



Compte-rendu de la réunion du 18 mai 2026
entre
direction (DRH/D-DA – SG/D et représentants des personnels
au sujet des mesures salariales de l'année en cours

Les mesures salariales aussi appelées « mesures catégorielles », ce sont les améliorations de salaire des personnels. On rappelle qu'indemnités et primes, c'est la même chose.

A Météo-France, nous, représentants des personnels, échangeons avec la direction principalement sur des revalorisations qui concernent les personnels techniques TSM, ITM et IPEF. Nous n'avons pas la main sur les revalorisations qui visent les corps communs, personnels administratifs issus des corps de la DGAC. Concernant les IPEF, nous avons surtout la main sur le CIA mais nous pourrions sans doute discuter des niveaux d'IFSE.

Ci-dessous, on ne va donc parler que des personnels techniques TSM, ITM, IPEF, et un peu des personnels contractuels – mais pas des Ouvriers d'Etat, Adjoints, Assistants, Attachés –.

En Conseil d'Administration, au CSA-EP, la CFDT-Météo a souligné son souhait que les primes à Météo-France soient d'un niveau égal à IGN ou au ministère pour les agents techniques (TSM *versus* TSDD, ITM *versus* ITGCE ou ITPE). Le retard chez les ITM est le plus grand (env. 200 € de moins par mois, dans les « socles » de référence des primes, mais c'est bien pire en paye). **Pour quelles raisons les ingénieurs des travaux d'IGN seraient mieux rémunérés que les ITM ?** Sans parler des ITPE qui sont encore plus loin.

Les missions des météos, sécurité de personnes et des biens, expertise apportée pour répondre aux enjeux climatiques, participation aux progrès de la recherche en météorologie et en sciences du climat **méritent une meilleure valorisation.**

Voilà pour le cadre général.

A force de répétition, le message a été entendu.

Un « plan de convergence » des niveaux de primes va être enclenché en 2026. Ce plan avait d'ailleurs été décidé par la direction de Météo-France à l'été 2025 puis annulé à l'automne, sous la pression de la direction du budget au ministère des Finances (la 'DB' communément désignée « Bercy »). La CFDT-Météo avait pris la plume pour s'en offusquer auprès de cette tutelle de Météo-France. Les crédits étaient disponibles. Pourquoi donc ce veto ?

Bercy nous avait répondu ! Favorablement, dans le cadre du budget 2026. On cite la réponse : « *Enfin, le conseil d'administration du 28 novembre 2025 a validé le plan de convergence IFSE pour les corps des ITM et des TSM avec une première phase en 2026 et un déploiement sur quatre années et une intégration au budget initial 2026 de l'établissement. La direction du budget a émis un avis favorable au budget initial et à cette mesure de convergence, compte tenu du bien-fondé de la demande.* »

Le plan de convergence se met donc en route avec ce feu vert de Bercy, tutelle budgétaire.

Voilà pour le verre à moitié plein

Feu vert avec une enveloppe d'environ 930 000 €.

Ce qui donne en gros, **pour 2026**, 660 € pour les ITM, 620 pour les IDT et ITHC, 200 € pour les TSM2 et TSM1 et 300 pour les CT11 (il y a un petit plus pour les Chefs Techniciens au dernier échelon, que nous soutenons puisque côté CFDT-Météo, nous avons souligné à bien des reprises que les CT11 représentaient plus de 80% des bénéficiaires de l'ancienne garantie de pouvoir d'achat, la GIPA).

Il faut financer.

Comme toujours.

Rappelons quelques chiffres des mesures salariales ces 3 dernières années :

- au niveau des primes,
 - o **en 2023**, les IPEF avaient eu 851 € par agent, les ITM 890, et les TSM 1395 €,
 - o **en 2024**, les IPEF avaient eu 1355 € par agent, les ITM 220, et les TSM 327 €,
 - o **en 2025**, on ne sait pas encore, la CFDT-Météo a donc demandé un bilan.
On se souvient qu'en CIA – le Complément Annuel de décembre -, les TSM avaient eu + 200 €, les ITM + 670 et les IPEF + 970 €
 - o pour être complet il faudrait ajouter la revalorisation des primes de nuit de 2023

Hors les nuits, total des revalorisations en primes = 1 910 110 € en 2023, 560 430 € en 2024.

- au niveau des indices, citons des mesures générales pour contrer les effets de l'inflation
 - o + 1,5 % en juillet 2023 (6 mois)
 - o + 5 points en 2024, soit environ 25 € bruts par agent.
Les +1,5% de l'année 2023 ont couvert l'année pleine en 2024.

