Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction mobilité, emplois,carrières** **Bureau du Pilote National de la Paie** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDMEC/2016-904** **29/11/2016**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et leur statut d'emploi et des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics affectés au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Destinataires d'exécution
Administration centrale Services déconcentrés Etablissements d'enseignement technique et supérieur agricole Autres administrations ou établissements pulics de l'Etat où, des agents du MAAF appartenant aux corps cités en objet, sont affectés en position normale d'activité (notamment MEEM) Etablissements publics RAPS Organisations syndicales

Résumé : La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre et de bascule du RIFSEEP au MAAF pour les corps indiqués en objet.
Textes de référence :
Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la

fonction publique de l’État ;
Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l’application au corps des adjoints administratifs des administrations de l’État des dispositions du décret n°2014-513 ;
Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l’application au corps des adjoints techniques des administrations de l’État des dispositions du décret n°2014-513 ;
Arrêté du 25 août 2015 pris en application de l’article 5 du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel dans la fonction publique de l’État ;
Arrêté du 2 novembre 2016 portant application aux agents du corps des adjoints administratifs des administrations de l’État et du corps des adjoints techniques des administrations de l’État, rattachés au ministre chargé de l’agriculture, des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel dans la fonction publique de l’État ;
Arrêté du 2 novembre 2016 pris pour l’application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du décret n°2014-513 ;
Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) vise un objectif de simplification en se substituant à la plupart des primes et indemnités existantes.

Pour les agents appartenant aux corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des agents principaux des services techniques (APST) et des adjoints techniques des établissements de l'enseignement agricole publics, une harmonisation et une simplification des régimes indemnitaires entre corps et secteurs d'activités pour ces agents sont effectuées. **La bascule au RIFSEEP est opérée sur la paie de novembre 2016 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016**, date de l'adhésion à ce nouveau régime.

Le RIFSEEP se compose de trois volets cumulatifs :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent ;
- la garantie indemnitaire (GI) versée également mensuellement. Le passage au RIFSEEP s'accompagne d'une garantie financière permettant aux personnels concernés par la bascule de conserver, dans certaines conditions, leur montant indemnitaire antérieur ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ; son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre.

La présente note établit les règles de gestion de ce régime indemnitaire pour les agents des corps cités ci-dessus affectés au sein des services du MAAF en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer :

- l'annexe I décline le périmètre des primes intégrées au sein du RIFSEEP (principe d'exclusivité du nouveau régime indemnitaire) **ainsi que les primes cumulables** avec ce nouveau régime (exceptions à l'intégration au RIFSEEP) ;

- **l'annexe II précise les critères retenus pour la détermination des groupes de fonctions** pour chaque corps et chaque secteur d'activités.

La répartition des fonctions au sein de chaque groupe s'effectue selon les critères suivants :

- encadrement, coordination, conception ;
- technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste.

Ainsi, les agents appartenant aux grades relevant de l'échelle 6 ou au statut d'emploi d'agent principal des services techniques ont été positionnés dans le groupe 1 afin de prendre en compte leur expérience professionnelle et l'expertise acquise durant leur parcours.

- l'annexe III présente les barèmes applicables à l'ensemble des corps concernés par la présente note de service, en fonction du groupe de fonctions, du grade, ainsi que du secteur d'activités (agents affectés en administration centrale ; agents non logés affectés en services déconcentrés ou dans l'enseignement ; agents logés par nécessité absolue de service).

Pour chaque corps concerné, les barèmes comportent :

- la détermination d'un montant d'IFSE par groupe de fonctions et par grade. Ce montant correspond au montant annuel brut versé à un agent à temps plein. Le 1/12ème de l'IFSE correspond au montant servi mensuellement. Compte tenu de la précédente situation indemnitaire de l'agent, l'IFSE pourra faire l'objet d'un complément mensuel qui figurera sur le bulletin de salaire sous le libellé « garantie indemnitaire - GI » ;

- la détermination d'un montant de référence de CIA par groupe de fonctions, constituant l'apport annuel de CIA pour un agent à temps plein. En 2016, les agents concernés bénéficieront du montant de CIA de référence correspondant à leur groupe de fonctions.
  Les modalités de modulation du CIA seront déterminées par note de service spécifique relative à la campagne annuelle des primes au MAAF pour l'année 2017.

La notification individuelle de groupe de fonctions est effectuée conformément au modèle de notification des montants alloués au titre du RIFSEEP 2016, tel que prévu par la note de service SG/SRH/SDMEC 2016-846 du 3 novembre 2016. Elle interviendra au début du mois de décembre 2016.
Le groupe de fonctions mentionné correspond à la dernière situation de l'agent. Cette notification comprend, par ailleurs, les montants de primes allouées au titre de l'IFSE, voire de la GI, et du CIA accordés en 2016.

- l'annexe IV précise les modalités de gestion applicables en fonction des situations des agents, ainsi que **les modalités de mise en œuvre du complément mensuel de primes versé sous la forme de garantie indemnitaire**.

Les règles d'évolution du montant d'IFSE et de son complément mensuel en fonction des changements de situation d'un agent (mobilité, promotion, temps partiel, congés maladie) sont précisées, ainsi que les règles de gestion de certaines situations particulières.

- l'annexe V comprend le formulaire à utiliser par une structure en cas de demande de modification du rattachement d'un poste à un groupe de fonctions.

La procédure de demande de modification est la suivante : le responsable de la structure envoie la proposition de modification pour avis à l'IGAPS territorialement compétent, ce dernier la faisant parvenir pour validation et mise en œuvre au service des ressources humaines (SRH/BPNP).

*****
*** ***

Le Bureau du Pilote National de la Paie (BPNP) se tient à votre disposition pour toutes difficultés que vous rencontreriez dans l'application de cette note de service.

Visa de Monsieur Le Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel	La secrétaire générale
Florence SEVIN-DAVIES	Valérie METRICH-HECQUET

ANNEXE I
LISTE DES PRIMES ET INDEMNITES EXCLUSIVES INTEGREES DANS LE RIFSEEP ET LISTE DES PRIMES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

1.1 Primes exclusives (intégrées au sein du RIFSEEP)

- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement
- La prime spéciale
- La prime de fonction informatique
- L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes
- L'indemnité de comptabilité dite « comptabilité matière »
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements

Rappel : la prime de fonctions et de résultats précédemment servies aux agents appartenant à des corps ayant déjà basculé au RIFSEEP, sont également exclusives du RIFSEEP (cf.note de service SG/SRH/SDMEC 2016-635 du 29 juillet 2016).

1. Éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP

➨ **Primes de l'arrêté 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513** :

- indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
- indemnité pour rémunération de services, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988 ;
- indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement régie par le décret du 2 juillet 2001 ;
- indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels régie par le décret du 5 décembre 2001 ;
- -rétribution des comptables commis d'office par la reddition des comptes des comptables publics et assimilés instituée par le décret du 27 août 2007.

➨ **Nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;**

➨ **Dépenses engagées au titre des fonctions exercées comme les frais de déplacement, la prise en charge partielle des abonnements domicile-travail ;**

➨ **Indemnités d'enseignement et de jury ;**

➨ **Compléments de rémunération prévus à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, etc ;**

➨ **Dépenses compensant la perte de pouvoir d'achat comme la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;**

➨ **Indemnités liées à l'accompagnement dans le cadre de la réforme territoriale.**

ANNEXE II
LISTE DES GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP

II -1 Les grands principes de catégorisation des fonctions :

Le RIFSEEP des agents de catégorie C comprend deux groupes de fonctions. Un nombre équivalent d'agents est réparti entre chacun des deux groupes.

Les personnels relevant de l'échelle 6 (adjoint administratif principal de 1ère classe, adjoint technique principal de 1ère classe et adjoint technique principal des établissements de l'enseignement agricole publics) ou du statut d'emploi d'APST **relèvent du groupe 1** afin de prendre en compte l'expertise et l'expérience professionnelles acquises.

Pour les agents relevant des échelles 3 à 5, leur classement entre les deux groupes de fonctions a été effectué au regard des spécificités des différents secteurs d'activités et en tenant compte du niveau de responsabilité du poste, en particulier s'agissant des missions d'encadrement, de l'exercice des missions en autonomie, à responsabilité ou à forte exposition.

