

Projet de plan d'action à la suite des recommandations du CGEDD concernant le corps des TSM

Objectif GT : Échanger sur la base de ces propositions pour approfondir et éventuellement réorienter les actions, puis définir un calendrier et des jalons

Recommandation	Suites à donner
<p>R1 ORGANISER UNE PERIODE TRANSITOIRE GARANTISSANT, POUR LES AGENTS QUI LE SOUHAITENT, LA PROGRESSIVITE DE LA MONTEE EN COMPETENCE ET L'ATTEINTE POUR TOUS DU METIER D'INGENIEUR « METEO-CONSEIL » DANS SA PLEINITUDE ET SA POLYVALENCE</p>	<p>Le principe d'une mise en œuvre progressive a été retenu pour le déploiement de cette nouvelle réorganisation. Elle doit permettre à chaque DIR de gérer de façon progressive et optimisée le changement d'organisation en tenant compte des évolutions des effectifs, des contextes et contraintes locaux et en préservant la qualité du service rendu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entre septembre 2021 et mi-2023, les agents se formeront progressivement aux nouveaux métiers et aux nouveaux outils qui seront testés avant d'entrer en service, tout en maintenant l'activité de PAR ; - à partir de mi-2023, la base Alpha sera utilisée de manière opérationnelle et les divisions services commenceront à fonctionner de manière nominale. <p>Cette offre de formation se veut souple, pour pouvoir s'adapter aux parcours individuels des agents. Pour cela, un plan de formation pour les futurs MC et un pour les CPR, qui se veulent les plus complets possibles, ont été fournis aux encadrants avant les entretiens annuels de ce début d'année 2021 et chaque agent s'est vu définir son parcours de formation à suivre pour les 2 ou 3 années à venir.</p> <p>Il est par ailleurs rappelé que toutes ces actions à fort impact sont aussi traitées dans leur aspect médico-social. Le plan d'accompagnement de la mise en place des divisions Services a fait l'objet d'une présentation en CHSC-TEP du 30 mars dernier.</p> <p>Près de 50 actions ont été identifiées pour couvrir et accompagner le projet. Les axes de travail identifiés seront pilotés par un comité de suivi opérationnel dédié. Le déploiement des actions fera également l'objet d'un rendu-compte régulier auprès du CTEP et du CHSCTEP.</p>

<p>R2 METEO-FRANCE DOIT RECHERCHER AU SEIN DES POSTES OFFERTS AUX TSE LES CONTENUS QUI RELEVANT DE LA METEOROLOGIE (PREVISION, ETUDES, CLIMATOLOGIE) ET EN FAIRE UNE LARGE COMMUNICATION POUR VALORISER CES PERSPECTIVES</p>	<p>La commission n'a peut-être pas pu appréhender complètement le contenu des postes de techniciens dans les différentes directions, la variété des métiers et la complémentarité dans les tâches (par exemple pour les développements informatiques).</p> <p>La valorisation de l'ensemble des postes occupés par les TSM et des tâches correspondantes est toutefois une idée que nous accueillons favorablement. Une plaquette est notamment en cours de réalisation par la DIRCOM.</p>
<p>R3 RENFORCER LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PREPARATION DES CONCOURS PROFESSIONNELS INTERNES A METEO-FRANCE EN PARTICULIER POUR LES TSI, PLUS SPECIALISES QUE LEURS COLLEGUES TSE.</p>	<p>Il convient de factueliser les éventuelles difficultés et déterminer si tout ou partie de la population concernée (TZO, TSI de maintenance OM et peut-être certains postes DSO) présente réellement des particularités statistiques (taux d'inscription et de reçus, participation à la formation).</p> <p>En fonction de ces éléments, le renforcement sur certains points des dispositifs d'accompagnement et de préparation au concours pourra être envisagé.</p>
<p>R4 MENER UNE REFLEXION SUR L'INSTAURATION EVENTUELLE DE COMITES DE DOMAINE POUR RECONNAITRE LES EXPERTS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES</p>	<p>On a procédé à un recensement des comités de domaine existants. Beaucoup de compétences développées au sein de l'établissement pourraient déjà s'inscrire dans ces comités existants</p> <p>Voici la liste de ceux les plus proches de nos activités :</p> <p>«ÉNERGIE ET CLIMAT», «GÉOTECHNIQUE ET RISQUES NATURELS (comprend tout le volet métrologie)», «SYSTÈMES D'INFORMATION», « TRANSPORTS DURABLES, SÉCURITÉ, INTER-MODALITÉ ET MOBILITÉ (comprend les impacts liés aux pollutions aériennes et marines) »</p> <p>On constate cependant que très peu de personnes y ont eu recours. : A ce jour, trois agents ont été reconnus "expert de niveau international" (2 IPEF et un IT).</p> <p>Leur intérêt est important pour des personnes se destinant à une carrière internationale ou à un détachement, il est peut-être moins net pour des agents continuant leur parcours à MF. Une question se pose : qu'attendons-nous, dans ce cas, des comités techniques ?</p>
<p>R5. MENER UNE REFLEXION SUR LA TRANSFORMATION DIGITALE DES ORGANISATIONS ET SUR LA MOBILISATION DES COMPETENCES RARES DES TSI EN MATIERE D'INGENIERIE DES SYSTEMES D'OBSERVATION</p>	<p>La mission semble envisager le développement de prestations de conception et d'exploitation de systèmes d'observation pour des tiers.</p> <p>Nous allons tester l'intérêt des clients éventuels dans le cadre de la commission observation du CSM.</p>

