



Réunion « contractuels », aspects fixation de la rémunération

3 octobre 2025

Compte-rendu CFDT

Cette réunion a porté sur la méthodologie qu'entend suivre la DRH de Météo-France pour **fixer « la rémunération à l'embauche » des agents sous contrat**. Le DRH/D a précisé la **refonte à venir des mécanismes d'augmentation**.

Tout cela s'inscrit dans le cadre de la révision du guide de gestion, notamment son annexe 1, chose que la CFDT-Météo demande et impulse depuis que la nouvelle version du guide de gestion des personnels contractuels a été votée en octobre 2023.

*

Le DRH présente en introduction les éléments qui influencent la politique de rémunération. De grands principes très classiques sont énoncés : Justice, Equité, Transparence, Egalité Professionnelle (c'est-à-dire égalité femmes / hommes), Reconnaissance, Management, Mobilité / Evolution professionnelle, Compétences, GPEEC, Recrutement...

Le DRH annonce que la révision de la note de gestion sur la partie « fixation de la rémunération proposée lors de l'embauche d'une personne contractuelle » (cf. annexe, pages 3 à 6) sera présentée au « CSA-EP » de décembre.

Côté CFDT-Météo, nous soulignons que la directive européenne sur la transparence salariale est en voie de transposition nationale, et que si sa mise en oeuvre en 2026 soulève de multiples questions, une certitude est qu'**il en résultera l'impossibilité de demander les anciennes fiches de salaire aux candidats à un emploi**. On ne sera recruté que sur ses compétences et son adéquation à l'emploi visé.

Cela va sans doute défriser pas mal de monde qui avait l'habitude de fixer les rémunérations en fonction des anciennes fiches de paye. Le DRH reconnaît qu'il y aura une certaine contrariété chez les recruteurs publics.

Par ailleurs, tandis que nous évoquons la « circulaire DINUM » qui fixe quelques références en terme de rémunérations dans le domaine de l'informatique... et pour laquelle notre Etablissement a eu l'imprudence d'indiquer qu'il convenait de l'appliquer « à 100% », le DRH précise que pour fixer au mieux les salaires à l'embauche, « il faudra bien maîtriser les salaires sur le marché du travail ».

*

Avant de passer aux échanges sur les évolutions des rémunérations des personnes sous contrat, **un bilan est fait des analyses et des corrections en cours en 2025 sur les salaires des agent(e)s récemment recrutés au sein de Météo-France**.

43 corrections / ajustements ont eu lieu sur des contrats au titre de "sous-paiement" lors des comparatifs avec les payes des collègues d'une même équipe.

- l'équité interne : à compétence, ancienneté... etc. bref toutes choses égales par ailleurs en dehors du statut contractuel(le) / fonctionnaire, ce sont 20 cas de rectification de montants de contrat avec une augmentation bruts de 250 €/mois, notamment pour les ingénieurs civils diplômés de l'ENM, pour d'autres ingénieurs, c'est encore en cours
- l'égalité professionnelle, c'est à dire l'égalité femmes / hommes concerne une poignée de cas (4 - 5, pas uniquement des femmes rattrapant des hommes, l'inverse aussi)
- dans le domaine informatique, des corrections ont eu lieu au titre de la circulaire DINUM, qui concernent 19 cas.

Les « nouveaux contrats » entraînent aussi des évolutions sur les parts géographiques qui sont revalorisées (ou les indemnités de résidence, ou la part spécifique à l'Ile-de-France à l'instar de ce qui est prévu dans le RIFSEEP des fonctionnaires). 60 cas recensés.

Ce n'est pas complètement fini, nous a-t-on dit. La DRH continue à regarder certains cas particuliers. **Il y a donc intérêt à se faire connaître maintenant si on pense être dans ces cas de mauvaise estimation du salaire initial.**

*

Au sujet des évolutions triennales, un bilan 2025 a aussi été présenté :

- 47 CDIations ont eu lieu (notamment 11 à la DSI et 8 à la DESR par ex.)
- 60 augmentations ont eu lieu (notamment 21 à la DSI, 8 à la DSO par ex.)

