



Compte-rendu

de la Commission Consultative Paritaire Contractuels du 23 Juin 2022

Présents :

Carole Cazaubon (RH pôle recherche), Alain Dabas (directeur DESR),
Auguste Moutopoulos (DRH/DA) et Nicolas Hussonois (DRH - remplace Louise William)
CFDT contractuel : Christophe Barrière / Florence Baudier
Expert côté recherche -contractuel : Gildas Dayon

Les principaux points abordés :

Point 1 : sur les recrutements

Point 2 : Perspectives d'un passage de CDD en CDI

Point 3 : Mobilité du contractuel sur les postes vacants à Météo-France

Point 4 : revoyure du contrat (ré-examen du salaire notamment)

Point 5 : charte des contractuels.

Prochaine réunion prévue en octobre : vous pouvez aussi d'ores et déjà [contacter la CFDT](#) si vous avez des points à aborder ou pour toute question ou problème.

Point 1 sur les recrutements

- **La DRH entend notre message du besoin de revoir la manière dont sont fixés les salaires pour les agents « hors plafond d'emploi ».** La grille de référence qui est annexée à [la charte de gestion des agents contractuels](#) date de 2015, et elle a des bornes trop larges concernant l'expérience dans le domaine de la recherche (entre 0 et 3 ans = débutant, entre 3 et 10 ans = même salaire). Il faut revoir tout cela pour prendre en compte la réalité salaire/expérience !

- De manière plus générale, au-delà de cette grille, on doit parvenir à une meilleure prise en compte de toutes les différentes expériences des agents recrutés ou a minima détailler ce qui compte ou non. Sur ce sujet, DRH/ Mme Cazaubon propose de se rendre disponible pour répondre aux contractuels qui se posent des questions sur leur salaire. Elle peut être une interlocutrice pour les agents à la recherche.

La DRH rappelle que **pour les personnels « sous plafond », le visa du contrôleur budgétaire est requis.** Or celui-ci rapproche le salaire demandé de l'expérience du candidat, tout en tenant compte de la grille des fonctionnaires pour « déterminer » la bonne rémunération... La DRH elle-même a parfois été surprise et reconnaît avec la CFDT que des salaires accordés à l'origine ont été modifiés à la baisse par le contrôleur budgétaire. Un objectif est désormais que ce qui est négocié avant la signature du contrat soit accepté par ce contrôleur. Ainsi, la DRH s'engage à prendre en compte et à expliciter les critères du contrôleur budgétaire (outre les grilles des fonctionnaires, il y a des sortes de « bonus-malus » selon que la personne est en recherche d'emploi, selon ses derniers salaires, selon le nombre de mois payés (13 parfois), le % de prise en charge des mutuelles, le remboursement de certains frais, la voiture de fonction individuelle... etc.).

Un point marquant est l'expression selon laquelle *« un contractuel ne doit pas être ou apparaître « privilégié » par rapport à un fonctionnaire... »*. La DRH l'explique par l'idée qu'un agent sous contrat

peut passer un concours interne pour devenir fonctionnaire, et qu'en cas de succès, seule une partie de son ancienneté sera prise en compte.

Pour ce qui est des métiers relatifs au « numérique », la CFDT demande de la communication. Certains montants de référence ont été mal interprétés semble-t-il. Des seuils de salaire permettent de ne plus passer devant le contrôleur budgétaire (dès lors qu'on est en-dessous). Les montants annoncés ne sont en aucun cas « ce que gagne un contractuel au poste indiqué » ! Cela doit être explicité. Ces seuils de salaire du numérique pourraient être intégrés à la charte des contractuels.

Pour action : il est attendu de meilleures explications à l'embauche d'un contractuel et avant signature pour ce qui est pris en compte pour élaborer son salaire.

