



« Groupe de Travail » Contractuels – 3/04/2025

Réunion avec la DRH

* **Des dossiers de « revoyure »**, plusieurs dizaines, ne sont pas encore complètement traités (il y a des allers-retours avec le Contrôleur Budgétaire) : on peut noter que cette année, plus d'une centaine de dossiers ont été étudiés ou pour une revoyure, ou parfois une CDI-sation.

La DRH a indiqué que la campagne de revoyure commencerait plus tôt (en juillet) et impliquerait l'encadrement des agents en leur fournissant une note précise.

* **Concernant les 5 point d'indice au bénéfice des contractuels** (25€ bruts par mois, avec rétroactivité au 1/1/2024), confirmation que tout le monde ne l'a pas eu mais que tout le monde l'aura bien. Cela va parfois être couplé avec une CDI-sation (on compte une trentaine CDI-sations pour l'année 2024, un chiffre très élevé par rapport aux années précédentes).

* **Refus catégorique d'une grille d'évolution** (de type grille indiciaire des fonctionnaires) pour les contractuels : le point a fait débat. Des agents contractuels estiment que la plupart des collègues contractuels y sont favorables. La DRH n'est « pas certaine » que ce soit le cas.

Un sondage serait nécessaire. Ce serait sans doute une option qui aurait la préférence de la part de nombreux collègues.

Avantages entre autres : on sait où on va. Pas de négociation ou pseudo-négociation, pas de surprise. Moins de travail pour les services DRH.

Inconvénients entre autres : on peut être bloqué. Mise en place de conditions pour passer dans la grille supérieure, si elle existe.

Dans l'attente de nouveaux échanges, la DRH fournira des références de jurisprudence qui montrent que l'usage de ces grilles n'est pas conforme à la réglementation.

* **Le choix de conserver un contrat au forfait ou de passer au nouveau type de contrat** (contrat avec une référence indiciaire et une part assortie à l'indemnitaire) n'est plus possible lors d'une éventuelle CDI-sation.

Tout(e) CDI-sé(e) se voit donc proposer uniquement le nouveau type de contrat.

* La direction confirme sa position en [réponse à la question 14 des agents contractuels](#), **des négociations doivent avoir lieu lors de toute révision d'un contrat** (*Le passage de CDD à CDI doit permettre officiellement une renégociation du salaire. A ajouter. => réponse = Toute évolution du contrat engage une négociation*). Cependant, il nous est précisé que dans le cas particulier d'une CDI-sation au bout de deux ans, donc en avance de phase d'une revoyure triennale, « on » est susceptible d'attendre le triennal pour réviser le salaire...

* Suite notre question sur le sujet, **la DRH est d'accord pour réviser l'annexe 1** de la note de gestion qui encadre la détermination du niveau de salaire, mais au second semestre.

Nous avons interrogé la DRH sur l'avancée du travail concernant la transposition de la note DINUM et de la liste des métiers qui y sont décrits pour correspondre à ceux de Météo-France. Le travail est en cours.

* D'autres améliorations de cette note peuvent être proposées sur initiative des OS dans le cadre du "CSA-EP". En outre, une réunion entre DRH et OS pourrait de nouveau avoir lieu avant la prochaine réunion de cette instance de référence, le 11 juin.

* **Congés maladie "ordinaires"** : la CFDT-Météo a demandé s'il y avait une différence de traitement entre les agents au "forfait" et les agents au "nouveau type de contrat" (pour ceux-ci, [les choses sont décrites ici](#)). La DRH explique que les pertes de salaire sont en tout point les mêmes : un agent est dorénavant payé 90% de son salaire, après une journée de carence (à 0% de son salaire), quel que soit le type de contrat qu'il a signé.

* **Questionnée sur l'opportunité de réunir la commission consultative paritaire « CCP »** de Météo-France, DRH/DA répond en citant les textes juridiques de référence. Le fonctionnement des CCP est régi par les dispositions de l'article I-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié. Elles (ne) sont obligatoirement consultées (que) notamment sur les décisions individuelles de licenciement intervenant postérieurement aux périodes d'essai, de non-renouvellement du contrat d'agents investis d'un mandat syndical, ainsi que sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement (plus dures que l'avertissement). En bref, la DRH ne souhaite pas réunir la CCP.

* **La DRH s'emploie à rencontrer individuellement les agents** pour expliquer les impacts éventuels du nouveau type de contrat, et proposer y compris aux CDD, de passer à ce nouveau cadre. Nous avons demandé qu'un calendrier soit établi car sur les 470 contractuels que l'on compte dans l'établissement, au moins 350 sont sous plafond donc potentiellement concernés, et vouloir tous les voir en 2025 suppose donc d'en voir au moins un ou une par jour ! C'est ambitieux.

