

Mission d'expertise
Évolution des métiers et des carrières
des techniciens supérieurs de la
météorologie (TSM)

A. Benmaïza, P. Hornung, D. Priou

Présentation du 18 mars 2021

Déroulement de l'intervention du CGEDD

- **Rappel du contexte**
- **Les TSE : un contexte professionnel bouleversé**
- **Les TSI : les perspectives de la réforme**
- **Les TSM : l'avenir du corps**
- **Les TSM : la trajectoire en effectifs**
- **Conclusion**

Rappel du contexte

→ **Une réforme ambitieuse et profonde :**

- une réforme statutaire complexe
- des problématiques plurielles : compétences et métiers, GPEEC, conduite et accompagnement du changement, organisation du travail, stratégie et raison d'être

→ **Mission d'expertise du CGEDD :**

- de très nombreuses rencontres avec les services, les organisations syndicales et les agents
- des constats et une analyse technique
- des échanges suivis avec le comité de direction et la PDG de Météo France (trois points d'étape : 01/12/20, 13/01/21, 20/01/21)
- réunion de clôture le 29/01/21
- remise du rapport et « contradictoire » (février - mars 2021)

Les TSE : un contexte professionnel bouleversé (1/6)

→ Deux mesures phares :

- requalification en ITM par voie de liste d'aptitude et d'examen professionnel
- un nouveau métier : ingénieur « météo-conseil ».

→ Trois points de vigilance :

- 1/ le périmètre d'action, très transversal pour les ingénieurs « météo-conseil »
- 2/ la palette de métiers, réduite et majoritairement hors du secteur météorologique, pour les agents non requalifiés
- 3/ la durée du processus de requalification

Les TSE : un contexte professionnel bouleversé (2/6)

- **Point 1 : une unique et ambitieuse fiche de poste**
- une réponse aux objectifs stratégiques de Météo-France
 - des attentes fortes en termes de transversalité, de polyvalence et de flexibilité
 - un enjeu RH capital : montée en puissance progressive et sécurisante, adaptée à chaque agent
 - deux pistes pour une transition garantissant à chacun l'atteinte du métier d'ingénieur « météo-conseil » :
 - déclinaison en trois fiches, spécialités « prévision », « climatologie », « chargé d'affaires / de mission » préservant la polyvalence
 - discussion entre l'agent et le chef de service concernant le rythme de montée en compétence

Les TSE : un contexte professionnel bouleversé (3/6)

→ **Recommandation 1 :**

Organiser une période transitoire garantissant, pour les agents qui le souhaitent, la progressivité de la montée en compétence et l'atteinte pour tous du métier d'ingénieur « météo-conseil » dans sa plénitude et sa polyvalence.

Les TSE : un contexte professionnel bouleversé (4/6)

→ Point 2 : forte réduction de la palette des métiers pour les agents non requalifiés

- Futurs TSE : éloignement des missions météorologiques
- Futurs TSE : informatique et fonctions support, majoritairement
- Redonner des perspectives ? Retrouver le lien avec les sciences météorologiques et climatiques

Les TSE : un contexte professionnel bouleversé (5/6)

→ **Recommandation 2 :**

Rechercher au sein des postes offerts aux TSE les contenus qui relèvent de la météorologie (prévision, études, climatologie) et en faire une large communication pour valoriser ces perspectives.

Les TSE : un contexte professionnel bouleversé (6/6)

→ Point 3 : une période de requalification étalée dans le temps

- Une période de 5 ans (ou plus ?) pour requalifier 280 agents
- Des risques liés à la coexistence de TSE et d'ITM sur des postes identiques

Les TSI : les perspectives de la réforme (1/6)

→ Les TSI et la réforme :

- Des compétences spécialisées (voire rares) indispensables à Météo-France
- Des agents à l'écart de la réforme ? Sentiment de marginalisation ? Peu de perspectives de carrière variée au sein de Météo-France ?
- Requalification des TSI : le poste de référent

Les TSI : les perspectives de la réforme (2/6)

→ Réduction des perspectives d'évolution de carrière pour les TSI :

- Un processus de requalification touchant essentiellement les TSE ?
- Des passerelles pour aller de l'instrumentation vers la science météorologique et climatique difficilement accessibles, notamment en restant TSM ?
- Des possibilités de mobilité possibles mais difficilement activables ?

→ Des atouts indéniables :

- Une reconnaissance de l'expertise à mieux valoriser ?
- L'expertise en instrumentation et la transformation numérique ?

