



**Compte-rendu intersyndical de la 2ème réunion du GT  
relatif à la situation des TSM, dont les techniciens de maintenance**

**(26/11/2020)**

*La direction générale (DG) était représentée par Alain Soulan (Directeur général adjoint), Philippe Gonzalez (SG/D), Laure Demaizières (SG/RH) et Yann Guillou (DSO/DA) représentait la direction DSO.*

*La CGT Météo était représentée par Vincent Lorne.*

*La CFDT-Météo était représentée par Lionel Althuser.*

*Le SNITM-FO était représenté par Valérie Dziak et Denis Souverbie et Dominique Pezron*

*Solidaires-Météo était représenté par Gilles le Graët, Martine Camblan, Maximilien Suarez*

-----

Depuis la première réunion du [GT du 16 octobre](#), les OS avaient à nouveau échangé le [12 novembre](#) avec le TSI et TSE chargé·e·s de maintenance, pour leur présenter les [propositions écrites de la DG](#),

Notons tout d'abord que le GT a été renommé entre les deux réunions « GT situation Techniciens de maintenance » au lieu de « GT situation des TSM dont les techniciens de maintenance ». Nous avons demandé ce qui justifiait ce changement d'appellation ? Alain Soulan, DSR/D, a répondu : il est apparu que ce GT doit en premier temps concerner uniquement les TSI afin de reconnaître leurs spécificités. Pour la petite histoire, quand la PDG avait annoncé la création du GT TSM, en réponse au [courrier des TSI et celui des OS](#) qui le relayaient, nous avons dû faire réintroduire dans le nom du GT « dont les techniciens de maintenance ». Comme quoi, même sur les titres de GT, on pourrait écrire une histoire...

Autre nouveauté, la DG avait proposé que le CR intersyndical de la réunion du 12 novembre avec les TSI et TSE chargé·e·s de maintenance (lien plus haut) serve de fil conducteur à la réunion...

Les autres documents de travail avaient été fournis la veille du GT :

- Projet de fiche de poste du référent de pôle OBS ou MIR Outre-mer
- Fiche Référent en pôle OBS
- Régime indemnitaire concernant les agents occupant des postes de techniciens chargé de maintenance
- Admis\* IESEA par examen professionnel

-----

***Les débats à partir des points listés dans le CR intersyndical du 12 novembre***

Sur la proposition de requalifier 1 seul poste de technicien ou technicienne par pôle OBS (en incluant l'outre-mer et CMR/IMI)

Pour la direction, cela correspondrait au poste de référent en pôle d'observation, ou de cadre à CMR/IMI Trappes ou en Outre-Mer (DIRAG, DIROI).

Compte-tenu de la mission CGEDD en cours sur les carrières des TSM, **Solidaires-Météo propose un moratoire sur la création du poste de référent par pôle**, rejeté par la grande majorité des TSI et TSE chargé de maintenance, et ne répondant pas à la demande de reconnaissance globale des agent·e·s.

- La DG ne semble pas comprendre, trouvant que la création d'un poste requalifié ITM était une reconnaissance en plus de l'effort indemnitaire pour tous les TSI, et que le moratoire pourrait priver un collègue en pôle OBS ou MIR qui réussirait à l'IT Pro 2020 de la possibilité de rester dans son service et son lieu de travail.

Solidaires-Météo oppose que le poste de référent relève d'une réorganisation de la DSO, qui n'a pas fait l'objet de débat ni même présentation dans les instances de concertations : le CTSS DSO vient d'être créé et ne s'est pas encore réuni, mais il doit être saisi de ce dossier.

- DSO/DA explique que la direction DSO a proposé fin 2019 l'identification d'un référent pour compenser la disparition des OBS/DA dans le cadre du rattachement des MIR de métropole à la DSO et de la réorganisation DSO associée. Le poste de référent requalifiable ITM et la fiche de poste associée sont issus d'une réflexion collégiale au sein de l'encadrement de la DSO.
- DSO/DA précise que le poste de référent n'est prévu que pour les sites qui ne disposent pas d'un encadrement local et liste certains sites où il n'y aura pas de requalifications possibles :
  - à Saint Pierre et Miquelon, car ce n'est « pas un vrai pôle OBS » ;
  - au CMM il n'y a que 4 TSI et il y a déjà 4 ITM sur le site ;
  - au CMS de Lannion ? On ne comprend pas trop l'argument, peut-être parce qu'il n'y en a pas vraiment...
  - à la DIRPF il y a toujours un OBS/DA en plus de l'OBS/D

Les syndicats demandent confirmation qu'il y a des requalifications de postes prévues à la DIROI (poste d'OBS/DA) et à CMR/IMI/Trappes. La direction confirme, mais à Trappes ce sera après le départ à la retraite de l'ouvrier d'état qui est chef d'équipe et joue le rôle de référent.