Il a été opéré, conformément aux listes de fonctions détaillées ci-dessous, par les missions d'appui aux personnes et aux structures territorialement compétentes, en lien avec les structures.

Le classement de chaque agent fait l'objet d'une notification individuelle, effectuée conformément au modèle de notification des montants alloués au titre du RIFSEEP 2016, et qui comprendra donc également les montants de primes versées au titre de l'année 2016.

II- 2 Listes de fonctions par groupes et par secteur d'activités :

Administration centrale

Groupes RIFSEEP	Description des fonctions
G1	
Fonctions nécessitant une expérience professionnelle confirmée :	- Agents détachés dans le statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques - Agent appartenant aux grades d'AAP1, ATP1 et ATPE 1 (échelle 6)
Fonctions d'encadrement :	- Agent exerçant des fonctions d'encadrement (équipe d'au moins 3 agents encadrés en parallèle)
Fonctions de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers :	- Régisseurs d'avances et/ou de recettes - Instructeurs et valideurs de dossiers complexes et à forts enjeux (chargé de gestion de concours, adjoint de paie, responsable opérationnel de ressources budgétaires, …) - Chef de pôle plate-forme comptable - Agents exerçant des fonctions de technicien en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité - Agent exerçant des fonctions de technicien informatique d'exploitation et/ou de maintenance
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant de direction (directeurs d'administration centrale, chefs de service et sous-directeurs, cabinet)
Fonctions à sujétions fortes :	- Chauffeurs d'autorités (cabinet du ministre, directeurs d'administration centrale)
G2	***Autres fonctions que celles prévues dans le G1 (liste non exhaustive)***
Autres fonctions de gestion :	- Agent en gestion administrative, financière, comptable, scientifique, pédagogique et technique - Agent de gestion en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Agent chargé d'accueil physique, téléphonique et courrier
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant ou secrétaire de bureau ou d'unité
Autres fonctions :	- Chauffeurs (hors chauffeurs d'autorités), ...

Services déconcentrés et secteur de l'enseignement

Groupes RIFSEEP	Description des fonctions
G1	
Fonctions nécessitant une expérience professionnelle confirmée :	- Agents détachés dans le statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques ou de chef de service intérieur - Agents appartenant aux grades d'AAP1, ATP1 et ATPE1
Fonctions d'encadrement :	- Agent exerçant des fonctions d'encadrement (équipe d'au moins 3 agents encadrés en parallèle)
Fonctions de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers :	- Régisseurs d'avances et/ou de recettes - Instructeurs et valideurs de dossiers complexes et à forts enjeux (responsable certification export, gestionnaires référents en SEA, gestionnaire de bourses à niveau régional ou interdépartemental, gestionnaire d'examens en CIRCE, responsable opérationnel de ressources budgétaires, ...) - Chef de pôle en CPCM - Agents exerçant des fonctions de technicien en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité - Agent exerçant des fonctions de technicien informatique d'exploitation et/ou de maintenance
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant de direction (directeurs de services déconcentrés, directeurs d'établissements d'enseignement technique de 4ème catégorie et plus, directeurs d'un établissement d'enseignement supérieur)
Fonctions à sujétions fortes :	- Chauffeurs de directeurs régionaux de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Fonctions de contrôle :	- Agent exerçant des fonctions d'inspection et de contrôle de terrain, en autonomie, qui relèvent de fonctions de techniciens (inspecteurs, gestionnaire d'enquêtes spécifiques, ...)
Fonctions dans le domaine enseignement/recherche/formation :	- Agent exerçant des fonctions de techniciens de laboratoire dans l'enseignement technique - Agent exerçant des fonctions de techniciens en sciences, documentation, communication ou édition dans l'enseignement supérieur
G2	***Autres fonctions que celles prévues dans le G1 (liste non exhaustive)***
Autres fonctions de gestion :	- Agent en gestion administrative, financière, comptable, scientifique, pédagogique et technique - Chargé d'instruction administrative ou technique de dossiers avec validation au niveau supérieur (instructeur SEA, chargé de bourses au niveau départemental, …) - Gestionnaire en CPCM - Agent de gestion en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Agent chargé d'accueil physique, téléphonique et courrier
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant ou secrétaire de service, de pôle ou d'unité
Fonctions de contrôle :	- Agent exerçant des fonctions d'inspection et de contrôle de terrain (relevés), sans autonomie (enquêteur RNM, assistant d'enquête ou d'inspection ...)