Sur les évolutions de rémunérations – notamment triennales –, le DRH/D rappelle que :

- les personnels contractuels (au moins ceux ayant souscrit à la nouvelle forme de contrat, c'est-à-dire qui ne sont plus à un montant forfaitaire fixe) peuvent avoir des rémunérations variant en fonction :
 - de la part géographique
 - de l'organisation de travail : astreintes / nuits / IPHA-BHI
 - d'évènements familiaux, avec le SFT (Supplément Familial de Traitement)
- que tous les contractuel(le)s voient leur rémunération impactée par :
 - une évolution de la fiche de poste
 - l'investissement individuel / collectif (c'est *la prime d'objectif*)
 - les mobilités : ascendante / latérale
 - la valorisation de l'expérience (« revoyure » triennale)

Tout cela implique de la transparence, d'être plus clair dans le guide de gestion et d'avoir une égalité de traitement avec les personnels fonctionnaires (au sens avoir un même cadre et des règles applicables similaires).

Le DRH insiste sur quelque chose qui ne nous semble pas toujours fait correctement : après la revoyure, les arbitrages doivent être présentés le plus rapidement possible. En outre, les délais d'arbitrage seront réduits.

Il faudra désormais anticiper l'exercice de la campagne de revoyure et côté DRH, mieux intégrer les managers aux résultats des arbitrages.

1. Les mesures liées à l'expérience, à l'expertise et à l'ancienneté triennale auront des effets au 1^{er} janvier

Une augmentation salariale peut être octroyée aux personnels contractuels ayant acquis de une expertise reconnue sur leur poste, au minimum tous les 3 ans. Cela doit correspondre aux

résultats évalués : « Peu satisfaisants » 0, « satisfaisants » jusqu'à 3 %, « très satisfaisants » jusqu'à 5 %, et « excellents » jusqu'à 7 % voire plus (mais c'est rare !).
On peut saluer cet effort de transparence.

2. Les mesures liées aux mobilités = à la date d'effet de l'avenant

Une évolution du salaire de base annuel peut être « instruite », c'est-à-dire « regardée » dès lors que de nouvelles fonctions sont prises en charge par un(e) agent(e). C'est ce qu'il se passe pour un agent qui a une mobilité « latérale » - au sein d'un même groupe Rifseep - pour les fonctionnaires. Il y a une (toute petite) augmentation en primes.

3. Evolution de la fiche de poste = à la date d'effet de l'avenant

Idem lorsque les périmètres de responsabilité d'un agent évoluent de manière significative par rapport à sa fiche de poste initiale, un(e) agent(e) sous contrat peut bénéficier d'une évolution de sa rémunération de base à la date d'effet de l'avenant.

Le DRH explique que les évolutions de rémunération devront prendre en compte :

- La « dynamique salariale » (une enveloppe spécifique pour les augmentations des personnels sous contrat sera ainsi prévue)
- Le positionnement interne pour répondre à l'objectif d'équité
- Le positionnement par rapport au marché du travail

Côté CFDT-Météo, nous pensons que nous devons surveiller tout cela au mieux.

Enfin, il est rappelé que des mesures liées à la reconnaissance de l'engagement individuel et collectif (via la prime d'objectifs) sont mises en place et depuis cette année, en plus des bonus collectifs, une campagne de primes d'objectifs individuelles est menée à l'instar de ce qui se fait pour les personnels techniques via le CIA.

La CFDT-Météo a insisté sur la nécessaire inclusion des personnels dits « hors plafond » dans ces campagnes. Le DRH répond par l'affirmative, ce qui n'était pas évident puisque les contrats de ces agent(e)s sont liés à des contrats de Météo-France avec des partenaires. Mais ces personnels contribuent au moins autant que les autres au rayonnement de l'Etablissement.

Annexe :

Annexe 1 du guide de gestion des personnes sous contrat, version actuelle et à modifier !
½ phrase surlignée : c'est nous (CFDT-Météo) qui surlignons.

