

## Compte-rendu de la CAP ITM du mardi 9 décembre 2025

Le procès-verbal de la CAP du 10/12/2024 a été validé. Puis ses échanges ont eu lieu durant 2 heures, notamment sous l'impulsion de « l'union CGT-FO » (liste commune aux élections).

### • **Quid d'un bilan du corps des ITM ?**

Dans un bilan de corps, on peut regarder les statistiques d'entrées, de sorties, de détachements en dehors de Météo-France, les chiffres des promotions, etc.

Il n'est plus produit de bilan de corps en tant que tel. La DRH renvoie vers le « Rapport Social Unique » (RSU) qui contient de nombreux éléments sur les flux de personnels, les promotions. Ce RSU a été fourni au Comité Social d'Administration d'Etablissement Public (CSA-EP) après la CAP. Le bilan des recours (appréciations, mobilités, promotions, etc) et/ou celui des mesures disciplinaires envers des ITM en 2025 ne montre pas d'augmentation sensible malgré 2 CAP disciplinaires. On note une radiation en raison d'une condamnation en juridiction pénale.

Au sujet des promotions IDT, la CFDT-Météo a appelé à la vigilance sur une tendance à reconduire une discrimination positive liée au genre. Pas de sujet en 2025 répond la DRH.

NDLR : depuis, nous disposons des chiffres pour 2026.

Promotion au grade d'IDT en % :

	Ratio de référence (% dans les promouvables)		Ratio in fine (% dans les promu-e-s)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2021	30%	70%	43%	57%
2022	28%	72%	26%	74%
2023	28%	72%	26%	74%
2024	28%	72%	39%	61%
2025	28%	72%	31%	69%
2026	29%	71%	38%	62%

Avec environ 30 promu-e-s par an, 3 % = environ 1 personne

### • **Un recours gracieux concernant un Compte-rendu d'Entretien Professionnel (CREP) a été étudié.**

La CFDT-Météo a plaidé pour une révision du CREP, notamment de l'appréciation afin que la situation sorte de l'impasse et éviter que le conflit ne s'enlise. La direction a indiqué son accord pour modifier un des objectifs fixés et a indiqué ne pas souhaiter aller plus loin. Pas de modification supplémentaire obtenue.

La DRH devra préciser la procédure de recours et les différentes étapes.

### • **Un refus de titularisation dans le corps des ITM a été soumis à l'avis de la CAP**

L'administration a souligné que ce qui est attendu d'un ingénieur est sa capacité à tenir l'ensemble des missions et activités dévolues aux ITM, et non la tenue d'un poste en particulier. L'agent concerné ne remplit pas ce critère selon la direction. Il n'y aura pas de titularisation dans le corps, et l'agent sera donc licencié.

Au sujet des conditions de titularisation des ITM : il y a une volonté de dissocier l'obtention du diplôme et la titularisation. Mais quand même, le niveau anglais « B2 » est obligatoire pour être diplômé. En cas d'échec, pas de diplôme, pas de titularisation, et licenciement. Par ailleurs, on note de plus en plus de souhaits de démissions au niveau des fonctionnaires embauchés, a priori plutôt du côté des jeunes.

- **Retour sur les affectations des sorties d'école depuis 3 ans**

L'administration précise qu'il y a quelques mobilités dans le délai de 2 ans mais elles sont rares, et elles correspondent à des situations très particulières à chaque fois.

- **Un point a été fait sur le travail à distance :**

Le nombre de postes tenus à distance est de 278 et peut, si nécessaire augmenter à 300.

Petit rappel des règles :

- tous les agents en région sont éligibles au travail à distance, pas seulement les prévisionnistes. Ce, en raison de la raréfaction des postes en région.
  - toutes les fonctions ne sont pas travaillables à distance
  - petit à petit, le travail à distance (en horaires de bureau) ne sera possible que depuis 11 sites clairement identifiés : les 7 CMIR, Toulouse, Grenoble, Lannion, Brest (CMM). Les nouveaux entrants ne peuvent être que sur un de ces sites-là.
- Le travail à distance est souvent mis en place entre St-Mandé et Toulouse.

Certains candidats à des postes à distance postulent aux cycles de mobilité mais sont refusés à chaque fois, car le lieu d'exercice des fonctions qu'ils mettent en avant n'est pas éligible au travail à distance.

- **Les lignes directrices de gestion (LDG)**

Que ce soit pour les mobilités ou pour les promotions, elles servent de guide ou de référence à la DRH et aux personnels pour expliquer les décisions qui sont prises.

La CFDT-Météo indique qu'elle va demander en CSA-EP une modification des LDG mobilités afin de reprendre le texte des LDG du ministère (la partie en gras) : *"L'administration met à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur une plateforme numérique pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. [etc.] .... **L'administration informe chaque organisation syndicale des motivations qui ont amené sa décision sur les dossiers qu'elle a signalés sur la plateforme.**"* Sans passer par la mise à disposition d'une plateforme, il s'agit pour nous de renforcer la transparence, et les échanges sur les dossiers signalés.

- **Le ratio de promotions au grade IDT de 2027 à 2029 :**

Ces ratios servent à déterminer le nombre possible de promotions. On promet un certain nombre de personnes en fonction d'un ratio sur le nombre de promouvables (les agentes, agents sont promouvables s'ils respectent certains critères d'ancienneté notamment). Le triennal 2021-2023 était de 13, 12 puis 11 %. Le triennal 2024-2026 était de 15% 14% puis 13% pour 2026.

Le travail débute sur le triennal 2027-2029 côté DRH, qui nous rappelle que chez les ITPE, les taux sont moins favorables (11%). Celui du [second grade des IPEF \(ICPEF\)](#) est de 24%.

- **Quid du recrutement ITM 2026/2027 ? Le recrutement sur titre ne serait-il pas un moyen de titulariser des ITM civils ?**

A ces questions, la direction répond en résumé qu'il n'y a pas suffisamment de nouveaux postes ITM pour y placer les lauréats de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude (en raison du « booster » de promotion TSM => ITM et d'assez nombreuses sorties d'école). C'est une façon de dire que la titularisation d'ITM civils ne sera pas la priorité.

Beaucoup de TSM devenant ITM ne sont pas sur des postes non requalifiés. Du coup, des postes de TSM resteront vacants.

Au passage, on note qu'il y avait en cette fin d'année 121 élèves à l'Ecole Nationale de la Météo, 18 TSE, 8 TSI et 95 ITM (en comptant bien sûr les 3 années).

Le concours sur titres peut permettre de recruter des personnels contractuels, mais ces dernières années, il a souvent ciblé des profils particuliers pour combler des manques d'effectifs, soit en région, soit dans les services informatiques.

- **L'objectif d'atteindre 100 entretiens de carrière par an (indicateur du COP) est atteint.**

La CFDT-Météo est convaincue que ces entretiens sont utiles à la fois aux collègues et à notre Etablissement pour mieux identifier et gérer les compétences à protéger. En général, les agents sont identifiés lors de « revue d'effectifs » avec les directions. Celles et ceux qui ont un entretien ont en général plus de 50 ans mais il y a aussi des jeunes sortis d'école qui n'ont pas eu leur premier choix de poste et se demandent comment rebondir.

Les personnels fonctionnaires mais aussi les contractuels sont concernés. Certains agents les demandent et ils ont bien raison. La DRH précise qu'il n'y a eu aucun refus d'entretien jusqu'à présent. On peut même parfois aller jusqu'à obtenir un « bilan de compétence ».

C'est en général enrichissant.