



**Résumé court CFDT-Météo du rapport du ministère (le CGEDD)
relatif à
l'évolution des métiers et des carrières des techniciens supérieurs de la météorologie**

Météo-France a engagé une démarche de profonde réorganisation, structurelle, organisationnelle, territoriale, portée par « les technologies ».

L'évolution des métiers d'ingénieurs et de techniciens, au sein de l'établissement, entraîne une réforme d'envergure du corps des TSM recentrant ses activités sur un panel de fonctions plutôt orientées « support » tandis que la dimension météorologique, études et climatologique « métier » est renforcée au niveau ITM par requalification de 501 postes de TSM. Des passerelles, permettant aux TSM d'intégrer le corps des ITM par promotion interne, ont été établies avec l'objectif de requalifier environ 280 agents techniciens. Concrètement, les effectifs TSM vont drastiquement baisser et passer de 1 350 fin 2018, à un peu moins de 600 après 2022.

La mission a constaté le travail approfondi de Météo-France sur l'évolution des métiers de l'établissement et sur sa réorganisation, appuyé par une GPEEC de qualité. La situation des TSM qui resteront au sein d'un corps de catégorie B de 541 agents pose néanmoins de vraies difficultés, pour assurer le succès de la réforme ambitieuse en cours.

L'évolution inquiète particulièrement les TSE. Météo-France devrait renforcer l'attractivité de leurs fonctions, en explicitant en quoi le métier des TSE reste ancré dans la météorologie, les études et la climatologie. Les TSM spécialisés en maintenance et en instrumentation sont peu concernés par la réforme. Météo-France (devait) créer, au sein des pôles de maintenance, une trentaine de postes de référent destinés à être occupés par des TSI devenus ITM par la promotion interne. La mission avait souligné que la description des fonctions de référents n'était pas suffisamment distincte de celles des autres techniciens et que le processus de désignation des référents n'était pas assez transparent.

Météo-France conservera des missions qui relèvent des seuls techniciens supérieurs. L'établissement doit s'assurer de la viabilité de ce corps, qui sera désormais de petite taille. La mission souligne que le bon fonctionnement et la bonne gestion de ce corps nécessitent d'offrir des perspectives de carrière diversifiées, pour assurer l'implication des agents et l'attrait de ses concours de recrutement. Plusieurs voies sont possibles.

La mission recommande à Météo-France de revenir devant le ministère des finances (direction du budget) pour que sa demande conforme aux engagements de son projet AP2022 autorise un rythme accéléré de mise en oeuvre de la réforme avec une requalification de TSM plus importante en ITM.

La mission a examiné différentes problématiques liées à l'éventuelle requalification du corps des TSM dans son ensemble. Il s'est agi notamment de caractériser la faisabilité technique des mesures identifiées, chacune ayant des avantages et des inconvénients. Le choix final concernant la prise en compte de ces dispositions relève d'une décision politique prise ou à prendre par la gouvernance de Météo-France, en lien avec sa tutelle et la DRH du pôle ministériel.

Enfin, la mission relève que les implications stratégiques de la réforme en cours au sein de Météo France ne lui sont pas spécifiques : d'autres établissements publics, touchés par les réductions de moyens tout en restant sollicités fortement par les pouvoirs publics et les citoyens, connaissent cette situation.

Ci-après des extraits du rapport du CGEDD, choisis par la CFDT-Météo (résumé long).



Résumé long CFDT-Météo du rapport du ministère (le CGEDD)

Introduction

La DRH du pôle ministériel a relayé la demande d'appui par Météo-France auprès du CGEDD, pour mener une étude prospective sur l'évolution des emplois, des effectifs et des compétences du corps des TSM.

La mission a rencontré des interlocuteurs extérieurs à l'établissement, concernés par des réformes similaires ou assurant la tutelle (OFB, DGAC/DSNA, CGDD, DRH pôle ministériel)

1. Un contexte professionnel bouleversé pour les TSE

L'enjeu est donc de permettre aux agents, en fonction de leur profil (agent déjà en poste, nouvel arrivant, sortie d'école, etc.), une montée en compétence progressive et sécurisante menant vers la transversalité du poste d'ingénieur « météo-conseil ».

Il s'agirait de décliner cette « méta-fiche » en trois fiches correspondant aux trois principales orientations identifiées dans cette dernière, à savoir :

- Ingénieur « météo-conseil », spécialité prévision ;
- Ingénieur « météo-conseil », spécialité climat ;
- Ingénieur « météo-conseil », chargé d'affaires/de mission.

L'objectif ne serait pas de créer trois sous-types de postes étanches les uns vis-à-vis des autres, mais d'établir des colorations (par exemple, des pourcentages d'activités pour chacun des trois secteurs, en fonction de la spécialité retenue pour un agent).

Pour les TSE non promus :

Deux types d'actions pour redonner des perspectives aux TSE qui constitueront le corps, à l'issue du processus de requalification :

- Retrouver un lien avec les sciences météorologiques et climatique ;
- Explorer la possibilité d'une évolution de la situation des TSE.

A ce stade, on peut considérer que 20 % environ des TSE auront encore des fonctions en lien direct avec la météorologie.

