



Point « LDG » février 2020

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont des instances de représentation et de dialogue qui traitaient de l'ensemble des questions relatives aux carrières individuelles (mutations, promotions, sanctions, titularisation, ...). Les mutations ne les regardent plus ; l'administration s'en charge, seule.

Dans ce contexte, que sont les « lignes directrices de gestion » (LDG) ?

Pour encadrer à minima les dispositifs de mobilités des personnels, la loi impose que les ministères, les Etablissements Publics définissent « une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, avec des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. »

Objectifs de la direction de Météo-France :

- La direction a pour objectif une présentation de ses LDG en CTEP du 31 mars
- Sans LDG, la loi brute s'applique : seules quelques priorités minimales sont respectées, l'égalité des chances entre candidats est loin d'être assurée

Où en est-on ?

• Au ministère :

Des [lignes directrices ont été validées](#) après qu'une série d'amendements des organisations syndicales a été étudiée, une partie prise en compte mais les deux majeurs ont été refusés :

- mettre en place des espaces de concertation entre représentants des personnels et directions,
- disposer d'au moins deux cycles de mobilité (une CAP de printemps, une CAP d'automne).

Ici, pour les passionnés, [sur 36 pages, la liste des amendements](#) acceptés et refusés. Les représentants des personnels ont écrit à la ministre Mme Borne : [ici sa réponse](#).

Les LDG du ministère précise : « Dans chaque établissement public sous tutelle des MTES et MCTRCT, les lignes directrices de gestion sont établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels après avis du comité technique. Elles sont compatibles avec les présentes lignes directrices [...]. »

• A Météo-France :

Après une première version soumise aux représentants des personnels, [une version à discuter a été proposée](#) par la direction. Entre les deux, la CFDT-Météo a insisté pour, et obtenu que, dans la nouvelle proposition :

- la formation permanente soit mentionnée afin qu'un agent puisse changer de « métier »,
- des entretiens se déroulent avec les candidats à partir de 5 personnes (afin que le chef recruteur ne juge pas un candidat qu'à la seule lecture de son CV)
- il y ait deux campagnes de mutation.

Cette dernière disposition semblait importante, pourquoi ? Parce que sinon ce serait « du fil de l'eau », des avis de vacance de postes vacants qui arrivent dans les boîtes e-mails, de temps à autre, et à chaque fois il faut se demander s'il faut postuler ou non tandis que deux à trois semaines plus tard, d'autres avis arrivent dans la boîte d'e-mails. Cela n'est pas lisible, cela rend difficile pour ne pas dire impossible des mutations concomitantes (par ex. pour un couple).

Par ailleurs, deux campagnes de mutation, c'est ce qu'a retenu la DGAC. Plusieurs centaines de personnels communs avec la DGAC sont sur des postes à Météo-France, de façon de plus en plus partagée. Ce que l'on nomme « recouvrement ». On passe d'un poste technique à un poste administratif (et vice versa). **La direction de Météo-France a accepté deux campagnes en souhaitant évaluer ce fonctionnement.**

En revanche, la direction a fait part de son **opposition à toute réunion avec les OS** (même informelle) avant les décisions de mutation, sous prétexte que cela irait « contre l'esprit de la loi ».

Nous tenterons de trouver un compromis sur ce sujet pour mieux défendre les personnels.

Des informations et des formations à définir pour s'approprier le nouveau système seront proposées.

3 personnes travaillent sur ce sujet à la CFDT-Météo. Prochaine réunion avec la direction le 3 mars.

Nous écrire : <mailto:cfdt@meteo.fr>