

## **Informations du SNM/CGT sur la réunion du GT TSM du 07/09/2021 :** **avenir du corps des TSM , requalification de TSM en ITM**

### Ont participé :

Direction : D.Menager (DRH), A.Soulan (DGA), L.Desmaizières (RH MCC), C.Bagieu (RH/GPC), J.M.Bonnet (SG).

Syndicats : CFDT, CGT, FO et SOLIDAIRES.

Le SNM/CGT était représenté par Marc Drogoz et Vincent Lorne.

### **1/ Avenir du corps des TSM :**

Le GT traite les **recommandations émises par le CGEDD** au printemps 2021 ; une première réunion a déjà eu lieu le 21/05/2021 (cf compte-rendu CGT [ici](#) )

**\* « Météo-France doit rechercher, au sein des postes offerts au TSE, les contenus qui relèvent de la météorologie (Prévision, Etudes, Climatologie) et en faire une large communication pour valoriser ces perspectives ».**

Problème : selon la nouvelle cartographie des 565 postes TSM restants, seuls 70 postes (12%) relèvent des services météorologiques et climatiques ; les postes majoritaires étant informatiques (30%) et TSI (40%).

Pour tenir compte de l'évolution des métiers proposés aux TSE, et de leur éloignement de la science météorologique, leur formation initiale va être modifiée dès 2022.

Une pesée des postes TSM a été faite en 2018 et pourrait être réactualisée, mais pas avant 2022.

Cette forte réduction du panel des fonctions risque de rendre moins attractifs les métiers de la météorologie actuellement dévolus aux TSM. Les recrutements indispensables dans les prochaines années pourraient poser des difficultés. Sans amélioration sensible du statut et des salaires, les candidatures risquent de se faire rares.

Concernant spécifiquement les TSI : Météo-France a élaboré un projet de plaquette pour présenter les métiers des TSI. Aucune mention des rémunérations et des perspectives de carrière n'apparaît dans cette plaquette ; la Direction aurait-elle conscience que le statut et les rémunérations ne sont pas à la hauteur, compte tenu des compétences demandées ?

La CGT est intervenue pour demander une meilleure rémunération des TSI et pour savoir où et comment la Direction compte diffuser cette plaquette (IUT, forums des métiers... ?). La DIRCOM établira d'ici fin 2021 un plan de communication, a priori plutôt basé sur Internet et les réseaux sociaux. La Direction n'exclut pas de cibler des zones géographiques déficitaires pour le recrutement.

**\* « Renforcer les dispositifs d'accompagnement et de préparation des concours professionnels internes à Météo-France, en particulier pour les TSI, plus spécialisés que leurs collègues TSE ».**

En séance, la Direction nous a communiqué le résultat d'une enquête réalisée sur les 4 dernières années concernant les taux d'inscription, d'admissibilité et d'admission des TSM par filières (TSE et TSI) : le nombre de TSI reçus ITpro varie entre 0 et 4. Peu de TSI s'inscrivent à l'ITpro, sans doute car une réussite leur imposerait un changement de poste voire un déménagement. Une requalification des postes TSI résoudrait ce problème !

**\* « Mener une réflexion sur l'instauration éventuelle de comités de domaine pour reconnaître les experts scientifiques et techniques ».**

La Direction nous informe que cette action sera traitée par le plan d'action GPEEC de la DRH.

\* « **Mener une réflexion sur la transformation digitale des organisations et la mobilisation des compétences rares des TSI en matière d'ingénierie des systèmes d'observation** ».

La DSO va demander à l'avis de la commission Observation du CSM qui se réunira le 18 novembre.

\* « **Définir avec précision un cadre pour la politique de recrutement et de gestion des contractuels pour mesurer son impact potentiel sur l'effectif des TSM à terme** ».

Au 1<sup>er</sup> semestre 2022, la Direction souhaite dresser un bilan 2020-2021 des recrutements externes et en tirer des conclusions sur les évolutions stratégiques à court et moyen termes quant aux recrutements de TSM.

La CGT demande si ce bilan pourrait remettre en cause le plan de recrutement de TSM présenté au CTEP du 22/03/2021. La Direction répond que oui, tout en précisant que le recrutement interne est à privilégier ; ce qui vient en totale contradiction avec son document prospectif qui prévoit 56 % de recrutements externes de TSE dès 2024 !

