



Groupes de Travail au sujet de la gestion des personnels « contractuels » des 18 juin et 9 juillet 2025

Réunion du 18 juin :

Constatant être seuls avec Solidaires-Météo, la CFDT-Météo a demandé un nouveau point sur le sujet « contractuels » avant les congés, le DRH/D l'a accepté en fixant la date au 9 juillet.

La DRH a présenté des jurisprudences qui appuient ses arguments pour refuser la mise en place des grilles de salaire qui encadreraient l'évolution des rémunérations.

Les juges soulignent régulièrement la différence entre un statut de fonctionnaires et la forme d'un contrat entre un agent et une entité publique. Les principes d'évolution des payes sont différents. Ce qui est troublant pour nous comme pour toutes les organisations syndicales, c'est que des « quasi-statuts » existent pour des contractuels, avec des grilles, dans notre ministère par exemple (aux agences de l'eau ou à l'OFB, Office Français de la Biodiversité) ou à l'Éducation Nationale. La DRH met en avant que ce sont des cas exceptionnels et qu'ils sont : soit en voie de disparition, soit autorisés à l'Éducation Nationale en raison « de difficultés majeures de recrutement ».

La CFDT-Météo a relevé que **les jurisprudences datent d'avant 2019**, et mentionnent la réglementation qui n'autorisait le recours aux contractuels qu'à titre dérogatoire et temporaire. Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique (de 2019), l'emploi d'agents sous contrat s'élargit, même sur des fonctions de direction, les jurisprudences pourraient changer. Solidaires-Météo insiste en faveur de la mise en place de grilles de référence pour l'évolution des salaires, la DRH répond qu'en l'état actuel du droit, c'est non. Puis Solidaires évoque une directive européenne sur l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail. La DRH confirme que la France appliquera cette directive. Nota Bene post réunion : [cf. ici pour des détails](#) mais il n'y a pas de lien direct avec le sujet des contractuels, plus avec l'égalité femmes/hommes.

Un échange a lieu sur les augmentations du point d'indice de 2023 et 2024 qui ont bénéficié aux contractuels, en étant calquées sur les fonctionnaires. Cf. [notre article de 2023 ici en lien](#). Voici ce qu'écrivait le DRH en réponse à un courrier CFDT-Météo : *« je vous informe que dans le cadre des travaux en cours sur le guide de gestion des personnels contractuels, l'établissement souhaite que la part fixe de la rémunération des agents contractuels soit exprimée dans les contrats sous forme de points d'indice majoré. Sous réserve de l'accord du contrôleur budgétaire, les différentes mesures de revalorisation s'appliqueraient dès lors de façon automatique. »*. Ce sujet a fait l'objet d'un échange ce 9 juillet, cf. fin de CR.

La CFDT-Météo a souligné l'importance de revoir l'annexe 1 du guide de gestion qui porte sur la manière dont l'administration établit le salaire des agents à leur entrée à Météo-France. Il s'agira notamment de bien évaluer l'expérience prise en compte afin que la proposition salariale soit conforme aux attentes de l'agent(e) recruté(e) pour sa partie indicée. DRH/D reconnaît que cette annexe est imprécise et qu'il faut la retravailler. Réunion sur ce sujet le 5 octobre 2025.

La CFDT-Météo a demandé un point d'avancement sur les travaux menés autour de la Grille de référence dite DINUM. DRH/D indique avoir rencontré la DINUM à plusieurs reprises. La Direction du Numérique de l'Etat a indiqué qu'elle-même ne l'applique pas... et que ce n'était qu'une « *référence parmi d'autres* ». Difficile donc d'y voir clair sur ce sujet.

Le DRH/D insiste sur le fait que Météo-France tient compte du marché du travail dans le privé pour établir des propositions aux futurs recrutés, tout en veillant à maintenir une cohésion interne avec les fonctionnaires qui ont des règles de rémunération moins flexibles. **Il estime à ce titre qu'une grille de référence pour établir une rémunération d'entrée dans l'Etablissement ne conviendrait pas, trop figée.** DRH/DA estime elle que Météo-France est « *assez généreux et au-dessus de ce que proposent les entreprises à postes identiques* ». De manière plus générale, selon eux, le salaire proposé par l'Etablissement ne freine pas les recrutements. En revanche, le DRH/D reconnaît des disparités selon les années de recrutement notamment au détriment de certains ingénieurs civils passés par l'Ecole Nationale de la Météo (par rapport aux fonctionnaires). Il dit souhaiter des corrections - cf. réunion du 9 juillet -.

