



## Informations du SNM/CGT sur la réunion du Groupe de Travail TSM du 09 juin 2023 :

### Avenir du corps des TSM

#### Ont participé :

Direction : Alain Soulan (DGA), David Ménager (DRH), Laure Desmaizères (RH/MCC), Christine Bruschi (RH/MCC), Charlene Mac Leavy (chargée de mission RH) et Aurélia 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 et septembre 2021, février et juin 2022, janvier et février 2023, le Groupe de Travail 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 ».**

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 se creusent dans de nombreux sites.

Les services RH souhaiteraient que les centres en région fassent de la publicité pour le concours TSM. Le SNM/CGT y est favorable mais souligne que les régions n'ont pas les ressources humaines pour le faire.

De plus, seulement deux centres de concours étaient ouverts en 2023, à Paris et Toulouse, ce qui ne favorise pas les candidatures en région.

Les résultats au concours externe (écrit) cette année sont révélateurs :

TSE : 29 admissibles pour 13 postes,

TSI : 9 admissibles pour 11 postes !

Le concours interne n'a pas eu plus de succès : 1 admissible TSE pour 4 postes et 0 admissible TSI pour 4 postes également.

(oral début juillet)

**Pour le SNM/CGT la communication est importante afin de réussir à recruter mais d'autres leviers sont nécessaires pour rendre les postes attractifs (rémunération, conditions de travail, diversité des métiers proposés, perspectives de mobilité et d'évolution de carrière, adéquation du concours avec les cursus d'études supérieures, ...). Nous estimons par ailleurs que le nombre de postes ouverts au concours TSM est, comme chaque année, trop faible. Nous nous demandons comment fait la Direction pour réaliser d'aussi mauvaises estimations des besoins ?**

\* « **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 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 :

Le faible nombre de postes ouverts aux concours permet à la direction de justifier le recrutement de contractuels qu'elle 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 météorologiste.

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).

Et tant qu'à recruter des personnels contractuels, il faudrait au moins leur assurer des conditions satisfaisantes en terme de salaires et de gestion des contrats. Ce n'est pas toujours le cas, comme nous l'indiquent de nombreux agents contractuels défendus par le SNM/CGT.

**Plusieurs pistes étaient proposées par le CGEDD pour redonner des perspectives au corps des TSM:**

\* « **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 « super-booster », qui n'est toujours pas autorisé par la DGAFP, mais que la Direction affirme continuer à réclamer.

\* « **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).

Le processus d'intégration se jouerait au niveau interministériel et serait donc très long, pour un gain salarial discutable.

**La Direction ayant demandé aux syndicats quelle piste privilégier entre MESRI et DGAC, on s'accorde ici pour abandonner cette piste MESRI.**

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

Concernant la piste à privilégier entre MESRI et DGAC, nous avons répondu à la Direction le 7 avril : « Le SNM/CGT et le SNITM/FO revendiquent une évolution du corps des TSM vers la catégorie A et demandent une revalorisation immédiate et conséquente de l'IFSE de tous les TSM, par un abondement budgétaire. Suite aux premiers éléments que vous nous avez fournis, la Direction peut poursuivre les échanges avec l'Aviation Civile, sous réserve que la discussion porte sur l'intégralité du corps des TSM et nous demandons qu'une étude d'impact poussée soit réalisée sur les conséquences qu'une telle fusion aurait pour les TSM, l'ENM et Météo-France ».

**Compte-tenu du temps que prendrait la relance des discussions avec une Direction de l'Aviation Civile pas motivée par cette fusion, la Direction décide d'abandonner cette piste.**

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

C'est la piste privilégiée par la Direction, qui devrait faire les annonces suivantes au CSA/EP le 15 juin :

+1600€/an d'IFSE pour tous les TSM,

+800€/an pour les TSM sur poste en recouvrement TSM/ITM, sauf pour les TSM aéro qui ne feraient pas de vacances HB et qui n'auraient que +200€ (ce à quoi nous nous opposons),

+600€/an pour tous les agents qui font + de 25 nuits/an,

Extension à la DIRN du complément « Ile-de-France » (+1000€/an).

Comme les mesures attendues de requalification des TSM n'avancent pas, ces augmentations de primes que nous demandions sont toujours bonnes à prendre car elles compensent en partie l'inflation actuelle mais pas la perte de pouvoir de vivre depuis 15 ans suite au quasi blocage du point d'indice.

Il ne faut pas oublier que ces primes sont exclues des cotisations et des calculs pour la retraite, contrairement à des améliorations de la grille indiciaire (par un passage en catégorie A par exemple).

En parallèle, les [mesurettes](#) annoncées par notre ministre de la Fonction Publique prouvent une nouvelle fois tout le désamour que porte le gouvernement pour ses fonctionnaires.

**\* « 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 faciliter les recrutements,

- résoudre les multiples situations d'injustice générées par les diverses méthodes de requalification inventées par la Direction.

La Direction et la CFDT sont contre cette idée, estimant qu'il faut garder un concours niveau BAC pour favoriser l'ascenseur social.

