



Contractuels : Commission Consultative Paritaire

Réunion du 4 novembre

Etaient présents :

* côté administration : Christophe Pillon (DRH/DA), Clementine Bagieu, Louise Williams, Claire Doubremel

* côté représentants des personnels (CFDT-Météo) : Paul Berbegal, Clotilde Dubois, Laurent Marty, Florence Baudier

Cette commission « CCP contractuels » se tient à un rythme annuel.

Carrière des contractuels :

- Accession à un CDI : il faut 6 ans d'ancienneté, en 2019, tous ont été acceptés
- Faisons un zoom sur la CDI-sation à la DSI (Système d'Information) :
Après 3 ans « seulement », en accord avec le contrôleur budgétaire et le directeur, des contrats à durée indéterminée ont été proposés pour fidéliser les personnels. En effet, ils s'investissent dans des projets longs et il est bon de les « garder » ; ce domaine est un secteur sur lequel Météo-France a du mal à recruter. Un agent en CDI va permettre une évolution au sein de l'établissement pour les personnels contractuels de la DSI. En 2020 : 5 agents ont été concernés après 3 ans.
Prospective : l'administration a identifié 7 agents à qui proposer un CDI en 2021 à la DSI.

Evaluation de la rémunération, clause de réévaluation :

14 personnes ont été augmentées en 2020 : de 5 à 7%. L'une d'entre elles a eu une augmentation plus conséquente (13%) qui est liée à un changement de fonction avec du management, ceci a été validé par le contrôleur budgétaire. **Dans ce processus, il n'y a pas de contact avec le DRH pour les contractuels, tout se passe uniquement avec son N+1. C'est la situation actuelle. Après notre sollicitation, la DRH semble d'accord pour systématiser un processus plus construit dans lequel elle intervient : il est convenu de produire un projet de texte.**

Ce processus s'inscrit dans un exercice contraint par la validation par le **contrôleur budgétaire, qui doit acter la masse salariale et le coût pour l'établissement, valider les trajectoires, etc...**

La CFDT-Météo pose dès lors la question de l'anticipation du budget : il y a 25 agents en clause de revoyure en 2021, est-ce bien pris en compte dans la masse salariale? A quel niveau (combien de % d'augmentation peut-on espérer ?) La réponse est que rien n'est fixé, il y a un échange avec le manager, les entretiens d'évaluations sont regardés pour valider un nouveau salaire. La discussion a duré assez longtemps...

Nous faisons remarquer que pour les chercheurs, c'est plus simple, il existe une grille de référence, connue du contrôleur budgétaire et qui permet des augmentations « automatiques ».

UN POINT EST FAIT SUR LE BILAN DE GESTION DES EFFECTIFS EN 2019 :

Il a été bien enrichi. On constate qu'en 2019, 12 personnes ont démissionné (pour aller vers de meilleurs emplois?), 2 ont été licenciés avec un départ en rupture conventionnelle. Il a été mis fin au

contrat d'un agent en fin de période d'essai (c'était un renfort temporaire et il ne s'était adapté ni à son environnement de travail, ni à ses collègues), 1 retraité, et on déplore 1 décès.

Vision par service :

- DSI : forte demande de contractuels ;
- Secrétariat général : les contrats sont de courte durée pour appuyer aux équipes, notamment côté DRH et finances, qui ont du avoir recours à ce dispositif ;
- A l'agence comptable, on note qu'il y a plusieurs agents titulaires de la fonction publique détachés sur contrat (en provenance de la DGFiP).

Dans ce bilan 2019, il manque des informations sur la répartition hommes / femmes.

En ce qui concerne la parité, les chiffres doivent être intégrés dans le bilan : il y a 71% d'hommes parmi les contractuels. La CFDT-Météo demande à disposer des répartitions Hommes-Femmes par type de contrat par catégories retenues pour la Fonction Publique A+ (manager, direction), A, B, C, avec lorsque c'est possible, les indices de rémunération.

Parlant des managers en général, nous demandons qu'ils soient mieux sensibilisés aux cas des personnels contractuels et que la DRH les informe de manière répétée sur les clauses de revoyure.

INTERLOCUTEUR A LA DRH

Comme nous demandons un interlocuteur précis à la DRH, il est indiqué que Mme Louise Williams peut répondre sur toutes questions d'indice ou concernant les contractuels.

UNE INFORMATION EST DONNÉE SUR LES RECRUTEMENTS 2021

Il est signalé que des recrutements supplémentaires hors plafond d'emploi sont demandés pour l'année 2021, notamment à la direction de la recherche : 15 emplois en plus (mais ce sont des contrats temporaires). En 2020, le plafond d'emploi était déjà passé à 60 contractuels.

En 2020 s'est produit un embouteillage sur ces contrats, le plafond a été atteint, ce qui a nécessité de différer les recrutements à 2021. La révision du plafond est visée dans le PFL2021 (loi de finances).

Cela ne vient en rien ponctionner sur le personnel de Météo-France : **le projet de loi déposé relève à 70 ETP le nombre d'emplois hors plafond. Ainsi, les contrats d'apprentissage passeront de 15 à 20 en 2021 : ce qui permet de recruter 5 apprentis en plus en 2021.**

Pourquoi 70 ETP ? 7 chercheurs voient leur contrat arriver à échéance fin 2020, ce qui libère des places pour engager de nouvelles missions de recherche et embaucher des spécialistes. Avec + 10 ETP = cela fera 17 places disponibles.

Certains recrutements ont dû être repoussés de novembre à janvier 2021.

LICENCIEMENT :

La CCP est saisie de ce cas afin que le licenciement qui sera prononcé tout en étant le moins pénalisant possible.

L'administration précise que ce ne sont pas des procédures habituelles, notamment pour le cas présent, un contrat de thèse sur 3 ans. Dès le début du contrat, des difficultés sont apparues et malgré des formations, l'objectif de finir et soutenir la thèse est devenu inaccessible. L'agent.e sera toutefois cité dans un article en co-auteur. Il/Elle pourra s'en prévaloir.

Nous interrogeons l'administration sur la manière dont ont été opérés la sélection et le recrutement. C'était sur concours, avec un entretien avec un jury.

L'avis de la CCP est demandé sur ce cas de licenciement

La DRH explique les difficultés et l'accord de la personne pour partir qui serait obtenu, l'administration vote favorablement, l'ensemble des représentants s'abstiennent sur le cas évoqué, du fait de n'avoir pas pu entrer en contact avec cette personne.

Le licenciement officiel a lieu le 15 Novembre au soir. L'agent bénéficie d'une rupture de contrat avec dédommagements, et d'ouverture de droit à l'ANPE. Ce type de cas, où aucune des parties n'a trouvée son compte dans le contrat initial (ni l'agent, ni Météo-France) est heureusement rare.