



## Mesures indemnitaires 2025 pour les corps techniques (TSM, ITM, IPEF et contractuels de niveau équivalent)

Après plusieurs réunions préalables, la direction a présenté aux organisations syndicales le 03/07/2025, des propositions d'augmentation du régime indemnitaires des corps techniques.

Pour rappel le régime indemnitaire (primes) est constitué de deux parties :

- l'IFSE ( indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) versée tous les mois et soclée, autrement-dit pérenne

- le CIA (complément indemnitaire annuel) versé une seule fois par an, pouvant être modulé par la hiérarchie entre 80 et 120 % d'un montant de référence, voire pouvant même ne pas être attribué. Le montant de référence peut être triplé pour 10 % des effectifs selon des arbitrages de la direction. Il existe également un « CIA collectif » dont l'enveloppe est indépendante.

### **Constat :**

Le régime indemnitaire (les deux composantes) des corps techniques de Météo-France est globalement inférieur (ou même très inférieur) aux corps homologues d'autres administrations.

Remarque FO Météo : concernant les ITM par exemple, parmi les 6 corps homologues (même régime indiciaire), Météo-France est bonne dernière en termes de régime indemnitaire, précédée par l'IGN.

### **Proposition de la direction :**

#### **Partie IFSE :**

- convergence de l'IFSE des TSM et ITM en 5 ans avec les corps homologues de l'IGN (plus exactement la direction souhaite aligner les socles sur ceux de l'IGN ; socles = montant minimal garanti)

→ Augmentation uniforme de l'IFSE pour tout le monde (*montant brut à temps plein ; sinon prorata*) :

- ITM : +500€ annuel
- TSM : +100€ annuel
- Ces montants seront soclés, c'est à pérennes (versés les années suivantes)

→ Un versement unique en 2025, puis montant mensualisé à partir de 2026 ensuite (diviser par 12 les valeurs précédentes)

→ Par la suite (sur les 4 années à venir), la convergence vers les montants de l'IFSE de l'IGN devrait se faire de manière différenciée selon le groupe RISEEP du poste occupé et le grade de l'agent.e.

#### **Partie CIA :**

- convergence des montants de référence du CIA des TSM et ITM en 3 ans avec ceux des corps communs DGAC-MF.
- une convergence également en 3 ans pour les IPEF avec les montants des administrateurs de l'Etat au MTE
- mesure reflet pour les contractuels au travers de la prime d'objectifs (mêmes montants que les montants de référence des corps techniques).

	Montants référence actuel CIA MF	<b>Nouveau montant CIA MF en 2025</b>	Montants référence DGAC*	Montants référence MTE
IPEF (A+)	530 €	<b>1500 €</b>		5000 €
ITM (A)	330 €	<b>1000 €</b>	1700 €	
TSM (B)	300 €	<b>500 €</b>	850 €	

(montants bruts annuel)

\* montants suite au protocole social DGAC s'appliquant aux personnels communs

Remarque : le montant de référence pour les catégories C DGAC est de 350 € annuel et sera appliqué pour les contractuels de catégorie C.

Le DRH explique que le montant 2025 pour les TSM et ITM a été déterminé en prenant 60 % du montant final vers lequel converger (colonne "montant référence DGAC").

FO-Météo note que l'on peut aussi lire ces chiffres comme une multiplication par 3 versus une multiplication par 1,5.

- évolutions des modalités d'attribution du CIA :
  - DRH/D indique qu'au vu de l'augmentation des montants, le triple des montants pour l'attribution d'un CIA exceptionnel ne sera plus possible (seulement x1,5)
  - **DRH/D souhaite entamer en 2026 une discussion sur des critères qui permettraient aux managers de moduler le CIA attribué (voir nos remarques au paragraphe suivant)**
  - le CIA collectif reste inchangé

### **Analyse / avis / remarques de FO-Météo en séance :**

#### **1) Un effort tout de même notable :**

Ces mesures représentent un budget de 1 800 000 €, c'est un effort notable.

La convergence vers les corps homologues est plutôt une bonne chose et nous la revendiquons.