=> R2 [Recommandation n°2] : Météo-France doit rechercher au sein des postes offerts aux TSE les contenus qui relèvent de la météorologie et en faire une large communication.

Dans les faits, la période de transition risque de durer cinq à dix ans, une durée jugée trop longue par la mission car susceptible d'être génératrice d'inégalités et de tensions entre personnels.

2. Les perspectives de la réforme pour les TSI :

Les TSM spécialisés en instrumentation (TSI) détiennent des compétences spécialisées (voire rares) indispensables à Météo-France.

Pour eux, l'ouverture serait de passer le concours interne d'IESSA de la DGAC, une possibilité qui existe depuis longtemps et dont ont déjà profité de nombreux TSI.

=> R3 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.

La mission considère que l'ouverture et la reconnaissance des qualifications et de l'excellence d'une partie des TSM liées à des compétences rares pourraient s'appuyer sur la création d'instances de labellisation comparables aux comités de domaines mis en place dans le pôle ministériel. cf. objectif n°18 (axe stratégique 4) du COP 2017-2021 => R4 Mener une réflexion sur l'instauration éventuelle de comités de domaine pour reconnaître les experts scientifiques et techniques

Une étude visant à évaluer l'opportunité de confier aux TSI des activités d'ingénierie des systèmes d'observation pourrait être réalisée par Météo-France, pour leur ouvrir de nouveaux horizons.
=> R5. Mener une réflexion sur la transformation digitale des organisations et sur la mobilisation des compétences rares des TSI en matière d'ingénierie des systèmes d'observation.

Une avancée importante : objectivation de la différence entre la fonction de référent et les fonctions tenues par les autres agents du centre de maintenance.
=> R6. Poursuivre et faire aboutir le processus transparent, bâti par Météo-France, de recrutement des référents dans les centres de maintenance.

3 L'avenir du corps des techniciens supérieurs de la météorologie

Un fonctionnaire public ne peut, sauf exception justifiée, être affecté qu'à un emploi correspondant à son grade. Toutefois, ceci ne semble pas être le cas à Météo-France car les postes sont/seront clairement ouverts en « recouvrement » c'est-à-dire ouverts aux deux corps.

Les recrutements de contractuels sur des postes de TSI restent en nombre limité, mais augmentent lorsque les sorties d'école diminuent malgré les arrivées en parallèle de fonctionnaires détachés. Les prochaines années, deux TSI au total en 2021 et quatre TSI en 2022 ; un recrutement de l'ordre de six contractuels sur cinq ans commencerait à compter.

=> R7. 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

3.1 Panorama des possibilités de requalification du corps des TSM

Cinq possibilités « statutaires » :

- Requalification totale du corps des TSM ;
- Création d'un nouveau grade supérieur au sein du corps ;
- Requalification vers un corps d'entrée de catégorie A ;
- Fusion avec un autre corps de technicien supérieur ;
- Création d'emplois fonctionnels.

Deux autres possibilités qui concernent des modalités de gestion :

- Amélioration du régime indemnitaire ;
- Extension des mobilités.

- **Requalification totale du corps des TSM**

Cette hypothèse bute sur deux impossibilités : tous les TSM recrutés sur un concours de niveau Bac et qui suivent une formation de deux ans ne présentent pas les mêmes conditions de diplôme et de niveau d'étude que les ITM recrutés à Bac+2, formés pendant trois ans supplémentaires. La DGAFP n'autoriserait sans doute pas une telle évolution.

La seconde tient à ce que plusieurs centaines de postes tenus par des TSM à Météo-France relèvent bien de métiers de niveau technicien supérieur et qu'il serait difficile d'y affecter des ingénieurs.

- **Création d'un nouveau grade supérieur au sein du corps**

Les TSEEAC ont un indice maximal de 736 contre 707 aux TSM.

Tous les autres statuts de fonctionnaires de catégorie B ont été alignés sur les mêmes échelons. Cela reviendrait à détricoter un dispositif récent et généralisé. Il est douteux que la DGAFP et le guichet unique l'acceptent.

- **Création d'un corps d'entrée de catégorie A**

Météo-France a examiné, à la demande de la mission, le cas des assistants-ingénieurs et a choisi d'analyser ceux du ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur. Indice final 761.

Les missions remplies par ces assistants-ingénieurs s'approchent de celles effectuées par les TSM chargés de la maintenance et des fonctions occupées dans l'informatique.

Une requalification complète transformerait le corps des TSM en assistants- ingénieurs.

Cependant, Météo-France aura toujours des emplois relevant des missions de technicien supérieur pur. Cela supprimerait aussi le recrutement au niveau Bac qui permet à des jeunes d'intégrer rapidement la vie professionnelle et contribue au niveau national à la diversité des voies d'accès au marché du travail.

- **Fusion du corps des TSM avec un autre corps de technicien supérieur**

L'effacement partiel de la spécificité météorologique, pour les postes de TSM qui seront maintenus, permettrait d'envisager plus facilement une fusion avec un autre corps de technicien supérieur.

Cela priverait toutefois Météo-France d'un corps dédié qui répond à ses besoins.