La CGT redemande de recruter du personnel statutaire sur concours, et de ne recourir aux contractuels que si les postes ouverts au concours ne sont pas pourvus.

\* « **Requalification totale du corps des TSM ?** » :

Piste décidée sans suite par la Direction, mais pas par la CGT qui estime que la requalification totale éviterait les injustices et les tensions dans les services, et prendrait en compte l'évolution des compétences, des responsabilités et de la polyvalence demandées aux TSM.

\* « **Création d'un nouveau grade supérieur au sein du corps ?** » :

Piste écartée par la Direction qui affirme qu'elle ne respecterait pas le décret de 2009 sur la catégorie B.

\* « **Requalification vers un corps d'entrée de catégorie A ?** » :

La CGT déplore le manque d'implication de la Direction qui se contente de vouloir « prendre l'attache du ministère » et « sonder la DGAFP », alors qu'il faudrait travailler sur ce corps de « petit A » pour présenter un projet déjà bien abouti et cohérent à la DGAFP. La CGT rappelle à la Direction que le CGEDD avait suggéré de demander l'appui de notre ministère de tutelle.

\* « **Fusion avec un corps de Techniciens Supérieurs ?** », en l'occurrence celui de TSEEAC :

Là aussi, la formulation de la Direction est très timide : « Prendre l'attache de la DGAC » ; alors qu'il faudrait s'investir plus. Il faut aussi un appui de la tutelle commune MF-DGAC comme l'avait suggéré le CGEDD.

\* « **Création d'emplois fonctionnels ?** » :

Décidée sans suite par la Direction, car concernerait un « nombre très faible d'agents ».

\* « **Amélioration du régime indemnitaire ?** » :

La Direction se reporte aux avancées apportées par le passage au RIFSEEP.

A courte échéance, en attendant le travail de longue haleine sur le statut des TSM, la CGT demande d'améliorer l'indemnitaire. En effet, le revenu est trop faible en sortie d'école, ce qui pose des problèmes de logement pour les jeunes collègues affectés dans des grandes villes, notamment en région parisienne ; il faut revaloriser pour commencer à 2000€ net en début de carrière.

La CGT redemande de reprendre l'ancienne ITS fonctionnelle dans le RIFSEEP pour les nouveaux entrants TSI.

\* « **Améliorer les mobilités ?** » :

Action contradictoire avec la volonté de garder les compétences des TSM en interne !

\* « **Réexaminer avec le Guichet Unique le rythme des requalifications** » dans le but de l'accélérer et d'augmenter le nombre.

La Direction nous informe que les négociations vont avoir lieu cet automne.

La CGT y est évidemment favorable avec comme nombre cible : la totalité des TSM.

\* « **Profiter de la préparation du nouveau COP et de la prochaine contractualisation pour établir une nouvelle trajectoire en effectifs** ».

Avec une signature du COP prévue pour fin 2021, la Direction va devoir se bouger rapidement pour obtenir au minimum la stabilité des effectifs qu'elle nous promet depuis plusieurs mois.

### **Conclusion CGT :**

Comme on a pu le voir par exemple avec la grève très suivie des techniciennes et techniciens de maintenance le 4 mars dernier, les TSM sont très inquiets pour l'avenir de leur corps. Ils expriment une forte attente pour la revalorisation de leurs postes qui doivent être tous requalifiés en catégorie A.

Le CGEDD comme les quatre organisations syndicales de l'établissement l'ont mis en évidence, des pistes concrètes existent pour améliorer significativement la situation de l'ensemble des TSM. Mais il faudrait que la Direction de l'établissement adopte une démarche volontariste pour avancer sur les sujets, ce qui ne nous semble pas être le cas.

La Direction doit faire des demandes officielles et argumentées (au ministère, à la DGAFP, la DGAC , ...) en informant les syndicats de ses démarches et des réponses reçues. Cela nécessite bien entendu de disposer des effectifs nécessaires dans les services DRH, ce dont on peut douter malheureusement.

La prochaine réunion Direction-Syndicats devrait se tenir fin 2021 ou début 2022. A suivre !!