<p>R6. POURSUIVRE ET FAIRE ABOUTIR LE PROCESSUS TRANSPARENT, BATI PAR METEO-FRANCE, DE RECRUTEMENT DES REFERENTS DANS LES CENTRES DE MAINTENANCE. FINALISER LA FICHE DE POSTE DE REFERENT QUI CLARIFIE SUR LE FOND LES DIFFERENCES DE NIVEAU ENTRE LE REFERENT ET LES AUTRES AGENTS DU CENTRE</p>	<p>Devenu sans objet.</p>
<p>R7. DEFINIR AVEC PRECISION UN CADRE POUR LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES CONTRACTUELS, POUR MESURER SON IMPACT POTENTIEL SUR L'EFFECTIF DES TSM A TERME</p>	<p>Accord sur le fait de travailler sur une meilleure explicitation de la stratégie de MF sur les recrutements hors corps propres de l'établissement. Il faudra notamment préciser les postes très spécialisés sur lesquels il y a des besoins de « compétences rares" ne pouvant être fournies par la formation TSE/TSI Il conviendra de bien distinguer les agents fonctionnaires ou détachés ayant pour certains vocation à intégrer le corps (on pense en particulier aux actuels TMM militaires, ex-METOC) par rapport aux contractuels "purs" .</p>
<p>R8. REALISER UNE ETUDE APPROFONDIE DES DIFFERENTES POSSIBILITES DE REQUALIFICATION, UN TRAVAIL A MENER PAR LA DRH DU POLE MINISTERIEL AVEC METEO-FRANCE, VOIRE AVEC LA DGAC.</p>	<p>Au vu de l'importance du sujet, chaque item est détaillé.</p>
<p>R8-1 Requalification totale du corps des TSM</p>	<p>Le rapport indique que cette piste « bute sur deux impossibilités ». L'une générale tenant au fait que la DGAFP n'acceptera pas l'évolution complète d'un corps de catégorie alors qu'existe déjà un corps spécifique de catégorie A, l'autre relative tenant au fait que MF aura toujours besoin d'emplois de techniciens. Le premier conduit à considérer l'option comme peu réaliste</p>
<p>R8-2 Création d'un nouveau grade supérieur au sein du corps</p>	<p>Le rapport indique que la création d'un 4^{ème} grade pour aligner l'indice sommital sur celui des TSEEAC serait contraire au statut-type des corps de catégorie B régi par le décret 2009-1188. Le rapport souligne qu'une revalorisation des échelons serait une importante dérogation à ce décret (qui vise justement à uniformiser les échelons) et aborde cette hypothèse avec des termes du type (« il est peu probable... », « cela reviendrait à détricoter... ») pour conclure en disant « il est douteux que la DGAFP et le guichet unique l'acceptent » (le Conseil d'Etat n'est pas évoqué). Ne semble pas réalisable</p>

