



Commission Consultative Paritaire sur la gestion des personnels 'contractuels' Compte rendu de la réunion du 3 juin 2021

La commission consultative paritaire 'contractuels' s'est tenue en visioconférence ce 3 juin 2021. Cette commission consiste à réunir des représentants de l'administration et des représentants des personnels ; elle est paritaire, ce qui signifie qu'il y a autant de représentants officiels de l'administration que de représentants des personnels (s'il y a des votes, cela permet l'équité). Dans les faits il y a plus de représentants de l'administration pour répondre à nos questions et tant mieux !

Participants :

Côté administration : Montopoulos Auguste (DRH/DA), Teste Alexandre, Doubremelle Claire, Williams Louise, Jean-Navarre Rebecca, Hélène Martinez, Clémentine Bagieu.

Le nouveau SG/RH/DA, Monsieur Montopoulos Auguste remplace Christophe Pillon.

Alexandre Teste du Pôle Recrutement et Concours était présent pour la première fois.

Côté représentants des personnels : Barrière Christophe, Drégé Bernard, Laurent Marty

*

Sommaire :

Introduction	p 1
La DRH présente un bilan de gestion des personnels sous contrat	p 2
<ul style="list-style-type: none">• Au sujet de l'évolution générale des effectifs à la hausse : des besoins de personnels sous contrat expliqués par un manque de ressources internes• L'augmentation serait aussi liée aux « nombreux appels d'offres » remportés par Météo France avec des recrutements sur contrats gagés sur des financements extérieurs.	
Une question sur les grilles d'évolution des chercheurs en CDD	p 3
Plus généralement, nous demandons le retour de grilles de référence pour les salaires	p 3
La charte de référence d'emplois des contractuels à Météo France doit être mise à jour	p 3
La revalorisation des salaires qui doit intervenir à minima tous les 3 ans pour les CDI	p 3
Enfin, des échanges sur :	p 4
<ul style="list-style-type: none">- la situation difficile de nos collègues de l'agence comptable en conflit avec la DGAC- des éléments de rémunérations, en l'occurrence :<ul style="list-style-type: none">• l'indemnité de résidence (art. 9 du décret n° 85-1148)• il est possible pour un agent contractuel de se faire indemniser un CET	

*

En introduction chacun reconnaît que la gestion des personnels contractuels demande une maîtrise spécifique : deux agents sont prévus pour la gestion des contractuels, Madame Louise Williams qui est l'interlocutrice privilégiée en binôme avec Madame Ait Ben Bouazza. L'ensemble du personnel du 'Département Gestion individualisée et Paye' est toutefois à votre écoute.

Le nouveau SG/RH/DA, Monsieur Montopoulos Auguste remplace Christophe Pillon.

Alexandre Teste responsable du Pôle Recrutement et Concours était présent pour la première fois.

Nous rappelons que :

- nos questionnements sont représentatifs de ceux de nos collègues contractuels et de l'état d'esprit actuel d'une majorité de contractuels.
- que ces questionnements font ressortir une méconnaissance des statuts (de la diversité des statuts) et des droits qui y sont attachés, que la demande d'amélioration de l'administration des carrières des agents sous contrat est souhaitable.
- que les personnels contractuels employés par Météo France doivent bénéficier des avancées obtenues au niveau fonction publique, pour maintenir une véritable égalité avec l'ensemble des autres personnels de l'entreprise.

La DRH présente un bilan de gestion des personnels sous contrat

La DRH présente le bilan de gestion quantitatif et qualitatif des contractuels de Météo France au 31/12/2020 (ce fichier nous était parvenu en même temps que l'ordre du jour). Quelques erreurs ont été détectées dans le texte sur la répartition des contractuels par service, ainsi que sur les fonctions occupées. Un correctif sera fourni.

Les échanges s'ouvrent avec l'administration :

- au sujet de l'évolution générale des effectifs :

Constat est fait d'une augmentation des recours au contrat à la fois dans la catégorie « sous plafond » et « hors plafond ». Est-ce une tendance lourde à Météo-France ou est-ce conjoncturel ?

Notre nouveau DRH/DA propose une explication (très corporate) sur le recours aux contractuels imposé par la loi avec une évolution sur le quinquennat, sur l'évolution générale et la concurrence au niveau de l'état pour le recrutement de certains profils, etc....

