



Réunion du 24/06/2020 RIFSEEP (CIA et IFSE) CR CFDT Météo

Rappel sur le RIFSEEP :

Le RIFSEEP est un régime de primes commun à de très nombreux fonctionnaires, qui s'applique pour les corps techniques de Météo-France : pour les TSM et ITM depuis le 1^{er} juillet 2017 et [pour les IPEF](#) à partir du 1^{er} janvier 2019.

Il donne lieu à deux indemnités :

- L'IFSE, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, versée mensuellement, permet de valoriser le parcours professionnel et l'évolution des compétences.
- Le CIA est un Complément Indemnitaire Annuel, lié à l'Engagement Professionnel et à la manière de servir.

La CFDT vous explique en détail le fonctionnement du RIFSEEP [dans ce document](#).

La réunion de ce 24 juin avec l'administration visait à étudier, discuter ses propositions concernant l'évolution de ces indemnités, y compris pour les IPEF. Elle a porté essentiellement sur la mise en œuvre de la petite part complémentaire (le CIA), plus précisément sur le modèle que compte suivre la direction générale pour 2019.

La CFDT-Météo avait [demandé](#) à élargir les débats à l'ensemble des mesures (« [mesures dites sociales](#) ») réalisables via cette prime en faveur des agents.

Ce que propose la direction de Météo-France :

CIA

Le CIA est le successeur de la « modulation d'ITS » appelée 'prime au mérite'. Jusqu'à maintenant, 88 000 € lui étaient consacrés au total pour les ITM et TSM, cette modulation était attribuée à 10 % des effectifs. La direction de Météo-France propose d'augmenter cette enveloppe dédiée au mérite à plusieurs centaines de milliers d'euros.

Ce faisant, elle propose 3 composantes à ce nouveau CIA, valable sur la manière de servir de 2019 donc à compter de 2020 (ceci est à confirmer) :

- une part de CIA pour tous (c'est la nouveauté), avec un montant de référence modulé entre 80 et 120 % selon l'engagement professionnel de l'agent.

Les montants de référence sont les suivants :

Corps	Montant de référence (€/an)
TSM	140
ITM	175
IPEF	315

Remarque : la direction nous indique que les montants de référence sont proportionnels à la rémunération moyenne des agents. Un IPEF est donc payé en moyenne 2,25 fois plus qu'un TSM, et 1,8 fois plus qu'un ITM. Un ITM est payé 1,25 fois plus qu'un TSM.

- une part de CIA dit ‘bonus collectif’ (autre nouveauté) , avec la possibilité d’accorder 200€ à tous les agents d’une même équipe ou d’un même projet. Limité à 100 agents/an.
- une part de CIA pour récompenser un ‘engagement exceptionnel’, avec l’attribution de 3 fois le montant de référence. Cette part concernera 10 % des effectifs et est du même ordre de grandeur que l’ancienne modulation de l’ITS.

IFSE

La direction commence par préciser le calendrier de mise en paye de cette IFSE (qui représente dans les faits plus ou moins la mise en paye du RIFSEEP ») :

ITM Hors Classe	Mars 2020
IDT	Juillet 2020
ITM	Août 2020
TSM	(à partir de) Septembre 2020

Les agents recevront dans un second temps (dans la mesure du possible le plus tôt possible) une note explicative qui leur précisera sur leurs niveaux de prime avant la mise en place du RIFSEEP et après la mise en place du RIFSEEP.

- Revalorisation pour les TSM et ITM :

La direction propose une revalorisation de l’IFSE à compter de 2020, uniquement pour les agents qui sont « au socle » de l’IFSE, soit selon notre estimation la moitié des agents TSM et ITM de Météo-France environ. Les montants seraient de 200€ pour les ITM et 100€ (annuels !).

L’avis de la CFDT et nos revendications

Les résultats de la revalorisation des primes des TSM et ITM sont là, insuffisants :

A ce stade la direction propose donc :

- **1 % d’augmentation d’IFSE en 2017,**
- **puis 2 années blanches (2018-2019), à 0 % d’augmentation**
- **puis une année 2020 à environ 1,5 % d’augmentation**

Tout cela fait suite aux années blanches de 2015 et 2016 (voir le document [‘évolution des primes à Météo-France depuis 2014’](#)) !

Pour donner un ordre d’idée, 1 % d’ITS, c’est environ 250 000 € annuels pour les 2200 agents (TSM + ITM), soit entre 75 et 200 € annuels chacun, selon le corps et le grade.

Le RIFSEEP a été mis en place en 2017, qu’est-il prévu pour le CIA de 2017-2018-2019 ?

Nous demandons, a minima, l’avancement de l’augmentation de l’IFSE à 2019 et la mise en place du CIA dès 2017, puisque cela est prévu dans les textes.

Au global, nous reconnaissons « un effort » pour 2020, mais loin de compenser les pertes liées aux « années blanches » (sans aucune revalorisation). Nous regrettons vivement qu’une large part de la revalorisation ait été portée sur le CIA plutôt que sur l’IFSE. La direction assure qu’un CIA équivalent est prévu pour les années à venir.

Les promesses de la direction se veulent rassurantes. Toutefois, la CFDT-Météo a constaté des réductions d'enveloppe budgétaire inattendues entre les chiffres de la direction présentés fin novembre 2019 et ce 24 juin (- 54 000 € sur la modulation des IPEF, - 375 000 € de revalorisation générale TSM/ITM). « L'effort » sur 2020 ne compense pas la faiblesse des années antérieures.

Nous demandons un rééquilibrage de l'effort au profit de l'IFSE plutôt qu'au CIA.

L'IFSE est la part principale de la prime et elle reste au bénéfice dans la paye des agents « à vie ». Comparée aux corps homologues de notre ministère, les IPEF sont plutôt bien lotis à Météo-France (en terme d'attribution de niveaux d'IFSE), nous dit la direction, mais en revanche, l'on sait que les niveaux de primes des ITM par rapport aux IT du ministère sont moindres. Par ailleurs, les techniciens du ministère touchent des primes n'existant pas à la météo (ex. heures supplémentaires).

La direction prévoit une augmentation de l'IFSE pour les seuls agents qui sont « au socle ».
Sont donc exclus :

- un premier groupe :
Les agents qui touchaient des primes historiques, comme une prime informatique ou une ITS fonctionnelle, qui ne sont donc pas « au socle » par définition.
- un deuxième groupe :
Ceux qui touchent des compléments comme les agents affectés en 'Ile de France', ceux qui touchent les compléments assistants de prévention, Météo-France Sport, Responsable Qualité, référent armée et prestations médiatiques.
- Enfin un troisième groupe d'exclus, les agents qui ont obtenu une mobilité autre que « descendante » depuis le 1^{er} juillet 2017.

L'exclusion des deuxième et troisième groupes de l'augmentation de l'IFSE nous semble injuste. Nous demandons l'application de la hausse pour ces agents.

Notre préférence va à une augmentation en pourcentage et non « en forfait », ce qui est notre position constante et comme c'est le cas par exemple pour une augmentation du point d'indice dans la fonction publique.

Enfin, une « clause de revoyure » prévoit une revalorisation de l'IFSE pour chacun tous les 4 ans, soit au maximum en 2021 pour les TSM et ITM. Nous avons demandé à la DRH de commencer dès que possible à travailler sur ce point.

La DRH souhaite faire un point sur la mise en œuvre du RIFSEEP avant de faire des propositions.

Suite à nos demandes et à celles d'autres représentants du personnel, une nouvelle version des propositions de la direction nous sera soumise, pour vote, au CTEP du 09 juillet prochain.

A suivre donc.