Une autre possibilité serait une fusion vers le corps des TSEEAC. Cette solution, plus coûteuse pour Météo-France que la fusion avec les TSDD, ne concernerait probablement que les TSI.

- **Création d'emplois fonctionnels**

La création d'emplois fonctionnels offre aussi le moyen de revaloriser le parcours professionnel des TSM, en y plaçant les TSM occupant les emplois les plus qualifiés ou impliquant le plus de responsabilités et d'enjeux.

Les fonctionnaires nommés y sont en position de détachement et peuvent être reversés dans leur corps d'origine à tout moment. Ce statut correspond à un statut de catégorie A et son indice terminal de 761 est identique à celui des assistants-ingénieurs vus dans une section précédente.

Cette solution est une disposition de gestion plus souple et maîtrisable : le nombre de requalifications peut être contrôlé à son instauration. C'est la possibilité de traiter le cas d'agents occupant des postes requalifiés sans être parvenus à réussir le concours d'ITM. Cette possibilité ne concerne toutefois pas la totalité des 541 TSM, à terme.

- **Modifications des modalités de gestion Amélioration du régime indemnitaire**

Avec le RIFSEEP, Météo-France a cadre la possibilité de bonifier ses règles internes établissant les montants d'indemnités. Une autre possibilité de revalorisation pourrait être de créer un troisième groupe de RISFEPP pour distinguer les TSM qui occuperaient des postes à enjeux.

- **Mobilité au sein du pôle ministériel et entre ministères**

La création de passerelles favorisant la mobilité des agents du corps des TSM vers les autres corps de catégorie B de la filière technique peut être une voie pour dynamiser le parcours professionnel tout au long de la carrière.

=> R8. Réaliser une étude approfondie des différentes possibilités de requalification, un travail à mener par la DRH du pôle ministériel avec Météo-France, voire avec la DGAC.

4. Le problème de la trajectoire en effectifs que doit suivre Météo-France

4.1 Un écart significatif entre la demande de Météo-France et l'accord du guichet unique

Météo-France a fait une demande de modification des statuts ITM pour recruter 282 ingénieurs sur cinq ans parmi les TSM. Le guichet unique (le GU - Ministère des Finances) a atténué les ambitions de l’Etablissement : 139 promotions sont autorisées contre 159 attendues sur les trois prochaines années et il a annulé le « booster » pour 2023 et 2024. Résultat dans le tableau 6 ci-après :

	2020	2021	2022	2023	2024	Total
demande	50	53	56	60	63	282
GU 3 ans	42	44	46	19	19	170
GU 5 ans	42	44	46	52	52	236

=> R9. Réexaminer avec le guichet unique le rythme de requalification qui résulte pour une large part du projet AP2022, avec l’appui de la DRH du pôle ministériel et de sa tutelle.

Le bilan social 2019 dénombre 959 ITM (y compris contractuels) en 2018, que les projections d’arrivées par promotion interne permettent d’estimer l’effectif des ITM à 1 150 à l’horizon 2024, et que le TROED à 2022 fait référence à 1 323 ITM à terme.

=> R10. Analyser précisément l’impact pour le corps des ITM de l’arrivée significative d’ingénieurs issus de la promotion interne.

4.2 L’enchaînement des plans et des réformes complique la gestion de Météo-France et de ses personnels

La situation à 2022, estimée en 2020, de l’effectif des TSM illustre la complexité à laquelle Météo-France est confronté, comme le montre le tableau ci-après.

Projection des effectifs de TSM sur 2018-2022 (2020)

Fin 2018	départs	arrivées	ITPro	LA	Fin 2022	TROED 2022
1 299	-327	+86	-127	-45	886	541

Source : annexe 1 – tableau des effectifs 2019-2022 V2020

Ainsi, dans ces projections, qui prennent en compte aussi les effets des requalifications en cours, le corps des TSM présenterait un écart de 345 ETP en 2022 avec le TROED, ces postes étant pour l’essentiel en recouvrement. Cet écart pourrait exacerber les tensions potentielles décrites par la mission sur la cohabitation d’ITM et de TSM sur des mêmes postes.

4.3 Préparer le nouveau COP avec l’appui soutenu du CGDD et de la DRH du ministère

La mission considère que la trajectoire en effectifs de TSM prévue dans le COP et dans la contractualisation faite par Météo France en 2017 est irréalisable. Renforcer la dimension instrumentale en tant qu’ingénierie des systèmes d’observation, maillon clé de la transformation digitale. Météo-France est pris en tenaille entre une demande croissante de la société, des réductions de moyens décalées par rapport aux enjeux climatiques et la nécessité de tenir un rang au plan international en termes d’expertise.

=> R11. Profiter de la préparation du nouveau COP et de la prochaine contractualisation pour établir une nouvelle trajectoire en effectifs.

CONCLUSION

La mission a examiné les différentes problématiques liées à l’éventuelle requalification du corps des TSM sous un angle technique. Le choix final des dispositions relève d’une décision politique prise ou à prendre par la gouvernance de Météo-France, en lien étroit avec sa tutelle et la DRH du pôle ministériel.

[Accès au rapport complet en cliquant ici.](#)