CR CCP du 11 Octobre 2022.

Commission Consultative sur les personnels sous contrat

Présents
David Ménager, directeur SG/RH/D
Nicolas Hussonnois, DRH/département de la gestion individualisé et de la paye
Alain Dabas, direction de la recherche et de l'enseignement supérieur
Carole Cazaubon, DRH Pôle recrutement

CFDT :
Représentants Contractuels : Florence Baudier et Bernard Drège.

Point 1 : revalorisation face à l'inflation
Pour l'augmentation de 3.5% sur le salaire brut, revalorisation liée à l'inflation ; normalement les contractuels sous plafond d'emploi ont tous reçu un avenant. Il reste quelques cas de contractuels ayant signé entre juin et août et qui n'ont pas reçu cette augmentation. Nous avons échangé avec l'administration et ces cas sont en cours de régularisation.

L' « exclusion » des hors plafond : la p-dg a été vue sur ce point quelques jours plus tôt en « CTEP » et un agent représentant les collègues, invité spécialement, avait pu témoigner au nom de tous les concernés. La réponse de l'administration a été la même dans les deux réunions : tout est fait pour que chacun puisse également avoir une augmentation du salaire brut de 3.5%, rétroactivement depuis le mois de juillet 2022. Il faut parfois regarder contrat par contrat, avec les partenaires.

Quelques cas très spécifiques ont été abordés, communiqués à RH afin que nul problème ne subsiste et que chaque contractuel se voit bien réévalué en dehors du schéma de revoyure.

Point 2 : ajustement des salaires, valorisation des diplômes et de l'expérience à l'embauche - dans le contrat initial -
Nous avons ré-abordé le souci d'un montant qui est convenu en entretien d'embauche, mais souvent validé à la baisse par le contrôleur budgétaire.
Également le fait que pour certains postes, tous les diplômes ne sont pas pris en compte.
Il a été demandé de revoir les conditions d'embauche, le montant des rémunérations et les diplômes pris en compte pour un poste donné.
Réponse :
un poste correspond à une certaine expérience. De ce fait, toute expérience supplémentaire ne sera pas toujours prise en compte.

Il convient de se rapprocher de Mme Cazaubon qui a par ailleurs répondu aux interrogations sur le sujet des postes et du niveau attendu sur les postes. En quelque sorte, malheureusement, être « surdiplômé(e) » ne sera pas pris en compte dans la rémunération.
Nous avons demandé que ce soit plus explicite dans le discours tenu lors des recrutements. Nous avons également demandé une clarification vis à vis des « références » de rémunération (poste statut IT…etc.).
Ét nous portons comme exigence que cela soit explicite dans la charte d'emploi des personnels contractuels à venir (la révision de la Charte actuelle).

Pour ce qui concerne les contractuels techniciens occupant des postes de niveau Ingénieur : à notre demande, les cas vont être étudiés. Il y a notamment un sujet concernant les primes de nuit ; une pondération est en cours. La part des nuits serait incluse dans le forfait. RH doit valider ce point.
Les heures de nuits dont les contractuels disent qu'elles ne sont pas rémunérées à hauteur du temps passé pourront être récupérées par les agents (les agents ne bénéficient pas des IPHA par exemple), mais il faut en déterminer le volume.

Point 3 : revoyure des contrats

La revoyure consiste en quelque sorte en un point sur la revalorisation du salaire.
Ce point a été de nouveau abordé car nombre d'entre vous ne savent toujours pas que c'est possible ; ni les chefs de service.
La revoyure c'est au minimum tous les 3 ans à date anniversaire. Le niveau de rémunération du contrat doit être revu, que ce soit pour la reconduction d'un CDD, ou pour une CDisation, ou également par la suite durant la vie du contrat d'un contractuel en CDI.
Nous avons noté qu'un process de recensement des contractuels qui arrivent à leurs 3 ans de contrat est fait par RH. Ainsi, RH se tourne vers le chef de service afin de valider la reconduction du contrat en CDD ou le passage en CDI ; et ils valident un % d'augmentation qui sera proposé au contrôleur budgétaire pour accord.
Ce process qui aujourd'hui « échappe » quelque peu aux agents concernés (pas d'info à la signature du contrat, pas d'info en fin de contrat…), nous avons donc demandé que les agents soient plus et mieux associés. Il serait souhaitable de convenir d'un échange préliminaire avec son chef de service et être plus « inclus » tout au long du process.

Vos représentants ont demandé que ce process soit bien expliqué à chacun, au contractuel mais aussi au chef de service qui l'emploie ; et que ce point soit explicité dans la charte.

Point 4 : points divers

Un CET (Compte Epargne Temps) peut être ouvert par tout agent contractuel. Il faut en faire la demande à sa RH, les jours à épargner seront à décider en décembre chaque année.
Attention, 15 jours au minimum sont à épargner avant de se faire régler les jours au-delà de ces 15-là pour ceux qui le souhaitent. A noter que si vous avez 15 jours de CET (ou plus), ils seront à prendre en congés avant votre date de départ du contractuel car ils ne peuvent pas être payés (date de fin de contrat, démission, départ à la retraite !!). Le CET doit être « soldé » à la fin du contrat.
Gestion du compte : Le maximum de jours dans un CET est 60. Ce nombre atteint, les jours épargnés durant l'année sont réglés (déclarés en janvier de l'année suivante/réglés sur la paye de Juin). Des jours de CET peuvent aussi compléter des congés annuels si besoin…

Perspectives concernant les hors plafonds :
Pour les contractuels qui souhaitent soit intégrer Météo-France, soit discuter de leurs parcours professionnels (recherche), ou des perspectives potentielles internes en fin de contrat, mais aussi externes (lettre de recommandation, autres) : se rapprocher d'Alain Dabas.
Un bilan sur le parcours professionnel peut être demandé et fait avec la RH.

Nous avons abordé les points sensibles des chercheurs hors plafonds, soumis au temps donné à leur recherche et qui souhaiteraient aller plus loin… Alain Dabas rappelle qu'il y a des impératifs de Météo-France et des enjeux propres aux partenaires extérieurs qui calibrent l'orientation financière, les développements, la R&D. Se rapprocher de lui !

Enfin, rappelons-le, tout contractuel peut, quel que soit son statut (CDD/CDI) aller sur le site intramet rubrique mobilité et postuler/candidater à des postes offerts en mobilité (fil de l'eau).

Point 5 : nous avons traité de nombreux cas particuliers (cas nominatifs)
Nous avons traité en séance de nombreux cas particuliers qui nous avaient été remontés soit par mail, soit via les réunions préparatoires. les concernés peuvent se rapprocher de nous.

Vos représentants lors de cette CCP
Florence Baudier
Bernard Drege
et il y a ceux qui étaient excusés à cette réunion ;-) mais qui sont bien présents pour aider :
Christophe Barrière et Bénédicte Marty.