



Réunion sur le projet social de Météo-France

Sommaire :

Qu'est-ce que le projet social ?

Il est organisé autour de 5 orientations ou thématiques :

1 : la GPEEC

2 : le bien-être au travail

3 : l'Égalité professionnelle et l'accompagnement du handicap

4 : le management

5 : un dialogue social de qualité

Après la présentation de ces orientations, la CFDT-Météo fait part de quelques remarques à chaud

Un focus est fait sur l'orientation # 1 : la GPEEC

ANNEXE : Objectifs fixés en matière de qualité de vie au travail dans le COP

Qu'est-ce que le projet social ?

Il s'agit d'un document de référence, adossé au COP, qui permet de décliner des objectifs du COP en lien avec le domaine social (17, 18 et 19 notamment) pour les 4 prochaines années. cf. annexe.

Un objectif général est d'agir sur le contenu du travail, les compétences et les parcours, l'égalité professionnelle, le management, la santé au travail pour améliorer la **qualité de vie au travail**.

Ce projet social devait s'inscrire dans le cadre d'une « [négociation](#) ». Le DRH/D et Solidaires s'accordent pour ne pas nécessairement chercher à tomber d'accord. Du coup, place à une simple concertation.

Le DRH reformule : échanger oui, mais pas chercher le consensus. La feuille de route établie sera mise en œuvre. Les choses sont claires, mais pour la CFDT, c'est un curieux début de « négociation ».

Le projet social est organisé autour de 5 orientations ou thématiques :

1 : piloter, conforter les éléments de la politique de gestion prévisionnelles des emplois, des effectifs et des compétences (la GPEEC) ;

2 : une priorité est accordée au « bien-être » au travail ;

3 : être exemplaire dans les domaines de l'égalité professionnelle et du handicap ;

4 : le développement, « au-delà des systèmes déjà existants », de la culture du management ;

5 : Un dialogue social de qualité comme levier d'efficacité pour l'établissement

Orientation # 1 : la GPEEC

- avoir une visibilité sur les emplois et les compétences dans les 5 prochaines années

- accompagner les parcours de carrière des agents

La CFDT-Météo a demandé si l'objectif était d'avoir un TROED 2026, la direction ne sait pas encore.

La CFDT-Météo a aussi demandé que l'avenir du corps des TSM, et le rapport du CGEDD sur ce sujet qui sert de fondements aux concertations, soient mentionnés de « manière plus musclée ».

Orientation # 2 : le bien-être au travail

Charge de travail, sens au travail, conciliation vie personnelle / vie professionnelle, implication des encadrants comme porteurs de ce bien-être, accomplissement personnel, politique de prévention et de santé au travail (y compris RPS), accompagnement du changement, autant de thématiques d'échange collectif pour faire aboutir la démarche de la qualité de vie au travail (QVT).

Trois principes sont posés :

- Privilégier la programmation et la mise en œuvre d'actions concrètes et mesurables : la méthode dite « des petits pas » ;
- Mobiliser, impliquer et coordonner un grand ensemble d'acteurs ;
- Mettre en place des outils d'observation de la QVT pour partager des diagnostics

Nous en saurons plus lors de la prochaine réunion du 14 octobre.

Orientation # 3 : l'Égalité professionnelle et l'accompagnement du handicap

L'Égalité professionnelle est portée par le plan d'actions pluriannuel 2021/2023. En 2022, la DRH prévoit d'élargir le sujet aux questions de prévention des violences sexistes et sexuelles.

Sur l'accompagnement des handicaps, l'administration va établir « dix actions » début 2022.

Orientation # 4 : le management

Les encadrants sont les premiers relais pour porter auprès des agents des objectifs opérationnels mais également sociaux. Un plan d'action traitant de l'encadrement a été présenté en [CTEP de juillet 2020](#) ; il s'agit de le mettre en œuvre. Pour mémoire, ce plan tourne autour de :

- Développer une culture commune du management (consolider les compétences) ;
- Intégrer les enjeux de l'encadrement dans la démarche GPEEC ;
- Renforcer les actions de soutien et d'accompagnement de l'encadrement.

Orientation # 5 : un dialogue social de qualité

Le dialogue social doit être un levier d'efficacité. Le DRH compte sur la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel en 2022 : les CSA (Comités Sociaux d'Administration).

Il précise qu'une concertation annuelle aura lieu sur la gestion des ressources humaines à Météo France, et que le CSA « central » doit se saisir des thèmes de stratégie de l'Etablissement, de prospective et de gestion des ressources humaines.