Les TSI : les perspectives de la réforme (3/6)

→ **Recommandation 3 :**

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.

Les TSI : les perspectives de la réforme (4/6)

→ **Recommandation 4 :**

Mener une réflexion sur l'instauration éventuelle de comités de domaine pour reconnaître les experts scientifiques et techniques

→ **Recommandation 5 :**

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.

Les TSI : les perspectives de la réforme (5/6)

→ **Création du poste de référent de pôle d'observation :**

- 31 postes en métropole et outre-mer
- Promotion sur place à fonctions quasi-inchangées ?
- Processus de désignation peu clair aux yeux des agents ?

→ **Des mesures mise en œuvre par Météo-France:**

- Rédaction d'une fiche de poste objectivant la différence entre les missions du référent et celles des autres agents
- Mise en place d'un processus transparent de recrutement des référents

Les TSI : les perspectives de la réforme (6/6)

→ **Recommandation 6 :**

Poursuivre et faire aboutir le processus transparent, bâti par Météo-France, de recrutement des référents dans les centres de maintenance. Finaliser la fiche de poste de référent qui clarifie sur le fond les différences de niveau entre le référent et les autres agents du centre.

Les TSM : l'avenir du corps (1/5)

→ Les TSM et la réforme :

- Un corps à effectifs faibles, à terme
- Un corps de fait en quasi-extinction, même si ce n'est pas la volonté de Météo-France ?
- Un manque de diversité des parcours professionnels au sein du corps ?
- Rôle clé, à terme, des contractuels (quasi-corps) ?
- Nécessité d'une gestion fine du corps sur le long terme

Les TSM : l'avenir du corps (2/5)

→ **Malgré un faible effectif, un corps viable si :**

- Les missions restent liées aux sciences météorologiques et climatiques
- Des perspectives de progression au sein du corps existent
- Avec un élargissement des ouvertures de mobilité

Les TSM : l'avenir du corps (3/5)

→ **Recommandation 7 :**

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

Les TSM : l'avenir du corps (4/5)

→ L'examen des possibilités d'évolution a conduit, sans examiner leur opportunité, à dresser un panorama des possibilités de requalification du corps des TSM :

- Requalification totale du corps des TSM : peu envisageable
- 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 techniciens supérieurs ?
- Création d'emplois fonctionnels ?

- Amélioration du régime indemnitaire ?
- Mobilité au sein du pôle ministériel ou entre ministères ?

Les TSM : l'avenir du corps (5/5)

→ **Recommandation 8 :**

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.

Les TSM : la trajectoire en effectifs (1/4)

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

- Demande de Météo-France : 282 recrutements d'ITM par promotion interne en 5 ans
- Accord du guichet unique : 139 promotions sur 3 ans ?
170 promotions sur 5 ans ?
- Une réforme sur une durée plus longue ?

Les TSM : la trajectoire en effectifs (2/4)

→ **Recommandation 9 :**

Météo-France, avec l'appui de la DRH du pôle ministériel et de sa tutelle, doit examiner à nouveau avec le guichet unique le rythme de requalification qui résulte pour une large part du projet AP2022.

→ **Recommandation 10 :**

Analyser précisément l'impact pour le corps des ITM de l'arrivée significative d'ingénieurs issus de la promotion interne.

Les TSM : la trajectoire en effectifs (3/4)

→ **Préparer le nouveau COP et la prochaine contractualisation avec le guichet unique :**

- Deux opportunités pour établir une nouvelle trajectoire en effectifs
- La stratégie comme levier : stratégie défensive ? Stratégie du « faire encore mieux » ? Stratégie de rupture ?
- Le numérique et les systèmes d'observation ?
- Quel sera le Météo France de 2030 ? Réflexion stratégique et prospective à mener avec un panel large d'acteurs
- Travail à mener avec le soutien du CGDD et de la DRH du pôle ministériel

Les TSM : la trajectoire en effectifs (4/4)

→ **Recommandation 11 :**

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

Conclusion

→ Une réforme multi-facettes :

- Réforme statutaire
- Implications stratégiques et sur la raison d'être
- Une situation paradoxale : réduction de moyens mais exigences accrues de la société portant sur l'enjeu climatique

Mission d'expertise Évolution des métiers et des carrières des techniciens supérieurs de la météorologie (TSM)

A. Benmaïza, P. Hornung, D. Priou

Présentation du 18 mars 2021