Annexe 1 : Méthodologie mise en œuvre pour la fixation de la rémunération proposée lors de l'embauche d'une personne contractuelle à Météo-France

La direction des ressources humaines de Météo-France réalise une analyse en opportunité afin de proposer la rémunération initiale de la personne contractuelle.

La détermination de cette rémunération est éclairée par une comparaison des rémunérations perçues par les personnes contractuelles et fonctionnaires occupant des fonctions similaires. **Il sera tenu compte de la rémunération antérieurement détenue par le candidat ou la candidate**, et des sujétions tant fonctionnelles que géographiques attachées au poste.

L'argumentaire fourni au contrôleur budgétaire doit permettre de restituer la logique ayant abouti à la proposition finale.

1. Comparaison avec la rémunération des fonctionnaires occupant des fonctions similaires

Les situations des personnes contractuelles et des fonctionnaires ne sont pas identiques, notamment en termes de retraite et de garantie de l'emploi.

Le niveau de rémunération des agents titulaires exerçant des fonctions identiques, de mêmes niveaux de responsabilités, à compétences, à ancienneté et poste équivalent constitue un point de référence, parmi d'autres, pour la détermination de la rémunération des contractuels. Pour définir cette référence, il sera tenu compte d'une projection de l'expérience professionnelle du candidat sous forme d'années d'ancienneté dans l'une des quatre grilles de référence :

- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ;
- Ingénieurs des travaux de la météorologie de classe normale ;
- Technicien supérieur de la météorologie de 1^{ère} classe ;
- Adjoint administratif principal de 2^e classe.

L'ancienneté sera estimée en tenant compte de l'ensemble des postes tenus par la personne au cours de sa carrière avec des missions correspondant au corps dont la grille est utilisée.

A ces éléments sera rajouté l'équivalent du plancher d'IFSE selon le groupe de fonction applicable au poste et le niveau catégoriel FP (A, B ou C) dans lequel sera projeté le candidat ou la candidate.

1. Positionnement par rapport à la rémunération précédemment détenue

Afin de ne pas obérer le recrutement d'agents en capacité d'assurer les fonctions à pourvoir, **il est souhaitable qu'aucune proposition de recrutement ne puisse aboutir à une perte de rémunération.**

Le maintien à minima d'un niveau de salaire équivalent à celui précédemment détenu doit pouvoir être garanti

Ce maintien s'effectuera sous réserve d'une adéquation entre :

- le niveau de responsabilité détenu sur le précédent poste et celui à pourvoir ;
- le niveau de qualification détenu par l'agent et celui attendu sur le poste à pourvoir.

La notion de **salaire déjà perçu** implique d'en **déterminer le niveau sur la base des éléments permanents antérieurs, prévus dans les termes du contrat, lorsque ces éléments sont récurrents ou fondés sur une convention collective (traitement de base, 13^e mois, etc..) attestés par la production du contrat de travail (et des éventuels avenants), des douze derniers bulletins de paye perçus par l'agent et éventuellement tout autre justificatif qui serait demandé.**

De manière générale, une augmentation de rémunération sera proposée dans des proportions qui ne doivent pas conduire à dépasser la rémunération de référence d'un agent titulaire telle que définie ci-dessus au point 1.

Elle pourra prendre en compte des éléments liés au parcours particulier du candidat (diplôme, expérience...).

La rémunération établie sur les éléments permanents précédemment déterminés constitue la **part fixe de la rémunération** des agents contractuels qui sera exprimée sous forme de points d'indice majoré Fonction Publique.

Certains avantages en nature pourront également être pris en compte dans la détermination de la part fixe de la rémunération

1. Éléments accessoires de rémunération liés au poste

Une rémunération complémentaire sera définie en fonction des spécificités du poste. Il s'agit d'éléments accessoires de rémunération, complémentaires de la part fixe, qui ont vocation à évoluer avec le poste tenu sur la base des éléments suivants :

• Éléments liés à la fonction envisagée

Ces éléments, issus de la note de gestion des corps techniques, auront vocation à apparaître de manière spécifique dans le contrat de travail ("**dont part fonction**") en explicitant les différents items si plusieurs sont cumulés.

