



Informations du SNM/CGT sur la réunion
du Groupe de Travail TSM du 13 février 2023 :
Avenir du corps des TSM

Ont participé :

Direction : A.Soulan (DGA), Ph.Gonzalez (SG/D), David Ménager (DRH), D.Murat (RH), L.Desmaizères (RH/MCC), C.Bruschi (RH/MCC), Charlene Mac Leavy (chargée de mission RH) et A.Boisseaux (RH).

Syndicats : CFDT, CGT, FO et SOLIDAIRES.

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

A la suite des réunions de mai 2021, septembre 2021, février 2022 et juin 2022, le Groupe de Travail (GT TSM) continue de traiter les **recommandations émises par le CGEDD** au printemps 2021 :

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

Le tableau des fonctions tenues par les TSM est finalisé. Cela a permis notamment de redéfinir les formations initiales pour les TSE dès la rentrée 2022.

L'administration présente le flyer de communication sur les carrières et recrutements de TSM, diffusé par exemple dans les lycées. Une journée portes ouvertes à la Météopole a permis de présenter ces métiers.

Malheureusement, malgré la demande des syndicats, deux centres de concours seulement seront ouverts, à Toulouse et Paris, ce qui ne favorisera pas des candidatures dans les villes où Météo-France enregistre de forts sous-effectifs **et crée une rupture d'égalité Métropole/Outre-Mer.**

Météo-France a fait certains efforts de communication sur les carrières TSM, la formation et les recrutements, mais ce n'est pas encore à la hauteur. En particulier la communication et les moyens mis en œuvre pour le recrutement restent insuffisants en dehors de la région toulousaine, alors que les sous-effectifs sont importants dans de nombreux sites hors Météopole.

De plus, le faible nombre de postes ouverts aux concours, à peine à la hauteur des besoins à échéance de 2 ans (pour 2023 en externe : 13 postes TSE et 11 postes TSI), permet à la direction de justifier le recrutement de contractuels que l'on essaiera de pérenniser au sein de l'établissement. Ainsi petit à petit on institutionnalise la présence de plus en plus significative et régulière de contractuels sur des postes de fonctionnaires et des fonctions classiques de météorologistes.

Enfin, suite aux échanges lors de la réunion du GT TSM de janvier 2023, les travaux sur une nouvelle pesée des postes TSM se poursuivent, avec une meilleure prise en compte des critères liés

à l'expertise et à l'exposition. Néanmoins la direction maintient sa volonté d'avoir un G1 (groupe RIFSEEP le mieux rémunéré) contenant un nombre de TSM bien inférieur au G2. Par conséquent, les bascules de certaines fonctions aujourd'hui en G2 vers le G1 devraient rester faibles dans la nouvelle pesée des postes.

*** « 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 ».**

La CGT rappelle que la politique affichée de l'Établissement est le recrutement d'agents contractuels pour « répondre à des objectifs en compétences auxquels les corps propres ne peuvent pas répondre ».

En réalité, on est très loin de l'objectif annoncé. Les sous-effectifs chroniques chez les TSM entraînent une institutionnalisation de recrutements hors concours et notamment de contractuels. Le CGEDD dans son rapport alertait pourtant sur le risque de créer un sous-corps au sein des TSM. C'est bien ce qui est en train de se passer (exemple : environ 10% de personnels contractuels à DSO/DOT, ce qui peut poser des problèmes de formation, de connaissance des enjeux météo, de stabilité des équipes.)

La CGT demande un concours de dé-contractualisation pour les agents qui souhaiteraient devenir titulaires, ce qui aurait pour avantage pour Météo-France de favoriser le maintien des agents sur leur poste.

Le Secrétaire Général précise que cela se gère au niveau interministériel, pas de l'établissement. Un concours sur titre, à l'instar de ce qui existe aujourd'hui pour le corps des ITM, pourrait être une option mais cela nécessiterait de modifier le décret TSM et aurait une portée limitée.

Par contre le concours interne peut permettre des titularisations, cf article 4 du décret TSM.

Pour la CGT, cela peut être un début de réponse à cette problématique, à condition de faire une large communication aux contractuels et de pouvoir répondre à leurs interrogations (reclassement, rémunération, formation,...). Question : les agents contractuels qui réussiraient le concours interne pourraient-ils rester sur leur poste sans passer par la formation ENM ? Selon la DG, c'est une possibilité, à voir au cas par cas.

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

La requalification de tous les TSM en catégorie A est une idée abandonnée par la Direction, mais reste la revendication principale de la CGT.