Les syndicats dénoncent les injustices qui seraient créées pour tous les services où aucun poste ne serait requalifié.

- L'expérience serait le critère privilégié pour le choix du référent au sein de l'équipe. L'agent pourrait ensuite devenir IT par liste d'aptitude ou concours IT PRO.
- Si aucun·e agent·e n'a le profil attendu le poste restera non pourvu, du moins jusqu'à la réussite au concours IT Pro de l'un des membres de l'équipe [NDR : ainsi la direction DSO imagine la possibilité que dans certaines MIR ou certains Pôle OBS aucun·e agent·e ne serait apte à devenir référent·e ?]

Solidaires rappelle que la direction de la DSO avait initialement proposé en 2019 de requalifier deux postes uniquement. L'élargissement aux 27 postes de référents en pôles OBS de métropole n'est intervenu qu'après la tournée de la nouvelle PDG dans les régions fin 2019. Virginie Schwarz a manifestement fait sien le constat du traitement inégalitaire entre les postes TSI et TSE dans le projet de requalification de postes TSM en postes ITM.

Nous maintenons néanmoins que la proposition va créer plus de problème dans les équipes qu'elle ne va en résoudre. Des problèmes relationnels et de mise en concurrence d'une part, des problèmes de surcharge de travail de maintenance d'autre part puisque le référent se verrait confier des tâches supplémentaires. Il serait donc moins disponible sur ses tâches antérieures sans que cela ne soit compensé. D'autres pistes peuvent être envisagées dans le cadre de la réorganisation DSO. Le CTSS DSO doit permettre d'associer les personnels à cette réflexion.

**Nous réitérons notre demande de requalifier globalement en catégorie A tous les postes TSM de maintenance, et de manière générale tous les postes TSM.**

CGT évoque un diaporama relatif au métier de RZO (Responsables de Zones d'Observation) qui a été présenté à la réunion du 2RO (responsables d'observation) des 19-20 octobre 2020. Le diaporama est une contribution collective d'acteurs de l'encadrement de la DSO, si l'on comprend bien. Et la première diapositive annonce la couleur dès le titre: « Les RZO sont sous l'eau » ! puis détaille :

- D'un côté, on a supprimé les adjoints
- de l'autre on a augmenté les tâches qui leur sont confiées, alors que cette suppression était bien entendue justifiée par l'inverse...
- NB : les RZO avec adjoint sont aussi sous l'eau, sans parler de la direction de DOT

Pourquoi pas créer des postes d'adjoints aux RZO ? D'autres pistes sont possibles pour l'organisation des zones d'observation, et la gestion des tâches d'encadrement pourrait être traitée indépendamment des questions de requalifications ; elle n'impliquerait pas forcément la création de postes de référents remise en cause par la majorité des agent·e·s concerné·e·s.

Ce diaporama est loin de rassurer les représentant·e·s du personnel et les confortent même dans leur certitude que la création du référent par pôle OBS ou MIR ferait qu'amplifier les difficultés. Sous l'autorité du RZO il assurerait de nouvelles tâches mais la quotité de son temps retirée sur les tâches de maintenance ne serait pas compensée !

- La DG convient qu'il faut un passage en CTSS DSO (la date du premier CTSS n'est pas encore fixée)

Solidaires revient sur la demande de moratoire sur ce poste de référent par pôle jusqu'à la remise des conclusions du CGEDD qui pourrait répondre mieux à la demande de reconnaissance des agent·e·s chargé·e·s de maintenance, en même temps qu'à l'ensemble des TSM.