Solidaires demande à faciliter l'accès aux concours de titularisations pour les contractuels via des préparations spécifiques. On ne peut qu'appuyer cette demande.

Le DRH/D explique le peu d'attrait de ces concours par des conditions de reclassement dans la carrière de fonctionnaire très désavantageuses : cela conduit à des baisses de salaire parfois substantielles. Il précise que des discussions ont lieu au niveau Fonction Publique pour corriger le tir. Il met en avant qu'au-delà du reclassement immédiat, il faut considérer l'ensemble de la carrière à venir (promotions notamment). Dans la lignée, Solidaires évoque la bascule de contrats mis en catégorie B alors que les postes ont été requalifiés en catégorie A. Travail en cours répond la DRH.

Enfin, un point exigé en intersyndicale consistait à améliorer l'accompagnement des agents côté DRH et une meilleure connaissance de la répartition des salaires par les OS.

DRH/D rappelle que les agent(e)s peuvent demander à rencontrer les personnels de la DRH, avec un représentant du personnel s'ils/elles le souhaitent, que c'est bien le cas dans le cadre des échanges sur les « nouveaux types de contrat ». Des rendez-vous sont pris avec tou(te)s les agent(e)s. Selon la CFDT-Météo, il faudrait un calendrier plus précis des rendez-vous.

Les revoyures triennales sont abordées : le DRH/D rappelle que la négociation a lieu entre l'agent et sa hiérarchie, et qu'ensuite, celle-ci la transmet à la DRH. Comme en CSA-EP, il est redit qu'on peut défendre des +15% auprès de la Contrôleuse Budgétaire...

Il ajoute un élément intéressant : l'idée qu'il faudrait distinguer les revoyures triennales d'un processus de réexamens annuels en lien avec les campagnes d'entretiens professionnels. Il faudrait alors une enveloppe budgétaire dédiée, en lien avec une moyenne d'augmentation, et attention, tout le monde n'aurait pas la même chose (nouvelle référence au refus de grilles d'augmentations uniformes). Ces révisions annuelles permettraient de lisser les demandes et fluidifier les choses (« *simplifier le bousin !* »). Nous répondons : "*chiche ?!* ».

Dans le cadre du guide de gestion, et notamment son annexe 1 (annexe qui décrit les éléments de cadrage des niveaux de paye), cette notion pourrait être amenée. L'idée reste à creuser.

La communication de données sur les salaires des agents ne peut se faire qu'au travers du Rapport Social Unique dans un premier temps. Mais le DRH/D reconnaît que le degré de finesse n'est pas forcément celui demandé. Le RSU 2024 est prévu pour la fin d'année.

La CFDT-Météo demande ce qu'il en est de la FAQ prévue pour les contractuels. Le DRH répond qu'elle sera discutée le 9 juillet et que le projet sera fourni en amont de cette réunion.

Réunion du 9 juillet : 7 points demandés en intersyndicale étaient à l'ordre du jour

1 - Suite au dernier CSA-EP, la revendication urgente de l'intersyndicale est : la CDIisation de l'ensemble des agent.es contractuel.les en CDD sous plafond d'emploi.

Le DRH indique que la CDI-sation ne peut se faire qu'au cas par cas.

Tout CDD est dans le schéma d'emploi et sous plafond d'emploi. Météo-France a plus d'ETPT (2 632 agents à temps plein sur l'année) que d'ETP : on a donc autorisé des recrutements sous plafond en infra-annuel.

La CFDT réagit en soulignant que si l'on comprend bien la volonté de maximiser les ETPT, le « **stop and go** » du côté du schéma d'emploi (les recrutements possibles en ETP) entraîne une précarisation des emplois et le recours aux CDD. Ainsi, en 2021, 2022, 2023, on supprimait des effectifs (95 par an), et d'un coup, on a autorisé Météo-France à recruter. Mais comme le passage par l'école implique 2 ou 3 ans de délai avant mise à disposition dans les services, on ne pouvait pas assurer de recrutements immédiats de TSM ou d'ITM et Météo-France a du coup eu recours aux CDD pour combler les trous en attendant que ces recrues arrivent...

