



RIFSEEP TSM et ITM, point avant le passage au Comité Technique

Note : Les chiffres évoqués dans cet article sont des montants annuels.

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire (RI), c'est à dire une prime. Il est calculé par rapport aux fonctions (F), sujétions (S), expertise (E) et engagement professionnel (EP) des agents.

Son fonctionnement concernant les TSM et les ITM est décrit par une "note de gestion" présentée ce vendredi 6 avril au CT-EP (Comité technique d'Etablissement Public), l'instance de concertation entre la direction générale et les organisations syndicales.

Le RIFSEEP est essentiellement composé de l'IFSE :

En résumé des épisodes précédents ([ex. ici](#)), pour la partie indemnitaire (I) fonctions (F), sujétions (S), expertise (E), retenons que la direction fait reposer le niveau minimum de la prime (un « socle ») sur des "*pesées des postes*". Celle des ITM était connue, celle des TSM a été présentée aux représentants des personnels en février. Cette pesée fait ressortir deux groupes (comme demandé par les organisations syndicales).

On regrettera l'absence du critère sujétion dans cette pesée.

- Chez les TSM, la distinction entre les deux groupes a une valeur symbolique d'un point de vue financier (180 € par an) : une « *marche* » (terme employé par l'administration) très réduite entre les groupes a été retenu. Les différences de niveaux de cette IFSE sont plus importantes selon les grades et échelons : les CT touchent 715 € de plus que les TS1, et les CT9 à 11 conservent 1 150 € de plus que les autres CT (cette règle provenant de feu l'ITS a été conservée, ce n'était pas garanti).

- Chez les ITM, il y a trois groupes de fonction. Les différences sont aussi de 180 € entre les deux « plus petits » (n°2 et n°3) mais la marche est nettement plus importante dès lors que l'on rejoint le groupe 1, celui des postes CUT.

Les fonctions complémentaires (ex. assistant de prévention) sont valorisées à 1079 € par an, que l'on soit ITM ou TSM. Enfin, les TS1 et « simples » ITM habitant en région parisienne bénéficient d'un petit supplément, respectivement de 405 et 665 €.

La mise en place du régime indemnitaire :

La mise en place du RIFSEEP ne change rien pour les agents actuellement en poste : chacun garde son niveau de prime, au minimum. La « bascule » se fait au 1er juillet 2017, rétroactivement.

On n'est ensuite susceptible de baisser en niveau de primes qu'en cas de mutation vers un groupe de « niveau inférieur » à celui de son groupe de départ.

Les primes informatiques ou les primes fonctionnelles (ITSF) n'existent plus : ceux qui en ont (aujourd'hui ou au 1/07/17) les intègrent pleinement dans leur IFSE. La Cfdt-Météo a soutenu cette disposition. On note de plus, qu'il faudra regarder de près comment sont traités les « surplus » de primes informatiques de nuit, week-end et jours fériés, lors de la « bascule ».

En cas de changement de poste à partir du 1/7/2017 : l'administration prendra en compte la situation la plus favorable à chaque agent en comparant le régime ITS et le régime RIFSEEP. C'est une demande unanime des représentants des personnels.

A partir des CAP de mai prochain, le RIFSEEP s'applique et la DRH s'engage à consulter les agents qui auraient postulé sur des postes de groupes de « niveau inférieur ».

Le RIFSEEP va instaurer une prime très liée à chaque individu, à son parcours de carrière :

La partie principale de la prime (l'IFSE) d'un agent augmente ou diminue en cas de mobilité.
Avec une mobilité « ascendante », vers un groupe de plus haut niveau, on gagne.
Avec une mobilité « descendante », vers un groupe de moindre niveau, on perd.
Chez les TSM, les mobilités de groupe 2 à groupe 1 augmentent l'IFSE de 200 €. A contrario la baisse en cas de mobilité du groupe 1 vers le groupe 2 est de - 100 €...
Un complément est servi à hauteur de + 400 € dès lors que le poste est en recouvrement ITM.
Chez les ITM, les mobilités de groupe 3 à groupe 2 augmentent l'IFSE de 300 €. A contrario la baisse en cas de mobilité du groupe 2 vers le groupe 3 est de - 150 €...
Assez logiquement, une prise de fonction dans le groupe 1 (que l'on vienne du groupe 2 ou du groupe 3) rapporte + 4 450 € pour une prise de fonction CUT1 et + 3 290 € pour une fonction CUT2. A l'instar de ce qui est en place aujourd'hui. Les baisses sont équivalentes à 150 € près.
Un complément est servi à hauteur de + 600 € dès lors que le poste est en recouvrement IPEF.

Une mobilité au sein d'un même groupe de fonction donnera un tout petit plus de 50 € pour les TSM, et un petit plus de 100 € pour les ITM.
La CFDT-Météo est favorable à plus d'effet pour une mobilité ascendante ou dans le même groupe.
La CFDT-Météo est défavorable à une quelconque sanction en cas de mobilité descendante, ce afin d'éviter toute sclérose des changements de postes.

L'expertise de l'agent pourra désormais être « revalorisée ». Au moins une fois tous les 4 ans sur un même poste sans mobilité. Elle peut aussi l'être tous les deux ans voire chaque année. Dans un premiers temps, la direction a indiqué que ces revalorisations viseront en priorité les agents n'ayant pas bénéficié d'un maintien de prime informatique ou d'ITS fonctionnelle dans leur « IFSE ».
Toute baisse d'IFSE » devra être signalée aux représentants des personnels : les baisses sont possibles mais elles doivent être justifiées.

Concernant d'éventuels recours, l'administration explique que les CAP ne statuent pas sur les recours indemnitaires. En revanche, les agents peuvent faire un recours, en CAP (!), concernant leur entretien professionnel, durant lequel le RIFSEEP peut évidemment - et même devrait - être abordé.

Un complément éventuel pour un nombre réduit d'agents :

Une part imprévisible est prévue : il s'agit du Complément Indemnitare Annuel (CIA) qui vient compléter l'IFSE pour certains agents, servi en fonction de l'engagement professionnel - le mérite -. L'administration propose de gérer ce CIA avec le même dispositif que la majoration individuelle de l'ITS : 3 niveaux de montants chez les TSM, 3 chez les ITM. Ce dispositif prévoit une enveloppe de 80 000 euros pour environ 10% des 2400 TSM et ITM.
Cela signifie que 90 % des agents n'auront rien.
Chez le cousin DGAC, tous les agents d'un même corps ont un montant identique.

En conclusion, pour l'essentiel, on retiendra :

Les météo ne pourront plus se référer à un niveau de prime inscrit dans un arrêté pour connaître leur prime annuelle. Dans les nouveaux textes de référence, il n'y a que des planchers par grade.
Au mieux, les météo verront le minimum auquel ils ont droit (le « socle ») dans la note de gestion du « RIFSEEP », note interne à Météo-France. Mais leur propre niveau sera individuel.
Cet affranchissement d'un niveau de primes totalement fixe rend le système plus flou, seuls les grands principes sont saisissables. Mais la direction met en avant qu'étant libérée des arrêtés, elle pourra désormais revaloriser les primes pour tous et plus facilement. Dont acte !

Comme indiqué en introduction, la note de gestion de la direction sera étudiée une ultime fois vendredi 6 avril au matin, les personnels sont invités à nous interroger d'ici cette date, pour ceux qui ont des questions. Celles auxquelles nous ne saurions pas répondre seront posées à l'administration.

La cfdt-météo : cfdt@meteo.fr