



RIFSEEP TSM et ITM, point au 2 mars 2018

Note : Tous 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 sera décrit par une "note de gestion", dont le projet est attendu. La réunion du 13 février sur le sujet permettait toutefois de prendre connaissance de la "*pesée des postes TSM*" et du fonctionnement général.

Alors que chez les ITM, trois groupes de postes sont constitués, chez les TSM, ce sont deux groupes qui sont constitués (cf. [ici le tableau provisoire](#)), avec une répartition de 30 % / 70 % des agents (taux souhaités par la DGAFP – la Direction de la Fonction Publique –) entre les deux groupes.

Nous, CFDT-Météo, avons relevé qu'il manquait dans cette pesée le critère de sujétion. En effet, cette pesée a été calquée sur celle des ITM, qui repose essentiellement sur des critères de fonction. Le "S" de RIFSEEP a donc été oublié : la CFDT-Météo le regrette car c'était l'occasion de mieux reconnaître les contraintes imposées par les nuits, ou encore de mieux reconnaître les postes désignés par ailleurs et par l'administration comme « *indispensables* » sur lesquels les agents sont systématiquement assignés à travailler en cas de grève.

La répartition entre les deux groupes pourrait évoluer à la marge : les prévisionnistes médias qui sont en poste permanent et dont quasi tout le monde reconnaît qu'ils ont des fonctions et une exposition très élevées pourraient passer dans le 1er groupe.

Pour les TSM, la distinction entre les groupes a une valeur essentiellement symbolique. En valeurs sonnantes et trébuchantes, la différence est d'environ 200 € par an. La CFDT-Météo n'était pas défavorable à des montants plus significatifs pour des prises de responsabilités de fonctions particulières - 100€/mois car 18€/mois, c'est l'aumône - mais le principe d'une « *marche* » (terme employé par l'administration) très réduite entre les groupes a été retenu.

Nous n'avons pas de chiffres pour les ITM. Les [3 groupes définis](#) sont : les CUT1 – CUT2 pour le 1er groupe (17%), le 2ème avec les postes grafables (41% des postes), et le 3ème avec des postes standard. Cette répartition correspond à la pesée des postes avec certaines fonctions ramenées en groupe 2 : les prévisionnistes du CISMf, les prévisionnistes aéros, marine, médias.

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. La « bascule » se fait au 1er juillet 2017, rétroactivement.

L'administration "*sanctuarise*" (terme employé par l'administration) les primes informatiques. Les surplus de primes informatiques de nuit, week-end et jours fériés doivent être regardés de près.

L'administration conserve aussi les ITS fonctionnelles détenues par les agents au 1er juillet 2017. Les agents qui auraient été mutés sur de tels postes depuis lors bénéficieront du même traitement : on prendra la situation la plus favorable. C'est une demande unanime des représentants des personnels. Attention, à l'avenir, en cas de mutation, on peut perdre le complément fonctionnel de conseiller de prévention ou celui lié à une restructuration.

A partir des CAP de mai prochain, le RIFSEEP devrait s'appliquer ; la DRH s'engage à consulter les agents qui postuleraient sur des postes de « niveau inférieur ». ces agents pourront alors confirmer ou infirmer leur candidature.

Le RIFSEEP donnera des marges de manœuvre :

C'est le « *nouveau support de mesures sociales* » (termes de l'administration).

Le "budget primes" est en effet le seul levier financier que l'administration peut ajuster facilement en faveur des agents. Il est d'ailleurs revalorisé de 1% en 2017, à partir du 1^{er} juillet... C'est donc autant de plus pour le budget RIFSEEP. Désormais, la répartition de ce "budget primes" se fera en interne Météo-France : les niveaux de primes ne dépendront que de la direction de Météo-France et non de valeurs définies dans un arrêté inter-ministériel (ce qui était le cas de l'ITS).

Ah... bien entendu, le ministère des finances peut contraindre la dotation globale de Météo-France en matière de "budget primes", ce qui peut compliquer les revalorisations. A suivre !

Le RIFSEEP est très lié à chaque individu :

L'ensemble des montants reste encore à fixer mais chez les TSM, l'écart de primes entre le groupe 1 et le groupe 2 serait autour de 200 €, même s'il pourrait être revu à la hausse ces prochaines années. La partie principale de la prime (l'IFSE) d'un agent augmentera ou diminuera 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.

Ainsi, chez les TSM, les mobilités de groupe 2 à groupe 1 devraient augmenter l'IFSE d'environ 200 €. A contrario la baisse en cas de mobilité du groupe 1 vers le groupe 2 serait d'environ - 100 €...

Une réévaluation pour une mobilité au sein d'un même groupe de fonction était à l'étude mais n'a été ni confirmée, ni infirmée. Bref, une belle usine à gaz pour peu d'effet, hormis symbolique.

La CFDT-Météo est favorable à plus d'effet pour une mobilité ascendante et est défavorable à une quelconque sanction en cas de mobilité descendante.

Les majorations géographiques individuelles en vigueur pour l'ITS à la date de bascule seront conservées jusqu'à une mobilité ultérieure de l'agent. Puis il n'y aura de majoration géographique que pour les agents en Ile-de-France (seulement pour les TS1 et les ITM, pas les CT ni IDT).

La prise en charge de la fonction d'assistant prévention apporterait à l'avenir une majoration d'environ 200€, contre 1 640€ aujourd'hui.

L'expertise est valorisée avec le grade mais pas seulement, elle peut l'être par individu :

Lorsque l'on change de grade, l'IFSE augmente (à l'instar de feu l'ITS) : ainsi une promotion de TS1 à CT entraîne une augmentation d'environ + 715 € tandis que chez les ITM, c'est environ + 3000 € pour une promotion d'ITM à IDT et environ + 1160 € pour les IDT devenant CUT ou GRAF.

Concernant plus particulièrement le grade CT, nous sommes heureux d'annoncer que la direction a changé d'avis depuis la première réunion : il y aura aussi une augmentation liée au passage de l'échelon 8 à l'échelon 9 (cette règle est conservée, avec + 1150 € environ).

Une revoyure au moins une fois tous les 4 ans sur un même poste sans mobilité permettra tenir compte de l'expertise acquise. Cela peut aussi être une revalorisation tous les deux ans.

Ces revalorisations, nous indique-t-on (aujourd'hui mais est-ce que ce sera encore vrai demain ?), viseront en priorité les agents n'ayant pas bénéficié d'un maintien de prime informatique ou d'ITS fonctionnelle dans leur IFSE.

Enfin, pourquoi l'administration a-t-elle défini un socle ?

Réglementairement (dans les arrêtés), ne sont définis que des plafonds et des planchers. Le plancher constitue vraiment *le* minimum garanti pour chaque grade.

Les planchers sont ainsi de 1750 € pour un TS1, 1850 € pour un CT, 2600 € pour un ITM, 3200 € pour un IDT, 3500 € pour un CUT ou un « Graf ».

Afin de resserrer les niveaux de prime – et ne pas se retrouver trop près du plancher –, l'administration met en place un socle : il est défini comme le montant minimum versé aux agents entrant dans un groupe, et donc notamment les sorties d'école.

Chez les TSM, les socles s'étalent selon le grade de 7700 à 9400 € environ pour le groupe 1, de 7900 à 9600 € environ pour le groupe 2.

Chez les ITM, nous n'avons pas encore les chiffres.