Le terme de moratoire dérange la DG qui ne l'accepte pas formellement mais finit par reconnaître que l'ouverture des postes aux IT pro n'interviendra pas avant fin février ou en mars, ce qui laisse le temps au CTSS DSO de débattre de la réorganisation DSO et à la mission CGEDD de rendre ses conclusions sur les différentes options de requalification des postes et du statut des TSM.

#### Sur la proposition de créer un complément d'IFSE de 1000€/an pour les TSM chargés de maintenance

(voir doc joint)

- La DG présente son document mais refuse d'y voir les inégalités entre anciens et nouveaux TSI (1000 euros environ) que dénoncent les représentant·e·s des personnels. Ces inégalités sont liées à l'ancienne ITS fonctionnelle non reprise dans le RIFSEEP pour les agents nouvellement affectés sur des postes de maintenance après la bascule du 1er juillet 2020. C'est très injuste, et inimaginable à gérer au sein d'une équipe.
- Finalement, la DG semble comprendre l'inégalité mais s'abrite derrière le prétexte de masse salariale plafonnée. Pour les syndicats, ce serait tenable financièrement dans la durée compte tenu des nombreux départs à la retraite à venir chez les TSI. La DG accepte tout au moins de regarder si on ne peut pas remonter le socle pour les agents qui ont accédé à des fonctions de maintenance après juillet 2020 et réduire ainsi les inégalités.
- A la demande de la CGT, la DG accepte également de « rattraper » les quelques collègues qui ont reçu leur décision d'affectation après le 1er juillet alors qu'ils s'étaient positionnés sur leur poste bien avant ; ces collègues sont essentiellement des TSE qui ont accepté une reconversion et sont aujourd'hui démotivés par la situation. Certains auraient d'ailleurs pu être affectés dès avril s'il n'y avait la crise sanitaire.

Au cours des échanges, la DG indique que les TSE/ TSI qui seront identifié·e·s comme référent·e·s de pôle sans être ITM ne seront pas « si mal loti·e·s » par rapport aux TSM mutés dans le cadre d'AP2022 sur des postes en recouvrement ITM (requalifiables ou pas), avec l'attribution d'une prime supplémentaire de 800€/an dans l'attente du passage au statut ITM.

- Les Météo-Conseil en particulier ne bénéficieront pas de la prime (800 euros par an) prévue pour les postes en recouvrement ITM/TSM. Car les tâches qu'ils et elles assurent ne changeront pas, selon la direction, contrairement aux TSM devenant référent de MIR (ou Pôle d'observation) qui changent de fiche de poste !

### **C'est une annonce choc pour tous·tes les représentant·e·s du personnel !**

La CFDT rappelle que l'ancien PDG, JM Lacave, avait au contraire affirmé que toute affectation de TSM sur un poste ITM devait être valorisée et que la prime de 800 euros par an (moins de 67 euros / mois !) était mise en place pour cela. Il n'a jamais été débattu depuis que cela ne serait pas appliqué. FO dénonce une inégalité de traitement entre agent d'un même corps et demande que cette prime soit versée à tous les TSM occupant un poste ITM.

- La DG réplique que cela est écrit dans la note RIFSEEP.

**Les OS sont particulièrement outrées par le procédé qui consiste à revenir sur un engagement du PDG Lacave, de ne pas annoncer ouvertement ce revirement, mais le glisser insidieusement dans une note RIFSEEP qui traite effectivement de primes mais en aucun cas des mesures d'accompagnement AP 2022.**

Ainsi, après l'annonce sidérante au [GT TSM du 16 octobre](#) de la non application à Météo-France du décret relatif à la prime de mobilité fonctionnelle, **la DG affiche à nouveau son mépris pour les personnels et les efforts considérables qu'ils consentent depuis des années.**

**Les OS demandent unanimement que les discussions reprennent sur ce texte.**

[NDR : Nous avons consulté après la réunion du GT la pièce « du crime » froidement assumé par la DG : rifseep-circulaire-gestion\_mf\_tsm\_2020\_06\_16-corrections-acceptees-signee.pdf . Ce document est daté du 16 juin 2020, soit en pleine période de « suspension des dossiers de réorganisations » actée entre la PDG et les OS.