<p>R8-3 Requalification vers un corps d'entrée de catégorie A</p>	<p>Le type de corps visé est celui des assistants-ingénieurs.</p> <p>Le rapport évoque à ce propos un sous-ensemble du corps des TSM, c'est-à-dire « chargés de la maintenance et des fonctions occupées dans l'informatique » et précise, d'une part, que la complexité des outils de maintenance devra être évaluée par rapport à celle des outils gérés par les assistants ingénieurs, d'autre part que le domaine informatique ne concerne que les phases de développement.</p> <p>Le rapport n'apporte pas de précision quant au mode opératoire de cette requalification : s'il est clair qu'elle ne peut, par la définition même des tâches, concerner le corps entier mais uniquement la partie TSI et un certain nombre de TTI, il resterait à déterminer les modalités. Plusieurs solutions peuvent être esquissées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corps autonome par reclassement (peu envisageable eu égard à l'effectif) ; - Intégration dans le corps des assistants-ingénieurs (corps du MESRI). <p>Ce système en quelque sorte intermédiaire entre TSM et ITM présente un avantage, essentiellement financier et d'ampleur limitée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un indice sommital de 761 contre 707 ; - Un différentiel de prime annuel de l'ordre de 2500 €. <p>Il a des inconvénients</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il laisse de côté une part importante des TSM n'appartenant pas aux catégories citées ; - Il suppose une logique individuelle par poste de vérification d'homologie avec les fonctions tenues par les assistants-ingénieurs (notamment sur la complexité des matériels ou des développements) ; - Il ne permettrait plus de recrutement niveau bac ; - Dans le cas d'une intégration, il diminuerait la souplesse d'un corps propre et il n'y aurait pas de garantie quant à une juste proportion de promotions.
<p>R8-4 Fusion avec un autre corps de technicien supérieur</p>	<p>Deux pistes sont ouvertes, celle du corps des TSDD et celle des TSEEAC. La piste TSDD présente a priori peu d'avantage financier pour les TSM (pas de gain indiciaire, aspect indemnitaire incertain à investiguer). Elle peut ouvrir sur des possibilités de mobilité au Ministère mais est-ce une priorité pour les agents ?</p> <p>La piste TSEEAC présenterait un réel gain statutaire mais la question de l'acceptabilité par la DGAC se pose, ainsi que celle des problèmes posés à l'établissement par la gestion d'un corps qui n'est plus sous son contrôle.</p>
<p>R8-5 Création d'emplois fonctionnels</p>	<p>Les critères retenus par la DGAFP – et qui sont examinés avec attention par le Conseil d'État – en vue de la création d'un statut d'emplois de catégorie B (niveau élevé d'expertise technique ou de responsabilité essentiellement) pourrait conduire à ne concerner finalement qu'un nombre très faible d'agents.</p> <p>Pour cette raison, ce chantier n'apparaît pas nécessairement prioritaire.</p>

<p>R8-6 Amélioration du régime indemnitaire</p>	<p>Le rapport évoque le « 3^{ème} groupe RIFSEEP » qui avait été rejeté lors de la concertation.</p>
<p>R8-7 Améliorer les mobilités</p>	<p>La mesure proposée n'est pas une mesure de requalification. En revanche, toutes les mesures visant à diversifier les parcours professionnels vers d'autres emplois de catégorie B du ministère et de ses établissements publics, pourraient être proposées en mesure d'accompagnement individuel des agents qui le souhaitent.</p>
<p>R9. REEXAMINER AVEC LE GUICHET UNIQUE LE RYTHME DE REQUALIFICATION QUI RESULTE POUR UNE LARGE PART DU PROJET AP2022, AVEC L'APPUI DE LA DRH DU POLE MINISTERIEL ET DE SA TUTELLE.</p>	<p>Le décret statutaire ITM a été examiné le 4 mai par la section de l'administration du conseil d'État. Il sera prochainement publié. Après la mise en œuvre des possibilités renforcées permises par le décret ITM au titre des années 2021 et 2022, le guichet unique sera saisi en vue d'augmenter le volume de promotions internes et de prolonger cette modalité sur 2024-2025, conformément aux objectifs du plan de requalification.</p>
<p>R10. ANALYSER PRECISEMENT L'IMPACT POUR LE CORPS DES ITM DE L'ARRIVEE SIGNIFICATIVE D'INGENIEURS ISSUS DE LA PROMOTION INTERNE.</p>	<p>Cela n'est pas directement lié au sujet. La mission semble sous-entendre que l'arrivée d'un nombre importants d'agents issus de la promotion interne serait problématique. On peut souligner qu'une part importante (a priori entre 25 et 30% des ITM - à confirmer) sont issus du corps des TSM. L'attractivité du corps sera un indicateur à surveiller, pour mesurer l'impact de cette réforme.</p>
<p>R11. PROFITER DE LA PREPARATION DU NOUVEAU COP ET DE LA PROCHAINE CONTRACTUALISATION POUR ETABLIR UNE NOUVELLE TRAJECTOIRE EN EFFECTIFS.</p>	<p>Action en cours. Depuis plusieurs mois, la DG de Météo France plaide pour la fin des baisses d'effectifs et la stabilité de l'effectif sur le prochain contrat.</p>