Le total des revalorisations en indice a généré une dépense de plus de 3,2 M€ en 2023 (sous l'effet d'un +3,5% du point d'indice en 2022) et une dépense de 1,5 M€ en 2024.0

La transposition pour les contractuels non indicés a représenté une enveloppe de 0,9 M€ (la CFDT-Météo avait écrit à la direction pour exiger cette transposition, courrier disponible).

Des revalorisations financées. Rien de bien fabuleux au regard d'une inflation de 4,9 % en 2023, 2 % en 2024 (et 0,9 % en 2025).

Avec la crise des carburants de cette année 2026, le pouvoir d'achat peut être de nouveau être grandement impacté (comme en 2023), c'est pourquoi nous avons [interpellé la direction début avril \(lien vers notre article\)](#) afin que les demandes particulières de télétravail soient étudiées avec bienveillance.

C'est d'ailleurs aussi le sens d'une [circulaire du ministre de l'action et des comptes publics](#) qui, le 5 mai, a invité les administrations à adapter temporairement l'organisation du travail et des déplacements professionnels. Télétravail, visioconférence, limitation des missions évitables et rappel des aides existantes face à la hausse des carburants.

Bon, ce n'est pas ça qui va permettre de renforcer le pouvoir d'achat.

Passons au verre que l'on vide.

On nous annonce donc un plan de convergence financé à hauteur de 936 000 €.

Par contre, du côté du niveau du Complément Annuel de décembre (CIA des corps techniques ou prime d'objectifs des contractuels), c'est bien moins bon... Nous avons eu une augmentation en 2025, que l'on a rappelé plus haut. Il y aura vraisemblablement une baisse en 2026. Leur niveau sera-t-il ramené à celui de 2024 ?

Si oui, alors les ITM et les TSM ne gagneront rien en 2026 puisqu'on nous reprendra en CIA ce que l'on nous donne en IFSE.

Par ailleurs, cela reviendrait à baisser les salaires des agents contractuels ! Nous avons insisté sur ce point côté CFDT-Météo : ce serait totalement anormal. En effet, nous avons obtenu avec la création d'une prime d'objectifs qui est l'équivalent du CIA des corps techniques pour les contractuels. Si le CIA des fonctionnaires baisse, cette prime baissera. Mais les contractuels n'auront rien en IFSE. C'est un argument à faire valoir auprès de Bercy pour défendre les niveaux de CIA.

De plus, réduire les CIA reviendrait à creuser un écart déjà conséquent entre agents techniques et agents administratifs sur des postes identiques. Cela va à l'encontre de l'Histoire !

Sans compter que l'on retrouvera à Météo-France des bizarreries avec des fonctionnaires de catégorie B bénéficiant de CIA supérieurs à ceux des fonctionnaires de catégorie A+.

On peut reconnaître à DRH/DA le mérite de l'honnêteté et de la franchise, elle qui précise que rien n'est en effet garanti : les CIA des personnels techniques sont susceptibles de baisser. Elle rappelle que Bercy avait demandé à étendre le plan de convergence sur 4 années plutôt que 3.

En réponse à notre demande : « *il est inscrit 1,6 M€ de revalorisations indemnitaires au budget, où sont-elles donc ?* », elle précise que, malgré tout, l'ensemble des mesures sociales coûtera 3,07 M€.

Dont acte.

Nous demandons en conséquence à disposer des projections correspondantes. Cela sera mis à disposition, indique la direction.

Nous avons bien entendu des idées sur ce qui peut un peu coûter à l'Etablissement : le booster de promotion TSM => ITM, la finalisation de la réforme des corps interministériels d'ingénieurs d'encadrement supérieur (les IPEF à Météo-France), peut-être un ajustement sur la « mutuelle obligatoire », la qualification ATSEP en fin d'année ou l'année prochaine, etc.

Les chiffres seront intéressants.

Ils le seront d'autant plus que nous répétons que nous demandons de retravailler aussi sur les notes de gestion du RIFSEEP des TSM et ITM (travail engagé fin 2024).

Parmi les propositions d'amélioration que nous avons citées : 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 (le cas des adjoints de « grosses divisions » entre autres), des revalorisations sur les nuits après la mise en place des primes en 2023 avec 3 paliers...

La liste n'est pas exhaustive. Ce travail sur les notes RIFSEEP visera des améliorations qui auront a priori lieu plutôt en 2027 : cela n'empêche pas de commencer le travail tout de suite !

Pour l'heure, entre le verre à moitié plein et le verre en partie vidé, il est difficile de s'y retrouver. Il reste beaucoup d'inconnus.