La CFDT-Météo demande la présentation en CSA-EP d'une vision prospective des arrivées et départs à Météo-France (comme cela avait été fait au CTEP du 22 mars 2021) avec des prévisions de départ d'agents (notamment départs à la retraite) et donc des prévisions d'arrivée d'agents, par corps mais aussi par recours aux contractuels.

Le DRH met en avant qu'on a raté la saturation d'ETPT de - 90 ETPT en 2023, puis - 70 en 2024 et qu'on devrait être à - 30 en 2025. Il y a du mieux pour les équipes opérationnels de l'Etablissement mais **cela implique du recours à des contrats infra-annuels pour saturer au mieux la consommation.**

Le sujet CDIisation est toutefois bien pris par la DRH dans le cadre de la campagne 2026 « contractuels » : les décisions seront prises sous quelques mois avec l'idée qu'il faut distinguer postes pérennes et postes non pérennes. Il y a « *une trentaine ou une quarantaine de postes pérennes avec des CDD sans CDI-sations* ». : toutes les situations doivent être revues avec les managers, indique le DRH : il n'y a pas de problème à « CDIser » lorsque la demande paraît légitime. Cependant, il n'y a rien d'automatique. Même après une période d'essai, on peut ne pas CDIser : « *il ne faut rien s'interdire* » dit-il.

Le DRH/D ajoute que si les postes pérennes sont tenus par des CDI, ils ne seront alors plus proposés à des titulaires fonctionnaires. Il faut trouver un juste équilibre et ces dernières années, il y a une montée en flèche du recours au contrat.

Pour la CFDT-Météo, cela conforte l'idée de faire une planification sur plusieurs années. Il y aurait moins de recours CDD si on avait mieux anticipé, même si le schéma d'emploi (les recrutements possibles) sont toujours difficiles à anticiper.

2 - Aussi, nous demandons la revalorisation des agent.es contractuel.les identifié.es comme étant sous-payé.es (en particulier les agent.es ayant suivi un cursus à l'ENM et celles et ceux dont la proposition salariale à l'entrée a été défavorable).

Le DRH précise que l'ensemble des situations a été listée : 32 ont été repérées et la DRH est en train de les traiter en relation avec les directions concernées. En réponse à la CGT, le DRH précise qu'il s'agit essentiellement d'ingénieurs « sous payés » ou « payés de manière pas tout à fait équitable », et recrutés pour la plupart il y a 3 ou 4 ans.

Vingt agents ont été revalorisés mais insuffisamment ; ce sera corrigé. Avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025. Le calendrier de négociation de ces revoyures n'est pas 100 % clair : le DRH/D indique vouloir profiter de la campagne de revoyure pour regarder les situations.

3 - L'intersyndicale demande que la DRH identifie un.e ou des agent.es au sein du service des Ressources Humaines comme point d'entrée pour traiter les sollicitations des collègues contractuel.les.

Le DRH comprend la demande, il y a des difficultés à comparer les diplômes, l'expérience. Il s'agit d'un monde où tous les agents ne sont pas sur un pied d'égalité malgré, pour tous, un passage identique à l'école, de même durée et une carrière uniquement à Météo-France. Il faut croiser les éléments extérieurs et cela demande concertation. Le département PRC et les agents d'ARH sont les interlocuteurs privilégiés pour les échanges.

Il est proposé de balayer tous les sujets avec les organisations syndicales (OS) une fois par an.

4 - Nous demandons que des effectifs supplémentaires soient attribués au service RH qui n'est pas dimensionné actuellement pour être en mesure de gérer les personnels contractuels de façon satisfaisante.

Il n'y aura pas d'effectif supplémentaire. Sur le sujet de la gestion globale des contractuels, ce n'est pas qu'ARH qui est en charge. Le pilotage sera partagé jusqu'à fin 2025 entre DRH/GIP et DRH/GPC et ensuite repris intégralement par GPC.