Cette augmentation de l'utilisation des contrats contribuerait donc au bon fonctionnement de Météo France. Peut-être, ce n'est que l'avis de la direction. Le mouvement est pour sûr en adéquation avec la politique gouvernementale. DRH/DA rappelle que pour assurer les missions et le fonctionnement du service public, il est normal de faire appel à des contractuels si l'on ne trouve pas de ressources en interne. L'administration se défend toutefois de souhaiter que cette pratique se développe : DRH/DA rappelle le souhait de pourvoir les postes en priorité par recouvrement interne.

Les contractuels ne représentent qu'environ 6 à 7 % du personnel de l'établissement ; attention à ce qu'ils ne jouent pas trop le rôle de simple « variable d'ajustement ».

Les métiers de l'informatique (DSI) sont les principaux pourvoyeurs des demandes. L'informatique ne serait donc pas très attractif pour les « titulaires » ?

Le second poste de consommation est le secrétariat général et plus particulièrement les services DRH ou Finances. La DRH évoque une forte pression liée aux nouvelles contraintes légales et un besoin de compétence spécifique pour expliquer ce besoin.

L'augmentation serait aussi liée aux nombreux appels d'offres remportés par Météo France qui demandent des recrutements sur contrats hors plafond gagés sur des financements extérieurs.

Ce sont pour nous des bonnes nouvelles si c'est avéré et cela semble l'être : ces emplois sont passés de 60 en 2020 à 70 pour 2021, de la même manière que les apprentis sont passés de 15 à 20. La RH explique qu'il y a bien 7 doctorants sous contrat (-1).

Corollairement, des « contrats de projets » sont en train d'être mis en place à Météo France ; il s'agit d'un dispositif prévu dans la nouvelle loi encadrant la fonction publique. Le DRH/DA précise que ce nouveau type de contrat est à disposition de Météo France : il permet de s'adapter aux réalités des projets et de s'affranchir du bornage 3 ou 6 ans.

Suite à notre interrogation, la RH a confirmé la mise en place de la prime de précarité de 10 % de la rémunération brute globale pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un an.

De la même manière, nous interrogeons sur les CDI-sations.

Sur les fonctions en tension, la RH confirme qu'il est possible de proposer un CDI dès la 3^{ème} année sans attendre la 6^e, ces délais peuvent donc être raccourcis... il y a même parfois des recrutements directement en CDI. 9 agents sont cédés en 2022

Nous posons une question sur les grilles d'évolution des chercheurs en CDD :

Concernant les emplois sur contrats de type 'recherche', il existe une grille de rémunération à 3 niveaux (débutants, confirmés, experts). Cette grille ne devrait-elle pas être en meilleur affichage sur l'Intramet (elle est annexée à la charte de référence, pour sa version de 2015)?

La DRH comprend cette demande. En revanche, elle évite de s'engager sur l'automatisme que nous réclamons concernant les changements de niveau si la qualification est atteinte. Pour la DRH, les règles du jeu sont connues dès le début par l'agent, la DRH nous assure « de sa vigilance » à venir. Le discours n'est pas très clair : il faut donc être nous-mêmes vigilants.

Du coup, c'est tout de même le moment de réclamer si vous vous sentez floués.e!

Plus généralement, nous demandons le retour de grilles de référence :

DRH/DA précise que Météo-France ne la mettra en place que si elle est imposée par le Ministère. La DRH a toutefois été à l'écoute de nos arguments... tout en nous retournant qu'un contractuel n'est « *définitivement pas un titulaire* » et qu'une grille n'a pas nécessairement de sens. En outre, il a été rappelé que les salaires sont négociés au cas par cas au moment de l'embauche.

La charte de référence d'emplois des contractuels à Météo France doit être mise à jour :

Nous avons à nouveau réclamé [la mise à jour de la charte de référence de Météo France](#) qui date de 2015. Les RH nous proposent d'attendre le toilettage en cours du décret de 1985 qui est fait au niveau du ministère de la Fonction Publique et qui concerne les contrats dans la fonction publique.

