



Nouveau régime de primes pour les TSM et ITM, le RIFSEEP (mise en place en 2020 et échanges en CTEP du 19 déc 2019)

Le RIFSEEP va s'appliquer et être mis en paye pour les TSM et ITM en 2020 :

D'ici fin 2020, tous les personnels ayant qualité de fonctionnaires à Météo-France (92 %) seront soumis au « RIFSEEP », un régime indemnitaire (RI), c'est à dire une prime, calculé par rapport aux fonctions (F), sujétions (S), expertise (E) et engagement professionnel (EP) des agents.

Les personnels administratifs y sont déjà passés les années précédentes, les IPEF viennent d'y passer. Pour les TSM et ITM, cela se fera au fur et à mesure de l'année 2020.

Les ITM vont être les premiers concernés, le [texte de référence étant paru au Journal Officiel le 13 décembre 2019](#). Pour les TSM, pas de publication de texte puisqu'il a fallu re-débattre des options qui s'offraient à Météo-France (en CTEP du 19 décembre) : avoir deux ou trois groupes de postes ? Ce sera deux, comme prévu depuis plus d'un an. La CFDT-Météo préférerait trois car cela valorisait plus les postes et les personnels.

Des rappels sur les salaires au titre de 2017 :

Lorsque les ITM et TSM vont passer au RIFSEEP, ils auront des rappels de salaires puisque ce régime de prime doit s'appliquer au 01 juillet 2017, date à laquelle le montant des primes est revalorisé d'1 % (1 % de plus, c'est 70 à 200 €... par année, selon que l'on soit TSM1 ou CUT2), ce qui entraîne la répartition de 250 000 € par an vers les 2200 personnels ITM et TSM.

300 000 € seront ajoutés pour des ajustements (ex. parmi d'autres, un petit plus sera accordé aux agents occupant un poste d'un autre corps, ex. TSM sur poste ITM ou ITM sur poste IPEF). Mais ce supplément pour les ajustements n'ira pas vers tous les agents (850 bénéficiaires) : une majorité n'aura donc que le 1 % de 2017 mentionné précédemment.

Et au titre de 2018 et 2019 ?

En 2018, a priori, pas d'augmentation de primes. 0 pointé. Comme en 2015 et 2016.

Pour 2019, la CFDT-Météo a souhaité inscrire ce sujet à l'ordre du jour du CTEP du 19 décembre, ce qui a été refusé. La p-dg a toutefois indiqué que les représentants des personnels seraient consultés sur le sujet car si « *aujourd'hui, nous sommes de toute façon dans l'impossibilité de traiter le sujet par manque de chiffres définitifs sur le budget, début 2020, ce sera possible* ». Nous demanderons donc à nouveau un point au CTEP du 10 février 2020.

La CFDT-Météo avait déjà demandé d'inscrire l'évolution des primes à l'ordre du jour en octobre, faisant prendre conscience à la direction que le gel des primes depuis plusieurs années (excepté le 1 % de 2017) était complètement anormal.

La CFDT-Météo réclame a minima 2 % d'augmentation pour 2019 : cela paraît accessible.

Et également 2 % sur 2020.

Comment ça marche ?

Le RIFSEEP est essentiellement composé de l'IFSE :

L'IFSE est l'indemnité (I) de fonctions (F), sujétions (S), expertise (E). Le montant versé repose en partie sur le niveau du poste : il y a deux groupes de postes chez les TSM, trois chez les ITM.

- Chez les TSM, la différence de niveau de prime par défaut entre les groupes est de 180 € par an. Pas énorme, c'est pourquoi cela ne nous dérangeait pas d'avoir 3 groupes. En passant d'un groupe à un autre supérieur (par « une mutation », ou « mobilité »), un agent augmente son niveau de prime IFSE de 200 €. Il ne perd rien en allant vers un groupe inférieur. Cela, pour encourager la mobilité. Avec 3 groupes, les possibilités de « mobilités ascendantes » étaient plus importantes.
- Chez les ITM, trois groupes de fonction sont définis à partir de la pesée des postes. Les différences par défaut sont aussi de 180 € entre les deux groupes « inférieurs » (n°2 et n°3) mais le groupe 1, celui des postes CUT et des Hors Classe est plus haut (+ 1 400 € environ et jusqu'à 3 000 € pour un poste CUT2 par rapport aux groupes 2 et 3). Les IT Hors Classe bénéficient officiellement de primes... Enfin ! Car l'ancien régime ITS ne connaissait pas ce 3^{ème} grade. On va pouvoir avancer !

La mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP :

Pour les agents actuellement en poste et qui n'ont pas changé de poste depuis le 1^{er} juillet 2017, chacun garde son niveau de prime, avec le 1 % en plus. Toutefois, par « ajustement », des agents du groupe 2 chez les ITM et du groupe 1 chez les TSM verront leur IFSE augmentée de 15€ mensuels environ (en plus de l'augmentation de 1 % de 2017).

En cas de changement de poste depuis le 01/07/2017, l'administration prend en compte la situation la plus favorable à chaque agent. Si le régime RIFSEEP est plus avantageux que l'ITS, vous rattrapez le manque à gagner depuis la date de votre nouvelle affectation. Ceci est valable pour tous les agents ayant eu une mutation ces deux dernières années, y compris aux récentes CAP (agents n'ayant pas encore été affectés).

Les primes informatiques ou fonctionnelles (ITS-F) disparaissent : ceux qui en ont (aujourd'hui ou au 01/07/17) les intègrent pleinement dans leur IFSE. La CFDT-Météo a soutenu cette disposition.

Les mises en paye se font progressivement à partir de mars ou avril pour les (21) ITM partis à la retraite, puis ce seront les Hors-Classe, etc.

En plus de l'IFSE se mettra en place le CIA, Complément Indemnitaire Annuel

Ce complément est donné aux personnels en fonction de l'engagement professionnel (« le mérite »).

Au CTEP de ce 19 décembre, l'administration a précisé qu'elle consultera les représentants des personnels avant de mettre en paye ce complément. Chez le cousin DGAC, tous les agents ont un montant identique (250 €). C'est donc ce que touche nos collègues « corps communs ». Chez l'autre cousin (le ministère), une valeur de référence vise la manière de servir « *satisfaisante* ». Autour de cette référence, les distributions de primes se font selon que la manière de servir est : « *insuffisante* », « *à développer/à consolider* », ou « *très satisfaisante* », « *excellente* ».

La CFDT-Météo a fait savoir au CTEP du 19 décembre que le modèle du cousin DGAC serait intéressant : il est distributif, 100 % des agents touchent le même niveau de CIA.

Actuellement, à la Météo, seuls 10 % touchent un petit plus annuel pour une enveloppe globale de 80 000 €. En passant à 250 € chacun, nous serions sur une enveloppe de 550 000 €.

Quelques généralités pour conclure :

Le nouveau régime RIFSEEP est totalement individualisé : dans les nouveaux textes de référence, il n'y a que des planchers par grade et des plafonds par groupes de postes. Au mieux, les météo voient le minimum auquel ils ont droit (un « socle ») dans la note de gestion interne à Météo-France. Mais chacun aura son propre niveau, individuel, en fonction de son parcours professionnel (les mutations notamment) et de son expertise, que peut valoriser son directeur.

S'affranchir de définir des niveaux de primes précis par arrêté (un arrêté est une décision juridique publié au Journal Officiel) rend le système plus flou. Cependant, la direction, « libérée » des arrêtés, pourra désormais revaloriser les primes pour tous et plus facilement. Dont acte !