Les OS ont besoin d'apprécier les différentes actions menées et de voir comment cela aboutit. Le DRH/D répond rendre compte avant tout à la PDG et au SG. Avec les OS, ce sera à l'occasion du passage en revue des indicateurs du Rapport Social Unique (RSU) : ils pourront mettre en évidence les écarts moyens officiels (références = salaires établis par la DRH visant tous les contractuels).

5 - Nous demandons un point spécifique sur la gestion du personnel contractuel hors plafond d'emploi (réactualisation de la grille notamment).

Il y a 2 aspects à aborder : la nécessité d'établir correctement le salaire initial des chercheurs mais aussi son évolution dans la durée du projet contrat de recherche.

La Contrôleur Budgétaire a pour l'heure « retoqué » l'évolution de la grille des hors plafonds proposée par Météo-France mais elle a bien compris l'objectif de mieux prendre en compte l'ancienneté des agents dans les grilles de référence, et a saisi le ministère du Budget.

Sur le premier point, la grille va être étoffée de deux grades et cela permettra de prendre en compte les anciennetés significatives. La nouvelle grille ne sera en vigueur que début 2026. Son application ne concernera que l'embauche. Le DRH/D reconnaît que cette réactualisation a pris un an de retard et a constaté une attractivité moindre par rapport au CNES par ex.

Sur le second point, que va-t-il se passer pour les agents déjà en poste ? La DRH reconnaît que l'équité de traitement doit entraîner une revalorisation. La CFDT-Météo estime que la question est pour 2025 : *« y a-t-il des marges de manœuvre sur la masse salariale même si des co-financeurs extérieurs à l'Etablissement versent au pot ? »*.

La CFDT-Météo rappelle que les Hors Plafonds sont exclus [des mesures de revalorisations salariales décidées pour cette année](#), et que ce ne devrait pas être le cas. Il faut trouver une façon de s'améliorer sur ce point. Le sujet va être instruit si nous produisons un courrier. La DRH rappelle qu'il s'agit là de chercheurs avec des rémunérations identifiées au regard d'un projet précis et d'une qualification particulière.

La CFDT-Météo pourra proposer un courrier commun aux autres OS.

6 – L'amélioration du guide gestion

La DRH a repris une par une toutes les améliorations souhaitées par les organisations syndicales CFDT et CGT : plus de 60 lignes sont traitées dans un fichier Excel. La DRH a fait une réponse quasiment sur chacune d'elles.

Il reste à transformer l'essai et transposer ces réponses dans le guide de gestion.

La DRH soumettra le nouveau guide de gestion pour avis à l'automne.

7 – Un projet de FAQ est proposé

Solidaires-Météo propose différentes améliorations au projet fourni (information de l'agent du lancement de la campagne de revoyure, possibilité d'accès au dispositif de prévoyance du ministère avec une participation de l'Etablissement de 7€ par mois – mais pour autant, cela reste très cher, rappelons-le –, période d'essai non obligatoire au renouvellement du contrat sauf parfois en cas de changement de poste). FO souhaite que l'agent soit bien mis dans la boucle des discussions sur les revoyure : la plus grande transparence est souhaitable, il faudrait l'indiquer dans la FAQ.

La CFDT-Météo estime qu'il faut diffuser rapidement et officiellement cette FAQ... dont le projet circule déjà par ailleurs.

La CFDT-Météo demande à revoir la rédaction de la réponse à la question 28 concernant les contrats sous « ancienne mouture » qui n'auraient pas d'augmentation en cas de revalorisation du point d'indice (souvent décidée en cas de forte inflation comme en 2023 et 2024)... Le DRH/D est d'accord pour une formule « *plus précise et moins raide* ». Il indique que l'idée était de prévenir d'une potentielle difficulté d'augmentation : on ne peut pas savoir ce qui sera fait. Cela dépend de niveaux supérieurs à la DRH de l'Etablissement.

Si une augmentation des salaires des contractuels est accordée en lien avec une revalorisation du point d'indice sur ces contrats anciennes moutures, elle ne portera pas sur l'ensemble du salaire, car elle sera automatique sur les nouveaux types de contrat mais uniquement sur la seule partie indicée du salaire.

A suivre !