Point 2 : Perspectives de passage de CDD en CDI

La DRH confirme qu'un CDI peut être proposé avant 6 ans en poste chez Météo-France. Le supérieur N+1 doit déclencher la demande de renouvellement en CDD ou une demande de CDI.

La CFDT a abordé le cas de contractuel ayant 5 ans d'ancienneté, et deux CDD à leur actif, étant sur des postes qui peuvent être occupés par des fonctionnaires mais sur lesquels aucun fonctionnaire ne postule ; quid d'une CDisation ? La DRH confirme qu'il y a possibilité de CDisation.

La CFDT demande si la trajectoire d'effectifs 2023-2027 peut avoir une influence sur les CDI-sations ? La DRH estime implicitement que oui, car elle demande que l'on repose la question en octobre, c'est-à-dire une fois que cette trajectoire sera connue... Nous considérons que le minimum dû à un agent est effectivement de connaître la pérennité de son poste.

Le recrutement ou la CDisation d'agents en CDD hors plafond est spécifique. En effet, un agent dit « hors plafond » a un contrat limité dans le temps + il y a un financement extérieur à Météo-France + il y a un processus d'appel d'offre. Or, certains projets se poursuivent sans appel d'offre. De ce fait les contractuels devraient ne plus être plus considérés hors plafond mais sous plafond.

Cela touche la recherche uniquement et mais cela viendrait gonfler le nombre d'agents sous plafond et ce nombre... est lui-même limité en loi de finances sur le budget de Météo-France.

Point 3 : Mobilité du contractuel sur les postes vacants à Météo-France

Une procédure « pas à pas » va être écrite (au second semestre). Un agent sous contrat peut postuler aux cycles de mobilité, et « faire carrière » chez Météo-France. S'il obtient une mobilité vers un poste avec plus de responsabilité, sa rémunération pourra être revue.

Il nous est indiqué qu'un agent sous contrat n'a pas plus, ou moins, de chance d'avoir un poste qu'un agent fonctionnaire. L'agent sera évalué et aura les mêmes documents à fournir, lettre de motivation, entretien d'évaluation, CV. Le cas échéant, il aura entretien avec le service qui recrute. Il ou elle envoie sa candidature par e-mail. Si vous êtes dans ce cas, vous pouvez tenir au courant la CFDT en fournissant copie de votre candidature à cfdt@meteo.fr

Point 4 : revoyure du contrat (ré-examen du salaire notamment)

CFDT souligne les progrès depuis 2 ou 3 ans. De moins en moins de contractuels en phase de revoyure sont oubliés. La DRH confirme qu'elle recense et établit la liste de tous les concernés.

Cette revoyure de notre contrat, établie classiquement tous les 3 ans, consiste en une communication avec « le N+1 » afin de valider : une fin de CDD à renouveler ou à CDIser, un % d'augmentation harmonisée et soutenue par le N+1. Mais rien n'empêche de demander avant les 3 ans de revoir son salaire mais pour obtenir gain de cause, il faut un changement fort de responsabilité, une évolution de poste pour que... le contrôleur budgétaire la valide.

Nous avons demandé à être mieux associés aux propositions et discussions sur le % de la revoyure avec les N+1, notamment si celle-ci se fait avant l'entretien d'évaluation. Dans la forme, l'information et la prévision du % d'augmentation se fait en novembre/décembre de l'année précédant le terme de 3 ans. Il faut savoir que ce n'est pas parce qu'il a été demandé 8% que ce sera validé par le contrôleur budgétaire...

On nous explique qu'il y a une « enveloppe » globale, nous avons demandé à ce qu'elle augmente !

La CFDT met en avant certaines primes que les contractuels ne touchent pas, à l'instar de la RIFSEEP constituée d'une part liée à la fonction et l'expertise, et d'une autre part liée à l'engagement de l'agent. Ainsi, nous rappelons que certains contractuels (48-1018) touchent la prime liée à la fonction et l'expertise (ancienne ITS). Or, elle n'a pas été réactualisée comme l'a été la RIFSEEP.

