %)

### Les avis de vacance d'emploi (AVE)

Les fils de l'eau présentent 10 à 20 postes à chaque session. La CAP de printemps a présenté 103 postes, celle d'automne 135. En tout, 375 postes auront été ouverts. 1 poste IPEF sur 4 est ouvert en recouvrement, 1 sur 2 chez les ITM

Sur la totalité des cycles, on observe qu'un peu moins des  $\frac{3}{4}$  des postes publiés (soit 71%) ont été ouverts au corps des ITM. Il y a plus de postes proposés aux ITM qu'aux agents relevant d'autres corps, du fait du contexte de requalification et de l'ouverture plus large des postes IPEF offerts en recouvrement aux ITM.

### Les candidatures

425 agents ont formulé des vœux de mobilité au cours de la période pour un total de 534 candidatures. 24 IPEF (6 %), 203 ITM (48 %), 191 TSM (45 %), 7 agents d'autres corps ou contractuels (2 %)

182 candidatures ont donné lieu à un entretien formalisé par écrit sous forme de compte rendu.

### Pourcentage d'agents ayant obtenu leur 1er choix

IPEF : 100 %, ITM 92,6 %, TSM 96%,

...il faut dire que les agents ne présentent pour la plupart qu'un seul vœu !

### Répartition des candidats retenus

Sur l'ensemble des cycles de l'année 2021, 299 candidats ont obtenu une mutation.

Cycle s	IPE F	ITM	TSM	Total
<b>Campagne</b>				
Total candidatures campagne	13	217	183	413
Total mutations campagne	6	95	122	223

<b>Fil de l'eau</b>				
Total candidatures fil de l'eau	11	70	33	114
Total mutations fil de l'eau	9	38	29	76
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>133</b>	<b>151</b>	<b>299</b>

Les IPEF représentent 5 % des agents mutés. Les ITM représentent 44 % des agents mutés. Les TSM représentent 51 % des agents mutés.

Sur les 299 candidats, 69 étaient des femmes (soit 23 %), 230 des hommes (soit 77 %), ce qui correspond à la répartition des femmes et les hommes retenus pour une mobilité.

#### Données relatives aux postes non pourvus

Sur l'ensemble des cycles considérés, 156 postes (39% des 375 AVE) sont demeurés vacants à l'issue d'un cycle de mobilité. 80 % étaient sans candidat.

31 AVE ont fait l'objet d'une ou plusieurs candidatures qui n'ont pas été retenues (soit 20 % des postes demeurés vacants et 8 % des AVE ouverts). Ces cas correspondent à des situations où les agents ont formulé plusieurs candidatures et ont été retenus sur un meilleur choix.

Sur ces 156 AVE, seuls 91 postes sont restés vacants du fait des 65 recrutements externes réalisés en 2021. En 2021, les recrutements externes à Météo-France représentent environ 16 % des recrutements. 136 offres ont été publiées sur la Place de l'emploi public.

#### Priorités légales de mutation

Quatre agents ont fait valoir des priorités légales de mutation, sur la période considérée, dans le cadre de leur demande de mobilité :

- 1 pour rapprochement de conjoint,
- 1 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- 2 ont fait valoir une priorité pour centre des intérêts matériels et moraux (CIMM).

#### Primes de restructuration de service

En 2021, 10 primes de restructuration de service (PRS) ont été attribuées (dont 2 demandes d'allocation d'aide à la mobilité du conjoint). Lors des réunions d'affectations, l'éligibilité à la PRS est étudiée ce qui permet à la DRH de solliciter les agents éligibles n'ayant pas fait de demande...