Ce à quoi CGT répond qu'il est possible d'être en catégorie A en conservant un recrutement niveau Bac mais avec un cycle de formation en 3 ans niveau licence, tout en permettant de recruter directement en 2ème ou 3ème année pour les étudiants d'un niveau plus élevé.

Cela va dans le sens de l'histoire avec l'évolution des formations post-Bac, basées désormais sur 3 grades (licence/master/doctorat) où le Bac+2 n'a quasiment plus sa place. La Direction est bloquée sur une logique archaïque et se prive d'avoir un temps d'avance dans la modernisation de la Fonction Publique.

*Exemple : un élève d'un IUT Mesures Physiques sera diplômé à l'issue de sa formation d'un BUT (bac+3). Quel sera alors l'intérêt pour lui de passer le concours TSM lui délivrant Bac+2 avec une année de formation supplémentaire pendant que les écoles d'ingénieurs et des entreprises comme Airbus, Thalès ou Safran recherchent ce type de profil ?*

La direction s'arc-boute également à l'idée que certaines fonctions à Météo-France ont vocation à être tenues par des techniciennes ou techniciens. Mais au cours de la réunion de ce GT TSM, plusieurs représentants syndicaux sont intervenus pour montrer au contraire la montée en compétence et en responsabilité de plusieurs fonctions, comme les TSI ou les personnels informaticiens par exemple. Il est ainsi demandé à la direction d'entendre la colère des TZO qui ne se sentent pas reconnus.

On pourrait à la rigueur concéder à la Direction que certaines fonctions très particulières et devenues rares n'ont pas vocation à être tenues par des agents de catégorie A. Ce sont peut-être ces situations qui justifieraient éventuellement le recrutement de quelques agents contractuels.

La requalification totale du corps des TSM n'est donc pas justifiée selon la Direction, qui propose d'étudier une nouvelle piste : "l'élargissement du périmètre de requalification des TSM", c'est-à-dire augmenter le nombre de postes requalifiables.

Cette mesure de diversion risque d'être très insatisfaisante pour les TSM car :

- 1/ le nombre de postes requalifiables supplémentaires annoncé par la direction sera sans doute faible, **à moins d'un rapport de force suffisant de la part des TSM,**
- 2/ la Direction affirme vouloir d'abord résoudre le problème de cohabitation TSM/ITM sur de mêmes postes,
- 3/ le super-booster n'est pas toujours autorisé par la DGAFP.

De toute façon, toute une partie du corps des TSM serait laissée de côté, ce qui réduirait encore ce corps et réduirait son attractivité.

### **Conclusion du SNM/CGT**

**Nous sommes dans une phase transitoire, difficile à vivre pour les TSM : la Direction est sur une logique de disparition progressive des TSM, mais pas des postes TSM qui sont de plus en plus souvent pourvus par des contractuels ! Pour les TSM actuellement en poste : la Direction offre le choix de passer l'IT pro ou l'illusion de la Liste d'Aptitude (et dans ces situations, de muter si le poste occupé n'est pas requalifiable), sinon attendre la retraite à 64 ans en restant plus de 10 ans à l'échelon CT11.**

**A ce stade, on devrait se contenter de mesures indemnitaires qui vont certes dans le bon sens mais qui ne sont pas à la hauteur des enjeux, et d'une incertaine réflexion sur l'augmentation du nombre de postes requalifiables.**

**Le SNM/CGT continuera de défendre la requalification en catégorie A de l'ensemble du corps des TSM, et à court terme une amélioration du régime indemnitaire. Le soutien du plus grand nombre de techniciennes et techniciens sera impératif !**

## Sujets connexes

**Une nouvelle pesée des postes TSM**, avec une meilleure prise en compte des critères liés à l'expertise et à l'exposition, est en cours depuis le mois de mars. Les résultats seront présentés au CSA/EP en septembre.

Il ne faut néanmoins pas en attendre des miracles : 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.

### **Actu Catégorie B**

Notre [fédération CGT](#) a dénoncé la révision de la grille de catégorie B au 1<sup>er</sup> septembre 2022 ne prenant pas suffisamment en compte les conséquences sur le déroulement de carrière des agents et en particulier la possibilité de passer au grade B3 (Chef Technicien) qui était retardée de 3 ans pour les agents. Nous avons sollicité le DRH du ministère afin de demander une correction du décret (voir [ici](#) notre article sur le sujet).

Nous avons obtenu gain de cause avec la publication d'un nouveau décret ([n°2023-448 du 7 juin 2023](#)).

**Concrètement, si vous êtes au moins TSM 1 échelon 4 avec 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'examen CT et que vous avez au moins 3 années de Catégorie B ou équivalent, il est fort probable que vous puissiez vous inscrire à l'examen CT !**

En cas de doute quant à vos conditions d'accès à cet examen professionnel, n'hésitez pas à envoyer un mail à [concours@meteo.fr](mailto:concours@meteo.fr) en mettant en copie votre organisation syndicale préférée.

La CGT estime par ailleurs qu'une refonte des grilles de catégorie B et une valorisation forte du point d'indice est nécessaire pour rémunérer les agents à leur juste valeur et pour rendre les postes attractifs.