Le texte a été présenté ce même 3 juin aux organisations syndicales nationales par la direction générale de l'administration et de la fonction publique ; et il devrait être publié avant la fin de l'année. En attendant, la RH nous enjoint de communiquer toutes difficultés, souhaits ou autres...

Elle affirme que le personnel de la DRH est totalement à l'écoute de nos revendications et à la disposition des agents, dès lors que les échanges se déroulent dans le cadre réglementaire.

Un sujet phare est la revalorisation des salaires qui doit intervenir à minima tous les 3 ans :

Nous avons appris qu'un nouveau workflow est en place : la DRH constitue une liste d'agents éligibles à une revalorisation toutes les années au mois d'octobre. Cette liste est ensuite soumise aux directions des agents concernés pour une instruction et une motivation du % de la revalorisation. Le dernier mot étant pour le contrôleur budgétaire.

Cela correspond un peu à ce que la CFDT-Météo avait réclamé l'an passé : que la DRH sensibilise les chefs. Nous avons constaté que les responsables de service ne savaient pas toujours « quoi faire » des personnels sous contrat et ignoraient les règles spécifiques qui s'appliquent.

Chez les personnels fonctionnaires titulaires, en général, tous les 3 ou 4 ans, il y a un passage d'échelon, donc une augmentation à l'ancienneté.

Ici, on nous précise que suivant les résultats de l'agent, suivant son niveau d'implication il peut y avoir une revalorisation toutes les années. Attention donc à vos objectifs lors de l'entretien annuel !

En moyenne, c'est toutefois tous les 3 ans que l'établissement revoit les rémunérations des contractuels en CDI, même si réglementairement, le décret de référence prévoit « une réévaluation **au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (...) ou de l'évolution des fonctions. » Comme tous les établissements publics, Météo-France fait le minimum.

Un autre élément important concerne les % de revalorisation. Le taux moyen de revalorisation est de 5 % tous les 3 ans. Toutefois, nous comprenons que le contrôleur budgétaire accepte des taux plus importants pour environ 5 % des agents demandeurs (7 agents) par session.

La question du statut des contractuels 48-1018 (géré par grilles indiciaires semblables en partie à celles des titulaires) a été évoquée notamment sur le blocage des rémunérations en fin de carrière. Il n'y a pour l'instant aucune possibilité d'évolution tant au niveau des salaires que des primes. Il est possible de limiter un peu ce blocage par l'accès à la GIPA (Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) mais dont le traitement a pris du retard au niveau DRH.

Enfin, nous échangeons sur :

- la situation difficile de nos collègues de l'agence comptable actuellement en conflit avec la DGAC. Nous avons principalement mis en avant la non-équité des traitements dans cette affaire. La DRH est au courant. Certains agents venant de la DGFiP sont détachés dans les corps communs Météo-France/DGAC alors que d'autres, c'est non et non, tout cela au sein du même service. Et parfois pour les acceptés, cela a été accepté bien après les premières demandes des écartés du détachement dans le corps.

D'où un fort sentiment d'injustice entre collègues affectés sur des tâches similaires.

- des éléments de rémunérations, en l'occurrence :

- l'indemnité de résidence (art. 9 du décret n° 85-1148): "*L'indemnité de résidence est allouée aux agents mentionnés à l'article 1er du présent décret titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 4 du présent décret*". A la différence du supplément familial de traitement (SFT) qui peut être versé si l'on a un indice ou pas, cette indemnité I.R. requiert un indice ; ce qui renforce notre souhait d'une grille de référence ! Pourtant, certains agents voient dans leur contrat la mention « indemnité de résidence incluse dans le traitement brut ».

- il est possible pour un agent contractuel de se faire indemniser un CET au même titre qu'un agent titulaire, uniquement au-delà du seuil de 15 jours. Au terme de chaque année civile, le nombre de jours inscrits sur le CET doit être supérieur à 15 jours pour pouvoir demander une indemnisation. Ces dispositions sont prévues par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté en date du 28 août 2009 pris pour application de ce même décret.

De manière générale, la DRH se dit prête à répondre à nos questions techniques par email. Nous poserons les nôtres, en y joignant vos éventuelles questions si vous nous les faites suivre, et nous vous rapporterons les réponses par la suite.

Ecrire à cfdt@meteo.fr merci !