En cas de mobilité sur d'autres fonctions du référentiel ci-après et associées ou non à certaines sujétions spécifiques (travail de nuit, les WE et jours fériés), une modulation à la hausse ou à la baisse sera appliquée par avenant au contrat.

Radariste	139 €	Chef de projet niveau 1, 2 et 3	139 - 279 €
Technicien de maintenance	83 €	Prestations médiatiques (Radio France)	180 €
Assistant de prévention	139 €	Poste de conseiller d'unité technique	200 €
Assistant événementiel (MF sport)	139 €	Poste d'encadrement	Jusqu'à 350 €
Correspondant Qualité (en direction)	139 €	Cellule ministérielle de crise	139 €
Référent "Armées"	139 €		

(Ces montants sont mensuels)

• Éléments liés aux contraintes en temps de travail sur le poste

Les indemnités versées aux fonctionnaires en application des dispositions réglementaires et des notes de gestion RIFSEEP applicables aux corps techniques au titre du travail effectué la nuit et les jours du samedi, dimanche et jours fériés sont versées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités aux personnes contractuelles.

Ainsi, les indemnités et compléments suivants seront versés sous la forme de compléments de rémunération :

- indemnité horaire pour travail de nuit
- indemnité pour horaires adaptés (IPHA) si la personne contractuelle a opté pour la récupération en IPHA
- bonifications horaires indemnisées
- complément annuel pour vacation de nuit subordonné à un nombre de nuits travaillées en année N-1 :

Nombre de vacations de nuit	<u>Montant annuel</u>
De 1 à 4	300 €
Entre 5 et 25	1 000 €
A compter de 26	1 600 €

Le versement de l'ensemble de ces éléments fera l'objet d'une mention expresse au contrat.

- **Éléments liés à une géographie particulière**

Ces éléments auront vocation à apparaître de manière cumulée dans le contrat de travail ("**dont part géographique**") en explicitant le motif qui justifie le complément afin de permettre en cas de mobilité une modulation à la hausse ou à la baisse.

Cette disposition concerne les postes situés dans des zones valorisées pour les fonctionnaires (DOM, COM, région parisienne, agglomération lilloise), et dans des proportions similaires.

- **Application du référentiel DINUM**

L'application du référentiel DINUM pour les métiers du numérique, permet de proposer des rémunérations plus attractives pour ce secteur stratégique.

Le taux de réalisation des montants indiqués est actuellement fixé à 80 % pour Météo-France.

Compte-tenu des tensions observées sur le secteur de l'informatique, des préconisations de la DINUM et pour disposer de moyens plus attractifs qu'aujourd'hui, l'établissement appliquera la grille DINUM à 100 %.

La différence entre la rémunération issue du référentiel et celle précédemment détenue par la personne contractuelle sera considérée comme un élément accessoire liée à la fonction.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES

Certains compléments de rémunération peuvent d'ores et déjà être versés aux agents contractuels, par application des lois et décret s'y référant.

Ils feront l'objet d'une mention expresse au contrat.

Exemples :

- Les indemnités d'astreintes ;
- La prime d'intéressement à la performance collective (ou participation) ;
- L'indemnité compensatoire corse (décret n°089-251) ;
- Supplément familial de traitement (SFT) ;
- Les rémunérations accessoires (formation et jury de concours, décret n° 2010-235)
- Forfait télétravail

Enfin, une **prime dite d'objectifs** fera l'objet d'une mention expresse au contrat sous forme de montant et permettra le versement aux agents contractuels d'un complément annuel, dans des proportions et modalités d'attribution identiques aux dispositions réglementaires applicables au complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux fonctionnaires des corps techniques. Cette prime ou bonus constitue un plafond maximum pouvant être attribué à l'agent. Elle sera versée en fonction des objectifs atteints, de la manière de servir et de la participation aux projets stratégiques de l'établissement.

Une **part variable** sera également prévue pour les postes de direction particulièrement stratégiques dont le montant sera fixé en fonction du niveau de responsabilité et du degré d'exposition du poste et sera versée en fonction de l'atteinte des objectifs fixés annuellement à l'occasion de l'entretien professionnel.