



## Les montants des revalorisations de primes 2025

Réunion administration / Organisations syndicales du 15/09

La direction a fait part des revalorisations de primes pour 2025 en faveur des personnels techniques (RIFSEEP des TSM, ITM, IPEF), en présentant des montants à verser en décembre.

Des marges de manœuvre ont été recherchées. Il y a un – petit – progrès par rapport au projet évoqué en juillet. Progrès qui va dans le sens des demandes exprimées par la CFDT-Météo en juillet : les TSM auront 200 € en plus d'IFSE, sociés, c'est-à-dire reconductibles mensuellement l'an prochain, contre 100 annoncés en juillet, et une nouvelle mesure (une mesurette) est prise en faveur des quelque 400 à 450 CT11\* avec 100 € qui seront servis, non reconductibles.

Les niveaux de RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel, vont être augmentés sur les 2 composantes, l'IFSE (Fonctions, Sujétions, Expertise) payée chaque mois et le Complément Annuel, le CIA (Engagement Professionnel). Pour 2025, on attendra donc les versements suivants :

### Fin 2025 revolarisation pour l'année côté IFSE – un versement unique, en €

|                                              | A+ | A   | B   | C |
|----------------------------------------------|----|-----|-----|---|
| ITM – Convergence IFSE vers ITPE/ITGCE d'IGN |    | 500 |     |   |
| TSM – Convergence IFSE vers TSDD             |    |     | 200 |   |
| TSM – CT11 – Mesure spécifique 2025          |    |     | 100 |   |

### En 2026, IFSE – revolarisation en versements mensuels, en €

|                                      |  |       |       |  |
|--------------------------------------|--|-------|-------|--|
| ITM – Convergence « sociée » en 2026 |  | 41,66 |       |  |
| TSM – Convergence « sociée » en 2026 |  |       | 16,66 |  |
| TSM – CT11 – Mesure spécifique 2025  |  |       | 0     |  |

### Fin 2025 côté CIA, un versement unique, en €

|                                                  | A+    | A     | B   | C   |
|--------------------------------------------------|-------|-------|-----|-----|
| Convergence CIA techniques vers administratifs   | 1 500 | 1 000 | 500 |     |
| Contractuels : mesure « reflet CIA »             | 1 500 | 1 000 | 500 | 350 |
| CIA corps administratifs (protocole social DGAC) |       | 1 700 | 850 | 650 |

**Les contractuels toucheront l'équivalent des CIA des personnels techniques via des primes d'objectifs** (Engagement Professionnel) selon qu'ils sont sur des postes de C, B ou A.

**La CFDT-Météo a bien fait préciser au DRH que tous les agents contractuels** en bénéficieront (ex. ancienne et nouvelle mouture de contrat), y compris si cette prime d'objectif n'est pas formellement prévue dans le contrat - ce qui est le cas pour des agents « détachés sous contrat », ou des agents hors plafond ou encore certains contrats « ancienne mouture » qui ne la mentionne pas -. La DRH s'y engage : cela pourra le cas échéant être fait par avenant. Bon point.

Les débats apportent peu, par rapport à [la réunion de juillet](#), la direction a la volonté de :

- réduire les écarts avec les corps homologues d'IGN et ITPE du ministère, **côté IFSE**.
- contenir les écarts avec les corps communs (« administratifs »), **côté CIA annuel**.

**Cette harmonisation avec les corps homologues ou nos collègues administratifs** permet de justifier les revalorisations auprès des tutelles, et notamment de « Bercy » ou du contrôle budgétaire. La CFDT-Météo est favorable à ces principes qui permettent d'obtenir les autorisations pour améliorer les salaires à une hauteur globale cumulée de près de 2 M€ (répartis sur environ 2 000 agents).

**Le seul élément nouveau** est en effet un risque de censure de la part du Contrôle Budgétaire.

La direction rappelle [la circulaire du premier ministre](#) (démissionnaire) en date du 23 avril 2025 qui a pour objet : « *Orientations en matière de gestion de la masse salariale et des mesures catégorielles* » et explique aux organisations syndicales qu'un veto n'est pas exclu.

Côté CFDT-Météo, nous connaissons cette circulaire. En page 1, elle évoque la gestion des emplois, en page 2 les mesures catégorielles. Elle donne pour consigne (bas de page 2) aux administrations : « *les mesures que vous proposerez devront s'inscrire dans une approche globale. Elles devront ainsi permettre d'harmoniser les situations indiciaires ou indemnitaires entre corps comparables, etc.* ».

Concernant les revalorisations des primes des ITM, on est en plein dans *l'harmonisation des situations indemnitaires entre corps comparables* (ITM avec IT-GCE de l'IGN et ITPE du ministère). Aussi, on voit mal le contrôle budgétaire s'opposer aux mesures proposées : elles s'inscrivent dans le cadre de la circulaire mentionnée.

A suivre de près tout de même.

**En 2026, on pourra refaire des calculs** pour savoir qui a touché combien en revalorisation ces 3 dernières années, et comparer à l'inflation (groupes)... **Mais il s'agira avant tout :**

- **d'une part de poursuivre le travail de convergence** (si l'année n'est pas complètement et absolument « blanche » !)
- **d'autre part de travailler sur la note de gestion du RIFSEEP** sur laquelle la CFDT-Météo a de nombreuses propositions d'amélioration : la valorisation de l'expertise tous les 4 ans, les primes « de recouvrement » pour un TSM sur un poste ITM mais aussi pour un ITM sur un poste IPEF, la valorisation du management, etc.  
La CFDT-Météo avait obtenu des revalorisations intéressantes sur les nuits (même si le dispositif n'est pas parfait).

Pour ce qui existe aujourd'hui : lire la note officielle [pour les TSM \(19 pages\)](#), celle [pour les ITM \(18 pages\)](#), ou bien, mieux, plus simple, ici le [document CFDT-Météo 8 pages](#) plus facile à comprendre.

\* Comme nous l'avions indiqué dans [un article précédent](#), une mesure spécifique en faveur des CT11, c'est-à-dire les TSM au dernier échelon du dernier grade, nous paraît légitime car ils formaient près de 90% des agents qui touchaient la prime de compensation de perte de pouvoir d'achat (la GIPA, Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat).