



CAP ITM du 7 décembre 2023

La CAP traite des cas particuliers ainsi que des questions que les élus peuvent avoir. Cette CAP était une « CAP d'installation » permettant de premiers échanges au sujet de la gestion du corps, même si la plupart des réflexions se déroulent dans le cadre du CSA.

Les représentant(e)s en CAP sont élus ; le corps ayant moins de 1 000 agents fin 2022 au moment des élections, il n'y a que deux titulaires et deux suppléants (les listes CFDT et FO-CGT ont reçu le plus de suffrages). Le reste de la CAP est constitué par l'administration, en premier lieu la DRH. Le DG-adjoint préside la CAP.

Au sujet des CUT

Le corps des ITM comporte 3 grades (IT, IDT, ITHC) et des emplois fonctionnels (CUT). Pour saisir la structure du corps, voir [notre note sur le sujet](#).

Pour pouvoir être nommé CUT, c'est à dire détaché sur emploi CUT, il faut :

- être sur un poste le permettant
- être IDT3 depuis au moins 18 mois, et IDT depuis 3 ans.
- ne pas être sur liste d'attente (le nb de nommé(e)s est inférieur au nb de postes permettant l'accès à la nomination)

Une [récente décision a défini les postes CUT](#) qui permettent cette nomination.

Il n'y a actuellement pas de listes d'attente et en 2024, 7 nouveaux agents devraient être nommés, remplissant les conditions ci-dessus.

Même lorsqu'on n'est pas nommé CUT, à compter du moment où l'on occupe le poste, on bénéficie du régime de primes qui correspond à ce type de postes (ce sont les postes du groupe 1, les 1.1 et 1.2, cf. notre [note RIFSEEP](#)).

Chiffres CUT

Météo-France a droit à 90 nommé(e)s CUT1 et 20 CUT2. Etre CUT2 permet d'accéder à un échelon spécial (bon pour la pension de retraite !). Comme dit plus haut, le nombre de postes CUT peut être plus important – il l'est, et c'est ce qui peut conduire à des listes d'attente –.

Nous demandons si l'augmentation du nombre de nommés CUT est toujours envisagée : la réponse est oui et les arguments vont reposer sur ce qui est en place dans les corps homologues (ex. ITPE ou IT de l'IGN), les évolutions récentes dans ces corps, tout en tenant compte des particularités du corps des ITM (pyramide des âges notamment).

Les IT Hors Classe :

Les CUT et les ITHC ont des points communs, avec des grilles indiciaires assez proches, un régime indemnitaire (primes) quasi identique. L'échelon spécial est aussi accessible lorsqu'on est ITHC. Une différence fondamentale en faveur du grade Hors-Classe est qu'il est définitivement acquis alors qu'on peut « perdre son détachement CUT » si on change de poste et que l'on va sur un poste « standard ».

Le « transfert » d'agents CUT vers l'ITHC permet « récupérer des cartouches CUT » : il faut maîtriser l'articulation entre le grade fonctionnel CUT et le grade ITHC.

Actuellement, le nombre d'IT Hors Classe augmente car le nombre d'IT composant le corps augmente : les ITHC représentent selon les décrets en vigueur 10% du corps.

C'est le 08/01/2024 que la direction choisira les agents futurs Hors Classe et Échelon Spécial.

Les promotions

Voir [notre article sur le sujet](#).

Comme précisé dans les lignes directrices de gestion (LDG), la DRH fournit aux élu(e)s en CAP la liste des promouvables (IDT, Hors Classe et Échelon Spécial) et les circulaires envoyées aux directions. Les élu(e)s en CAP peuvent attirer l'attention de la direction sur certains cas, comme stipulé dans les LDG.

Il y a parfois des erreurs dans les tableaux fournis par la DRH car les carrières ne sont pas décrites tout à fait correctement dans les outils RH.

Concernant les promotions IDT, elles dépendent d'un taux qui représente le nombre de promu sur le nombre de promouvables (taux pro/pro). Météo-France va demander des taux améliorés (on était à 13 puis 12 puis 11 %). Dans l'attente de l'obtention des nouveaux taux, les choix des promu sont décalés au printemps.

Sont évoquées les sorties d'école

Depuis 2023, il n'y a plus d'élèves qui soient restés sans diplômes. La question est posée car dans les statuts, titularisation et obtention du diplôme sont liés, il peut donc y avoir des prolongations de scolarité pour atteindre les niveaux requis.

Pour les IT-Pro, cette condition n'existe pas : la titularisation est soumise à l'avis du service dans lequel le ou la « IT stagiaire » est affectée durant un an.

Accès aux informations sur les ITM

La DRH alimente le nouvel intramet avec des informations sur les mobilités, sur les primes. Il faut reconnaître que c'est assez riche. Notre demande consiste en : peut-on s'abonner aux mises à jour et comment ? Un abonnement aux nouveautés de « MCC » paraît la solution. MCC est une division de la DRH : la Mission Carrières et Compétences

Le DG-adjoint renvoie aussi vers le sondage en cours sur l'intramet.

Les campagnes de mobilités et les fils de l'eau :

La direction ouvre une réflexion sur le maintien des cycles de mobilité de printemps et automne (qui durent plusieurs mois et comportent des additifs) : l'idée serait de tout basculer dans des cycles au « fil de l'eau ».

Les organisations syndicales n'y sont pas favorables.

Par nature, les cycles de l'eau sont nombreux et il faudrait suivre en continu les publications de poste. L'idée d'avoir deux rendez-vous majeurs annuels paraît préférable. La direction met en avant l'urgence à pourvoir certains postes. Nous répondons : manque d'anticipation et soulignons qu'il faudrait plus de « tuilage » (un agent qui remplace un autre travaille avec lui quelques semaines ou quelques mois). Par ailleurs, la décision d'une mobilité géographique est souvent prise en tenant compte des contraintes familiales (le « cycle de mobilités de printemps » permet une prise de poste en septembre) : il faut un large choix de postes.

La réflexion est ouverte.

La pesée des postes

Le lendemain de la CAP est présenté l'exercice de « pesée des postes » qui sert à définir quel poste va dans quel groupe RIFSEEP (3, 2, et postes CUT : 1.1 et 1.2) selon différents critères. Un travail est en cours sur le sujet.

Les organisations syndicales sont consultées jusqu'à début janvier.