*«En cas de mobilité sur des postes fongibles ouverts en recouvrement TSM/ITM, un complément indemnitaire de 800 € (soit 66,67€ mensuel) sera ajouté au montant annuel de l'IFSE. La gestion de ce complément à l'égard de la suite de la carrière de l'agent sera la suivante :*

- a) En l'absence de mobilité, ce complément de 800€ (soit 66,67€ mensuel) sera maintenu.*
- b) En cas de mobilité latérale vers un autre poste ouvert en recouvrement TSM/ITM, le complément de 800€ (soit 66,67€ mensuel) sera maintenu et une prime mobilité de 200€ (soit 16,67€ mensuel) sera ajoutée.*
- c) En cas de mobilité vers un poste non ouvert en recouvrement TSM/ITM, le complément de 800€ ainsi que la ou les éventuelles primes de mobilité obtenues au titre du point précédent seront retirés mais un abondement de l'IFSE de 200€ (soit 16,67€ mensuel) sera conservé au titre de la tenue du poste en recouvrement.*

***Cette disposition ne s'applique pas pour les mobilités liées à la mise en œuvre du projet AP 2022 (poste ouvert en recouvrement à titre transitoire, météorologistes conseils par exemple). »]***

Une nouvelle note de gestion du RIFSEEP au CTEP sera représentée au CTEP de mars (tenant compte des conclusions des différents GT en cours). Une réunion Direction/OS préalable se tiendra en février.

**Sur le besoin de reconnaissance collective pour les personnels chargés de maintenance**

**Sur le sentiment des agent·es chargé·e·s de maintenance d'être « la dernière roue du carrosse »**

- A l'évocation de ce point, DSR/D fait une grosse colère : Les TSI touchaient depuis des années l'ITS fonctionnelle et n'étaient en aucun cas la dernière roue du carrosse au sein du corps des TSM.

Cette reconnaissance et l'attractivité des postes sont pourtant totalement liées.

CGT rappelle à la DG sa suggestion de corps commun d'ingénieurs techniques MF/DGAC, ainsi que la piste

de requalification dans un corps de catégorie A du type des assistants d'ingénieurs du Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche. Est-ce que la DG poursuit l'étude de ces possibilités ?

- A priori non d'après la réponse qu la DG qui se retranche désormais derrière la mission CGEDD en cours. Le CGEDD fera une proposition.

Solidaires rappelle le nombre minime de recrutements ENM et la forte proportion de perte par départs vers la DGAC beaucoup plus attractive. Et ce ne sont pas les 1000 €/an qui vont changer quoi que ce soit ! La forte alimentation du corps des IESSA par les personnels formés par MF est confirmée par le document de travail fourni par la DG :

#### *Admis\* IESSA par examen professionnel*

	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Total</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>11</i>	<i>7</i>
<i>Total MTO</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>5</i>
<i>TSI</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>TSE</i>		<i>2</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>2</i>
<i>ITM</i>				<i>4</i>	<i>1</i>

*Tous ne sont pas partis (certains sur liste complémentaire et d'autres ayant refusé l'affectation).*

-----

#### **Conclusions de la réunion**

- Requalifications : le calendrier social permettra d'approfondir le débat sur l'organisation des pôles d'observation (CTSS DSO), ainsi que la réflexion sur une reconnaissance plus globale de la montée en compétences des TSM avec spécificités TSI (rapport CGEDD fin janvier).
- Revalorisation IFSE : pour le complément d'IFSE de 1000€/mois, ce sera à valider en CTEP de mars 2021, avec mise en paye rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Pour les nouveaux arrivants dans le système, qui n'ont pas bénéficié de l'ITS fonctionnelle intégrée au RIFSEEP, la direction va regarder si on peut jouer sur le socle pour limiter les inégalités.
- Cas des agents affectés lors du mouvement du 2 juillet dernier : il devrait y avoir un traitement bienveillant de l'administration pour les inclure dans le système avec prise en compte de l'ITS fonctionnelle dans le RIFSEEP.
- Mise en place d'un groupe de travail sur l'ensemble des incidences de la nouvelle note de gestion RIFSEEP dont la question des primes TSI
- Recrutements de TSI : la direction annoncera le nombre en décembre ou janvier, avec argumentaire.
- Le GT relatif à la situation des TSM est clôt.
- Ces conclusions doivent être mises par écrit par la direction.