C'est la seule mesure qui permettrait de :

- rendre les postes attractifs et de faciliter les recrutements,
- résoudre les multiples situations d'injustice générées par les diverses méthodes de requalification inventées par la Direction.

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

en l'occurrence : intégration dans le corps des Assistants Ingénieurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

La Direction a sollicité la DGAFP pour la création d'un corps de « petit A » type « assistant ingénieur », mais cette dernière a refusé car elle travaille depuis une quinzaine d'années à réduire le nombre de corps et à supprimer les corps à faible effectif.

Le SNM/CGT déplore donc que la création d'un corps d' « assistant ingénieurs de la météorologie » pour requalifier les TSM ne soit pas étudié.

Le seul moyen d'améliorer la mobilité et les carrières des TSM selon la direction serait donc l'intégration ou la fusion de tout ou partie du corps des TSM dans un autre corps de la fonction publique. Les conséquences d'une telle fusion pour Météo-France et ses agents ne sont pas déterminées, ce qui ne permet pas au SNM/CGT de prendre position pour le moment.

La Direction a rencontré le MESRI (= Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) le 19 mai pour une éventuelle intégration des TSM dans le corps des assistants ingénieurs (ASI) qui sont actuellement 4500.

Plusieurs freins sont identifiés :

- l'intégration serait potentiellement partielle (ne concernerait peut-être que les TSI et les TSE informaticiens), ce qui reviendrait à conserver un corps propre d'environ 150 TSM à Météo-France,
- le MESRI est en pleine restructuration,
- le processus d'intégration se jouerait au niveau interministériel et serait donc complexe et long.

Le MESRI n'a pas répondu aux sollicitations de Météo-France depuis plus de 6 mois.

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

Deux réunions ont eu lieu en 2022 entre la direction de Météo-France et la DGAC.

Plusieurs freins sont identifiés :

- l'intégration serait potentiellement partielle (ne concernerait peut-être pas les TSI étant donné qu'à la DGAC la maintenance est assurée par des ingénieurs (le corps des IESSA), ce qui reviendrait à exclure 225 TSM qui resteraient donc à MF.
- la formation des TSEEAC vient d'être revue et il faudrait la modifier à nouveau pour intégrer une partie météo.

La DGAC a répondu en septembre 2022 qu'elle n'est pas favorable à cette hypothèse.

A l'instar d'une éventuelle intégration dans le corps des Assistants Ingénieurs, la fusion avec le corps des TSEEAC pourrait poser le problème de l'éclatement du corps des TSM, dont l'effectif est déjà bien réduit. De nombreuses questions se posent (formation initiale mutualisée ou non?), conséquences pour l'ENM ?,...).

La Direction se dit prête à relancer le MESRI et/ou la DGAC, mais seulement si les syndicats y sont favorables. Les syndicats donneront leur avis dans les prochaines semaines, le temps de la concertation.

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

Dans son document préparatoire, la Direction note que cette action est close. Mais, dans la discussion, la Direction demande aux syndicats de réfléchir à des propositions « raisonnables » d'amélioration du régime indemnitaire des TSM.

La CGT propose de niveler la prime IFSE par le haut, en s'alignant sur les autres corps techniques de catégorie B mieux rémunérés (techniciens supérieurs de l'Agriculture TSMA, de l'Industrie TSEI, de l'Aviation Civile TSEEAC). La Direction va se renseigner sur l'indemnitaire de ces autres corps techniques.

*** « Réexaminer avec le Guichet Unique le rythme des requalifications »**

dans le but de l'accélérer et d'augmenter le nombre sur la période 2023-2025 :

C'est le « superbooster », qui - bien que budgété - n'est toujours pas autorisé par la DGAFP. La Direction a bon espoir que la situation se débloque prochainement. A suivre...

Conclusion CGT :

Le GT TSM a été créé il y a deux ans, afin d'étudier les conclusions du rapport du CGEDD sur l'avenir du corps des TSM. Nous constatons aujourd'hui qu'une grande partie des actions recommandées par le CGEDD sont classées sans suite et nous déplorons que face à ce constat, la requalification de l'ensemble des TSM en catégorie A soit toujours écartée.

Le SNM/CGT ne se satisfera pas d'un corps des TSM qui devient moribond et insuffisamment attractif. Nous continuerons de défendre l'ensemble de nos revendications et de nous mobiliser pour que la direction offre des perspectives de mobilité et d'évolution de carrière aux agents et que leur travail soit reconnu à leur juste valeur. A court terme, le SNM/CGT demande à la direction de revaloriser l'ensemble des TSM en s'alignant sur les corps techniques les mieux rémunérés.

Prochaine réunion du GT TSM : en juin 2023