## **2/ Requalification de TSM en ITM :**

*Nous vous recommandons pour cette partie de lire également le document préparatoire proposé par la direction : « Proposition de clarification des principes de requalification ».*

475 postes de TSM sont requalifiés en postes ITM :

- 48 sont déjà pourvus par des ITM (requalification ou mutation directe d'ITM sur poste ouvert en recouvrement,
- 394 sont dans des services où la requalification est complète (= tous les postes du service sont requalifiés),
- 33 sont dans des services où la requalification est partielle (= seuls certains postes du service sont requalifiés).

**\* Dans les services où la requalification est complète :**

Lorsqu'un poste deviendra vacant (suite à une mutation, un départ en retraite, ...), il sera ouvert « pour quelques temps encore » aux TSM et aux ITM, puis seulement aux ITM à partir d'une « date encore non fixée ».

La CGT demande des précisions sur cette date, pour que les TSM puissent avoir une visibilité sur leur possibilité de mobilité avant que des portes ne se ferment.

La Direction évoque fin 2022 comme date butoir possible, mais à confirmer. Cette date devrait aussi s'appliquer comme fin d'ouverture de postes administratifs pour les TSM.

Il faudra surveiller dans les prochaines années les pressions que pourraient subir des TSM sur des postes ITM mais qui ne voudraient pas passer ITM (ex : prévi). La Direction dit « ne pas vouloir accepter 2 niveaux de compétences dans un même service car ce n'est pas sain » - alors qu'elle fait exactement l'inverse actuellement !

**\* Dans les services où la requalification est partielle (quelques services au sein des directions DSI, DSO, DESR et DIROM/EC) :**

C'est évidemment dans ces services qu'il y aura le plus problèmes, du fait d'un nombre limité de postes requalifiés : il n'y en aura pas pour tout le monde... Pour pourvoir ces postes, la direction hésite entre deux solutions très alambiquées, qui posent toutes les deux des problèmes (cf document préparatoire). Dans l'idéal, les syndicats pourraient l'aider à choisir la moins pire.

Il est prévu dans chaque cas des possibilités de passer ITM via le concours ITpro ou la Liste d'Aptitude (LA) ; les priorités entre ITpro et IT-via-LA n'étant actuellement pas clairement définies...

Dans ce cas de requalification partielle voulue par la Direction, la CGT demande que les postes requalifiés soient clairement identifiés. On a vu ces dernières années des postes devenir miraculeusement requalifiés ITM parce que le ou la TSM qui l'occupait venait de réussir l'ITpro ; ce nouveau poste aurait peut-être pu intéresser d'autres ITM mais ils n'ont jamais pu postuler.

Les syndicats estiment que les solutions envisagées créeraient dans ces services des tensions et des sentiments d'injustice (la direction le reconnaît elle-même dans son document). CGT, FO et Solidaires rejettent ces deux solutions et en préconisent une troisième : la requalification de tous les postes. Seule cette voie permettrait une égalité de traitement entre tous les agents, et éviterait des situations compliquées, comme l'obligation dans certains cas pour un agent reçu à l'ITpro de quitter son service, alors qu'il y existe un poste requalifié occupé en recouvrement par un TSM !

**\* Concernant le bonus de 800€/an pour les TSM affectés sur des postes ITM (cas des services où tous les postes sont requalifiés) :**

Les dates officielles de mise en place s'échelonnent du 12/10/2020 au 01/01/2022 selon les services. Mais les agents qui ont postulé après le 1<sup>er</sup> juillet 2017 sur des postes ouverts en recouvrement TSM/ITM bénéficient du bonus dès la date de leur affectation, contrairement à leurs collègues du service d'accueil qui n'auront le bonus qu'à partir de la date officielle.

Pour les services où seuls quelques postes sont requalifiés, il pourrait y avoir ou pas une attribution de bonus, selon la méthodologie d'attribution des postes qui sera validée par la direction. Il n'y a pas de date annoncée pour l'instant pour un éventuel bonus.

**Conclusion CGT :**

Si on peut se satisfaire du grand nombre de requalifications de postes TSM en ITM à Météo-France compte-tenu de l'élévation progressive des compétences et responsabilités, force est de constater que la direction a choisi une méthodologie bien contraignante. Cela l'oblige désormais à mettre en œuvre des solutions toutes plus complexes les unes que les autres pour faire aboutir le processus. Dans tous les cas, un nombre significatif d'agents se retrouvent lésés, et peuvent à juste titre crier à l'inégalité de traitement.

Nous le répétons, seule la requalification de tous les postes TSM permettrait de sortir de cette impasse.