



Point CFDT-Météo

Sur l'évolution des métiers et des carrières des techniciens supérieurs de la météorologie

suite au rapport du ministère (le CGEDD) sur le sujet et la réunion du 7 septembre avec la direction

Introduction

A l'avenir, après la transformation liée à Action Publique 2022, les activités des TSM seront plutôt orientées « support » tandis que la dimension météorologique « métier » sera renforcée au niveau ITM par requalification de près de 500 postes.

Météo-France entend conserver des missions qui relèvent de techniciens supérieurs (corps de catégorie B de la Fonction Publique d'Etat). Mais le corps TSM sera alors de petite taille, environ 565 agents. Son « bon fonctionnement » nécessite des perspectives de carrière diversifiées, pour assurer l'implication des agents et l'attrait de ses concours de recrutement.

20 % environ des TSE auront encore des fonctions en lien direct avec la météorologie.

Un focus sur le processus de requalification :

Avec la transformation de Météo-France, des passerelles sont prévues entre TSM et ITM, pas assez conséquentes (139 promotions de catégorie B à catégorie A autorisées contre 159 demandées, sur les trois prochaines années, et aucun « booster » pour les deux suivantes). Avec l'appui de la tutelle, Météo-France doit revenir devant le ministère des finances pour accélérer les promotions de TSM.

C'est la recommandation n°9 sur les 11 du CGEDD, cf. ci-dessous.

Le cas spécifique des TSI :

Les TSI (experts en maintenance et en instrumentation) sont certes moins concernés par la transformation AP2022 : ils « *détiennent des compétences spécialisées (voire rares) indispensables à Météo-France* ». Cependant, ils ont peu de perspectives de carrière.

Dans ce contexte, la direction a demandé au ministère un examen de « *l'évolution des métiers et des carrières des techniciens supérieurs de la météorologie* ». Cela a donné lieu à un rapport (mission CGEDD), avec 11 recommandations. En voici des [résumés court \(une page\) et long \(quatre pages\)](#).

*

Les recommandations de ce rapport sont discutées entre direction et représentants des personnels.

L'ensemble des recommandations est en page infra.

On fait le point en cette mi-septembre : recommandations d'ores et déjà abandonnées, recommandations donnant lieu à réflexion, et recommandations déjà en cours de mise en œuvre.

Les recommandations abandonnées ou peu soutenues :

S'appuyer sur *la création d'instances de labellisation* (Reco 4) a été jugé trop compliqué par la direction et les autres OS. La CFDT-Météo a fait savoir que ce n'est qu'à contre-cœur qu'on peut abandonner cette piste. La DG a finalement indiqué que cette action entrerait dans la GPEEC.

Nous insisterons sur l'opportunité de confier aux TSI des activités d'ingénierie des systèmes d'observation (Reco 5. *Mener une réflexion sur la transformation digitale des organisations etc.*).

Au Conseil Supérieur de la Météorologie, une nouvelle commission sur l'Observation a vu le jour, ces commissions ont pour rôle d'évaluer les services fournis par météo-France à ses clients. La DG entend y porter ce sujet. C'est un bon début.

La création d'une trentaine de postes de référents ITM en MIR a été refusée par les syndicats (dont la CFDT en raison de tensions prévisibles dans ces services). La Reco 6 tombe. L'idée d'*aider les TSI à passer le concours interne d'IESSA de la DGAC est bonne* (Reco 3). Cependant, chercher un avenir ailleurs qu'à Météo-France ne peut pas être la seule hypothèse à instruire.

Une autre question se posait : les TSI ont-ils de moins bons résultats à l'examen IT-Pro ?

Les chiffres montrent qu'il y a peu d'inscrits TSI et que le nombre de reçus varie chaque année entre 0 et 4 (assez faible). La CFDT-Météo souligne un possible biais dans l'égalité des chances si les sujets sont plus proches des compétences des TSE que des TSI, au regard de leurs métiers respectifs.