#### **2) Des augmentations faibles pour les TSM**

Cependant, une convergence stricte conduit à des augmentations cumulées très faibles pour TSM.

Nous avons souligné en séance que Météo-France a des spécificités et que notamment bon nombre de techniciens occupent des fonctions de catégorie A. Nous avons alerté sur le ressenti qui sera celui des TSM en prenant connaissance de ces mesures. Ceci doit être certes pondéré par le fait qu'en 2023, les TSM avaient bénéficié de mesures plus favorables que les ITM avec une augmentation de 800 € bruts annuels de l'IFSE (ce qui a certainement réduit l'écart avec le corps homologue à l'IGN). Toutefois, dans ces mesures 2025 :

- 100 € bruts annuels ne représente que 8,33€ par mois
- et par ailleurs l'augmentation sur le CIA est moindre que pour les autres corps. (+200 €, contre +670 € et +970 €)

Des évolutions seraient possibles à la marge pour la rentrée d'automne ?

Nous avons également mentionné la proportion importante de CT11 dans le corps des TSM.

Il s'agit de l'échelon terminal du corps et la GIPA a été supprimée par le gouvernement, ce sont donc des agent.e.s qui n'ont plus de perspective de progression dans le corps et qui voient leur pouvoir d'achat baisser. La suppression de la GIPA permet au passage à l'établissement de dégager des marges de manœuvre au niveau de la masse salariale.

La suppression de la GIPA est certes une mesure gouvernementale mais la situation de ces agent.e.s ne peut pas non plus être ignorée.

### 3) FO-Météo s'inquiète des évolutions des modalités d'attribution du CIA voulues par la DRH

D'une manière générale, FO-Météo n'est pas favorable au principe du CIA car nous sommes très attaché.e.s à la cohésion des équipes. Rappelons quelques raisons défavorables à la cohésion selon nous :

- La modulation du CIA, si elle est pratiquée et selon la manière dont elle est pratiquée, peut mettre à mal la cohésion d'équipes entières : si des collègues perçoivent 120 % du montant de référence, c'est que d'autres sont à 80%.
- Le CIA peut-être triplé pour -10 % des effectifs : C'est une mesure discrétionnaire par nature injuste. Clairement nous ne sommes donc pas opposés au fait que le triplement du montant de référence pour l'attribution du CIA exceptionnel soit réduit à 150 % du montant de référence.
- Le CIA collectif à Météo-France qui est une enveloppe supplémentaire ne peut pas bénéficier à certains corps comme les CR-DR (dont le régime indemnitaire est différent) même si un.e agent.e CR-DR a pu prendre part à la mission valorisée. Et par construction, certaines équipes sont plus amenées à travailler sur des projets de façon récurrente. Ce CIA collectif a donc tendance à "arroser" les mêmes agents alors que tout le monde contribue au fonctionnement de l'établissement.

A la mise en place du RIFSEEP, le choix avait été fait d'avoir des montants de CIA assez faibles à Météo-France et des modulations peu marquées de ce montant. Nous jugeons ces choix pertinents.

Dans d'autres administrations, des montants de 3000 € de CIA sont possibles mais corrélés avec le fait que beaucoup d'autres agent.e.s ont un CIA faible voire nul. Les sommes peuvent paraître alléchantes (ou pas) mais nous rappelons aux collègues qu'il y a une enveloppe globale prédéfinie...

FO-Météo revendique que les mesures sociales portent essentiellement sur l'IFSE plutôt que sur des augmentations du CIA. Ou que les augmentations du CIA soient moindres que ce qui visé mais en gardant des pratiques de modulations assez faibles.

Bien qu'il soit indiqué que rien n'est décidé concernant les modalités d'évolution du CIA (renvoi à des discussions en 2026), les réponses du DRH en séance ne nous rassurent pas, les critères de la DGAC pris en exemple non plus (manière de servir influant sur le montant du CIA : « insuffisant », « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant »). Nous avons exprimé nos craintes, nous espérons avoir été entendus. Nous serons vigilants en 2026, et combatifs si nécessaires !