Le DRH souhaite aussi renforcer certains outils pour rester à l'écoute des agents.

*

Après la présentation de ces orientations, le DRH rappelle qu'on peut certainement être tous être d'accord sur les finalités ; il faut définir comment on fait pour y arriver.

La CFDT-Météo indique qu'elle est globalement satisfaite des différentes thématiques, mais que les méthodes de concertation sur les prochaines années doivent être explicitées. Des réunions ? De nouveaux processus de décisions ? Quelles priorités ? Définies par qui ? La question des moyens associés aux discussions et à la mise en œuvre des décisions dans chaque thématique paraît cruciale. Exemple est pris des entretiens de carrière (cf. ci-dessous dans le « focus GPEEC ») : qui va les faire ? La CFDT-Météo rappelle aussi qu'elle a demandé et obtenu une référence directe au [rapport du CGEDD sur l'avenir du corps des techniciens supérieurs de la Météorologie](#) dans le COP. **La CFDT-Météo souhaite vivement que cette référence apparaisse aussi dans le projet social.**

La CFDT-Météo estime qu'il y a d'importants enjeux sur le management : d'abord parce que les cadres intermédiaires sont par définition « intermédiaires » donc entre le marteau et l'enclume, et ensuite parce que Dynaction avait souligné la fracture entre la direction et ces cadres lors de son diagnostic fracassant sur [les conséquences des réorganisations](#) (2018) . Un plan managérial existe, nous l'avons comparé avec celui de Dynaction et il avait été complété. On peut s'appuyer sur ce plan.

Un focus est fait sur l'orientation # 1 : la GPEEC

Le DRH rappelle de quoi il s'agit : c'est d'une part avoir une vision des moyens et des compétences dont Météo France ou aura besoin. Il rappelle la fin des suppressions d'effectifs a été demandée. C'est d'autre part des outils pour atteindre une certaine maîtrise des moyens et des compétences :

- accompagner des directions dans la mise en œuvre opérationnelle de la GPEEC ;
- mesurer les impacts du changement, accompagner ce changement ;
- renforcer le service aux agents pour leurs parcours de carrière (entretiens de carrière, etc.) ;

Pour faire face à près de 900 départs envisagés entre 2021 et 2027, la GPEEC doit aider :

- un diagnostic renforcé sur les plus de 55 ans notamment s'agissant des compétences rares ;
- la concertation avec certains agents : le DRH vise plus de 100 entretiens par an et 50 % des entretiens de carrière proposés concerneront les plus de 55 ans
- accompagner les fins de carrière, la transition activité professionnelle / retraite ;
- mettre en place la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Tout cela ne se fait pas tout seul : il faudra mettre en place des actions précises.

*

ANNEXE

Objectifs fixés en matière de qualité de vie au travail

dans le Contrat d'Objectifs et de Performance de Météo-France 2022/2026 en cours de validation

Objectif #17 : Dynamiser les actions en faveur de l'amélioration des conditions de réalisation du travail.

La qualité de vie au travail des agents de Météo France constitue l'une des priorités de ce COP. Météo-France aura donc pour objectif de déployer sur la durée du COP une démarche d'accompagnement de la qualité de vie au travail dans le quotidien des agents comportant différents volets visant principalement à :

- améliorer la conciliation vie personnelle et vie professionnelle (droit à la déconnexion pour tous les agents, accès au télétravail volontaire, accompagnement des agents en situation de travail à distance, organisation des temps et suivi de la charge de travail notamment avec la méthodologie Anact - travail prescrit, réel, ressenti -) ;
- créer un environnement de travail favorable et motivant pour le personnel en laissant l'innovation s'exprimer, en fortifiant le sens au travail, et en prévenant l'émergence des « irritants » du travail au quotidien (développer les espaces de discussion sur le travail, les ateliers de co-construction et d'évaluation des outils de travail, mieux prendre en compte les conditions et l'ergonomie des postes de travail) ;
- renforcer la prévention des risques psychosociaux et les moyens pour une veille efficace, et pour mieux prévenir et traiter, dans les meilleurs délais, les situations de mal-être et souffrance au travail ;
- renforcer le dialogue social en favorisant la concertation et la négociation le plus en amont possible des projets avec les personnels et leurs représentants syndicaux ;
- développer la mise en œuvre des techniques d'accompagnement au changement en renforçant les mesures visant à informer, écouter, échanger et construire avec le personnel ; analyser pleinement les projets de transformation sous l'angle de la prévention des risques professionnels avant leur mise en œuvre ;
- poursuivre le déploiement du plan d'accompagnement de l'encadrement, en particulier en faveur et en s'appuyant sur l'encadrement intermédiaire ;
- évaluer les actions, pour progresser, dans une logique d'amélioration continue.