Recommandations donnant lieu à réflexion

La Reco 7 évoque les contractuels (politique de recrutement et de gestion des contractuels). Le recours au personnel contractuel se développe de manière mesurée. Il n'y a pas grave déviance de la part de la DG mais le CGEDD a alerté sur un recours trop fort aux contractuels. Un point a attiré l'attention (de la CGT en premier lieu) : à partir de 2024, le recrutement sur les postes TSM se ferait à 55% hors ENM. C'est un vrai sujet de préoccupation : qui pense-t-on recruter à l'extérieur de Météo-France ?

Selon les 565 futurs postes TSM, seuls 70 seront directement liés à la météorologie. La prévision ne figurera plus dans les métiers proposés aux TSE, la CFDT-Météo a demandé si la formation initiale modifiée est déjà connue, les futurs postes étant majoritaires informatiques (30%) et TSI (40%). Nous serons vigilants sur les aspects informatiques, avec le besoin de maîtrise des logiciels-métiers.

La Reco 8 vise l'avenir et l'ensemble des TSM, il s'agit de *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.*

- **Requalification totale du corps (passage d'un corps B type à corps de catégorie A type)**

565 TSM constitueront le corps, mais y aura-t-il encore des postes de niveau techniciens à la Météo ? Comme les autres organisations syndicales, la CFDT-Météo soutient que, de manière générale, la frontière entre fonctions tenues par des TSM ou fonctions tenues par des ITM devient plus floue. Le ministère met en avant qu'il reste des postes non ingénieurs : tous les postes techniques ne sont pas Bac + 5. Ce qui est juste aussi.

De plus, une tendance lourde se dessine dans la Fonction Publique : celle-ci devient élitiste, est-ce bien cela que l'on souhaite ? que les postes ne soient accessibles qu'aux Bac+5 ? Côté CFDT, nous sommes assez sensibles au fait de garder un "ascenseur social" interne à Météo-France.

Les instituteurs étaient un corps de catégorie B et sont devenus professeurs des écoles (catégorie A) (« mise en extinction » du corps en 2003), le corps des infirmiers a connu une même progression (2010). De nombreux corps ayant monté en catégories sont plutôt passés de catégorie C à B.

L'hypothèse d'une requalification de B en A est écartée par la direction : les tutelles de Météo-France (ministère des finances et ministère de la transition écologique) n'autoriseront pas une évolution de plus de 1000 agents Bac+2 transformés en Bac +5, surtout si des postes de techniciens supérieurs restent à Météo-France - il serait peu logique d'y affecter des ingénieurs Bac + 5 -.

En plus de ses défauts sur l'ascenseur social, cette revendication paraît peu réaliste.

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

A l'aviation civile, les TSEEAC ont exceptionnellement un indice maximal de 736 contre 707 aux TSM. Cette hypothèse d'un « simple » nouveau grade est aussi écartée par la direction : la tutelle des finances et la DGAFP (DG de la Fonction Publique) risquent fort de s'opposer à cette évolution. Pourquoi rendre exceptionnel le corps des TSM qui est dans la norme des corps de catégories B ?

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

C'est une piste sérieuse : on se réfère au corps des assistants-ingénieurs, indice final 761. Une requalification complète transformerait le corps des TSM en assistants-ingénieurs, dont les missions s'approchent de celles effectuées par les TSI. Les tutelles doivent être interrogées.

Cependant, un écueil est que Météo-France aura toujours des emplois relevant des missions de techniciens supérieurs. Faut-il une nouvelle transformation / restructuration de Météo-France ? Envisage-t-on une scission du corps des TSM ? La CFDT-Météo est vigilante sur ces deux points, ainsi que sur un recrutement au niveau Bac à conserver : il permet à des jeunes d'intégrer rapidement la vie professionnelle et contribue à la diversité des voies d'accès au marché du travail.

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

Pour la CFDT-Météo c'est non : nous ne voulons pas perdre un corps de technicien dédié à la Météo. Non avec une exception (à regarder avec la DGAC) : une possibilité serait une fusion vers le corps des TSEEAC, cela risque de ne concerner que les TSI (soit une séparation en deux du corps TSM).