La DRH reconnaît que fonctionnaires et contractuels ne sont pas traités sur un même plan ; le salaire sous contrat est établi, en général, pour trois ans jusqu'à la « revoyure. »

Nous demandons ce qu'il en est en cas d'augmentation du point d'indice des fonctionnaires : quid d'une augmentation du salaire des contractuels ? Bien sûr, pour ceux ayant une référence à l'indice dans leur contrat, il y aura augmentation mais pour tous les autres, il faudra être vigilant et insistant. La DRH reporte la discussion à octobre. Devant le ministre de la Fonction Publique, lors de l'annonce de l'évolution du point d'indice, la CFDT a déclaré : *Ces annonces appellent d'ailleurs déjà des alertes et questions de notre part : pour la CFDT, il est inenvisageable que cette hausse ne concerne pas l'ensemble des dispositifs indexés sur la valeur du point (dispositifs indemnitaires et CTI notamment), il est inenvisageable que les employeurs laissent la rémunération des contractuels décrocher de celle des titulaires.* [Voir ici](#)

Au niveau Météo-France, nous exigeons que le salaire des contractuels suive le cours de l'inflation. En outre, nous rappelons que la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) est payable aux contractuels 48-1018. Nous demandons son extension aux autres contractuels.

Point 5 : charte d'emploi des personnels contractuels.

La charte des contractuels va être remise à jour au second semestre.

Elle devra prendre en compte les dispositions : sur les expériences, les références de salaire s'il y en a, les « barèmes » de référence. Pour ce qui est des hors plafond d'emploi, la grille des expériences et salaire doit être revue et plus détaillée (avec plus de paliers). Ajouter des paliers entre 2ans et 10 ans a été demandé. Détailler tous ce qui peut être pris en charge par Météo-France : mutuelle, aide pour les enfants (activités sportives), télétravail ; les adresses mail de la DRH etc.

Bref, il y aura du travail !

Point 6 : questions diverses

La CFDT demande à ce que dans les nouveaux intranets, un espace RH soit consacré aux contractuels, pour retrouver la charte facilement, mais aussi le « pas à pas mobilité » pour les contractuels évoqué

précédemment et des détails sur tout ce qui peut être pris en charge par Météo-France : mutuelle, aide pour les enfants (activités sportives), télétravail ; et nous avons demandé que la DRH clarifie la liste des contacts mails.

La lettre d'information aborde certains points, et est mise en avant par la DRH.

Il n'y aura pas d'adresse e-mail spécifique aux contractuels, il faut passer par l'adresse de gestion RH auquel est rattachée sa direction.

Il nous a été assuré que tout point spécifique à des contrats courts, ceux qui bénéficient d'aide comme la prime d'inflation ou la prime de précarité, sont traités par les services sans démarche à faire. Si des questions se posent, il faut envoyer un mail à son service rh de rattachement.

Concernant l'apparition des agents sous contrat dans les organigrammes, c'est en principe fait automatiquement dès l'arrivée sur un poste (comme les badges d'accès). S'il y a des problèmes, il faut ou voir avec son « N+1 », ou voir avec la DRH.

Prochaine réunion prévue en octobre :

- PV : les deux PV seront produits à ce moment là
- Le Bilan 2021 de l'emploi des contractuels et son analyse (arrivée départ, % revoyure, postes occupés % dans les services etc.) sera aussi produit à ce moment-là
- Des points en suspens seront abordés (montants alloués, trajectoire d'effectifs 2023-2027, Charte, base de rémunération, pouvoir d'achat, expériences intégrées listées ...)

Nous referons un point et tour de table si possible 3 semaines avant la date retenue, un mail vous y invitant vous sera communiqué. Mais vous pouvez aussi d'ores et déjà contacter la CFDT(cfdt@meteo.fr) si vous avez des points à aborder ou pour toute question.