Jalon : Équipement en PC portable et accès sécurisés de l'ensemble des agents ayant demandé à télé-travailler d'ici mi-2022.

Indicateur 17.1 : indice de satisfaction au travail des personnels de l'établissement.

Objectif #18 : Permettre à chacun et chacune de construire son parcours professionnel, valoriser les acquis de l'expérience professionnelle, et organiser la transmission des compétences dans un contexte de nombreux départs en capitalisant sur le travail de GPEEC.

La période de ce COP sera marquée par de nombreux départs d'agents de Météo-France. Ainsi, entre 2021 et 2027, l'établissement devra faire face à près de 900 départs, tous motifs confondus (retraite, essaimage,...) de ses ingénieurs et techniciens supérieurs, soit de l'ordre de 40% des effectifs de ces catégories d'agents.

Météo-France a mis en place une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) comportant une description du contenu des métiers et des compétences attendues au sein des 8 familles de métier de l'établissement dans l'objectif d'anticiper et de préparer les métiers de demain. Météo-France s'appuiera sur cette démarche, en la confortant, pour identifier les besoins en compétences pour l'établissement des années à venir, anticiper et développer l'acquisition de compétences nécessaires aux nouveaux enjeux.

Il s'agira notamment de sécuriser les compétences métiers et stratégiques dont Météo-France aura besoin en anticipant et organisant la transition générationnelle et de développer les pratiques et les moyens affectés aux tutorats ou autres pratiques pour faciliter la transmission de compétences. L'établissement s'appuiera notamment sur le rapport du ministère de la transition écologique relatif à l'évolution des métiers et des carrières des techniciens supérieurs de la météorologie.

Il s'agira également pour Météo-France de réaliser les recrutements nécessaires :

- par concours externe et promotions internes en assurant leur formation à l'Ecole Nationale de la Météorologie (ENM) pour satisfaire les besoins de l'établissement en compétences métiers liées à la météorologie,
- et en ouvrant les recrutements à de nouveaux profils tout en privilégiant l'emploi public, formés à des métiers bien spécifiques (informaticiens, experts en méga-données, commerciaux, métiers de la communication, de la logistique et de la gestion de sites...) en assurant leur formation au contexte de la météorologie et aux enjeux auxquels l'établissement est confronté, par un parcours d'acculturation à l'ENM et dans les services.

Enfin, Météo-France proposera des outils et un accompagnement des agents pour construire leur parcours professionnel au sein de Météo-France et accompagner les mobilités et les évolutions métiers, en s'attachant à faire reconnaître la qualification et l'expertise scientifique et technique de ses agents.

Jalon : Réalisation d'une cartographie des compétences stratégiques en 2023

Indicateurs : 18.1 : nombre d'entretiens de carrière proposés et réalisés chaque année.

18.2 : nombre de jours de formation permanente par agent et par an.

Objectif #19 : Etre un établissement exemplaire en matière d'égalité professionnelle et mieux prendre en compte le handicap.

Météo-France est engagé en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations professionnelles. Il s'est doté d'un premier plan d'actions pluriannuel couvrant la période 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Météo-France suivra et mettra en œuvre ce plan visant à : 1) favoriser une appropriation large de la politique d'égalité professionnelle, assurer le pilotage et la mise en œuvre du plan ; 2) prévenir et traiter les écarts de rémunération ; 3) garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; 4) mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ; 5) prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ; 6) mieux communiquer en interne.

Plus largement, Météo-France veillera à prévenir et lutter contre toutes les discriminations au sein de l'établissement (sexe mais aussi origine, couleur de peau, orientation sexuelle...). Il veillera également à favoriser la diversité tant en matière de recrutements d'agents que d'accompagnement de ces agents dans la gestion de leur carrière.

Enfin, Météo-France développera sa politique en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, l'établissement proposera la mise en place d'un plan d'actions pluriannuel permettant de mieux accompagner les personnes en situation de handicap (adaptation du poste de travail notamment), de faciliter la reconnaissance d'un statut RQTH, de diversifier et d'étendre le recours aux entreprises adaptées, et de sensibiliser l'ensemble des personnels sur la question du handicap.

*Indicateurs : 19.1 : % minimum annuel de nomination de femmes à des postes d'encadrement supérieur.
19.2 : taux d'emploi des personnes en situation de handicap.*