- **Création d'emplois fonctionnels**

Les emplois fonctionnels (impliquant plus de responsabilités) offrent aussi le moyen de revaloriser le parcours professionnel TSM. L'indice terminal (761) est celui des assistants-ingénieurs. Le nombre de requalifications de postes est contrôlé, ce qui rassurerait sans doute le ministère des finances.

La CFDT-Météo déplore qu'aucun autre syndicat et la direction ne soutiennent cette solution (motif semble-t-il : cela ne concerne pas l'ensemble du corps).

Recommandations déjà en cours de mise en œuvre.

La CFDT-Météo est en accord avec la Reco n°2 du rapport : mettre en valeur « *les contenus qui relèvent de la météorologie et en faire une large communication* ». Sur ce point, une plaquette sur les métiers de TSI est en cours. Mais nous insistons pour que tous les futurs métiers soient visés.

La Reco 1 consiste à organiser des périodes de transition pour le poste « météo-conseil ». La DG met les structures en place au 4 octobre 2021, puis les évolutions en terme d'outils, de complément de compétences se feront ensuite sur deux années. La « *situation cible (poste d'ingénieur « météo-conseil » entièrement polyvalent)* » (dixit CGEDD), c'est pour 2023.

Les recos 10 et 11 visent à construire une nouvelle trajectoire d'effectifs en regardant l'impact de l'arrivée de TSM dans le corps des ITM. Il s'agit d'abord de ne pas subir encore et encore des baisses d'effectifs : nous aurons la réponse en 2022 avec la signature d'un contrat avec les tutelles, le ministère de la transition écologique et le ministère des finances.

Les réflexions vont se poursuivre

Sur ces chantiers de long terme, une difficulté est que la direction n'est pas la seule à décider : il y aura l'attente d'arbitrages des tutelles. Cela crée beaucoup d'incertitudes. Il faudra être vigilant : la direction ne doit pas se dédouaner et manquer d'ambition. Il faudra de la transparence et des échéances. La direction doit communiquer sur ces échanges avec la tutelle et les autres acteurs, et faire des points réguliers. C'est la raison pour laquelle, en réunion sur le « projet social » (2022-2026), la CFDT-Météo a demandé à ce qu'il soit fait clairement référence au rapport du CGEDD. La CFDT a obtenu qu'il soit mentionné dans le COP, il faut donc qu'il le soit dans le projet social.

Un point d'attention est aussi qu'en 2022, le corps des TSM va présenter un écart de 345 ETP avec le TROED, ces postes étant pour l'essentiel en recouvrement. Cet écart pourrait exacerber les tensions du fait de la cohabitation d'ITM et de TSM sur des mêmes postes.

Il y a des chantiers possibles de plus court terme. En effet, l'amélioration du régime indemnitaire des TSM est tout à fait possible avec le RIFSEEP : Météo-France a des marges de manœuvre. La CFDT-Météo a obtenu +1000€ par an pour les TSI en complément de prime IFSE (CTEP du 24 juillet 2019), c'est donc faisable.

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

ANNEXE

Liste des RECOMMANDATIONS du rapport du CGEDD sur l'avenir des techniciens supérieurs de Météo-France

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 PLENITUDE ET SA POLYVALENCE.

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.

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.

R4. MENER UNE REFLEXION SUR L'INSTAURATION EVENTUELLE DE COMITES DE DOMAINE POUR RECONNAITRE LES EXPERTS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

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.

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.

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

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.

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.

R10. ANALYSER PRECISEMENT L'IMPACT POUR LE CORPS DES ITM DE L'ARRIVEE SIGNIFICATIVE D'INGENIEURS ISSUS DE LA PROMOTION INTERNE.

R11. PROFITER DE LA PREPARATION DU NOUVEAU COP ET DE LA PROCHAINE CONTRACTUALISATION POUR ETABLIR UNE NOUVELLE TRAJECTOIRE EN EFFECTIFS.