II- 3 Détermination du groupe de fonctions en cas de mobilité : l'utilisation de l'annexe V

La détermination du groupe de fonctions d’un poste est effectuée lors de l'ouverture de ce poste à la mobilité (la fiche de poste publiée au BO Agri en fait mention).

La fiche de poste est établie par la structure, puis validée par l'IGAPS territorialement compétent qui s'assure du respect des critères au regard des fonctions.

Lorsqu’un poste évolue significativement, le responsable de la structure peut demander une révision du groupe de fonctions du poste par le formulaire présenté en annexe V. Ce formulaire doit également être complété et validé à l’occasion de chaque mobilité afin de prendre en compte, s’il y a lieu, la modification du groupe de fonctions.

Pour tout changement de groupe de fonctions, l'annexe V validée par l'IGAPS devra être transmise au BPNP qui se chargera, après vérification, de la faire suivre au bureau de gestion pour la modification éventuelle du montant indemnitaire.

ANNEXE III
BARÈMES RIFSEEP APPLICABLES AU MAAF

La bascule au RIFSEEP a permis l'harmonisation et la simplification du régime indemnitaire des agents appartenant aux corps concernés par la présente note de service. Ainsi, à compter du 1er janvier 2016, date de l'adhésion au RIFSEEP, un seul barème est applicable à l'ensemble des corps concernés en fonction du grade et du secteur d'affectation de l'agent : administration centrale, services déconcentrés et enseignement (agents non logés), agents logés dans l'enseignement.

Les montants qui sont indiqués dans les barèmes ci-après sont des montants annuels bruts et concernent des agents à temps plein.

Pour un agent à temps partiel, il convient de proratiser les montants d'IFSE en fonction de la quotité de travail, conformément aux dispositions du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

ADMINISTRATION CENTRALE

			BAREME RIFSEEP MAAF			Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP *	Echelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE +CIA	M aximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	statut d'emploi	APST	9 400 €	440 €	9 840 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	8 750 €		9 190 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE2	8 400 €		8 840 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	4	AA1 AT1 ATE1	8 100 €		8 540 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	3	AA2 AT2 ATE2	7 900 €		8 340 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE2	8 300 €	400 €	8 700 €	11 800 €	1 320 €	13 120 €
	4	AA1 AT1 ATE1	8 000 €		8 400 €	11 800 €	1 320 €	13 120 €
	3	AA2 AT2 ATE2	7 800 €		8 200 €	11 800 €	1 320 €	13 120 €

** voir liste de fonctions figurant en annexe II – Administration centrale*

- **SERVICES DÉCONCENTRÉS/ENSEIGNEMENT (hors agents logés par NAS)**

			BAREME RIFSEEP MAAF			Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP*	Echelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE +CIA	M aximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	statut d'emploi	APST	6 850 €	150 €	7 000 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	6 500 €		6 650 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE2	6 000 €		6 150 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	4	AA1 AT1 ATE1	5 750 €		5 900 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	3	AA2 AT2 ATE2	5 600 €		5 750 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE2	5 900 €	100 €	6 000 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	4	AA1 AT1 ATE1	5 650 €		5 750 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	3	AA2 AT2 ATE2	5 500 €		5 600 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €

**voir liste de fonctions figurant en annexe II – Services déconcentrés et secteur enseignement*

- **ENSEIGNEMENT AGENTS LOGÉS PAR NAS**

			BAREME RIFSEEP MAAF			Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP	Echelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE +CIA	Maximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	statut d'emploi	APST	3 425 €	150 €	3 575 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	3 250 €		3 400 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE2	3 175 €		3 325 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	4	AA1 AT1 ATE1	2 875 €		3 025 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	3	AA2 AT2 ATE2	2 800 €		2 950 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE2	2 950 €	100 €	3 050 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
	4	AA1 AT1 ATE1	2 858 €		2 958 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
	3	AA2 AT2 ATE2	2 750 €		2 850 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

**voir liste de fonctions figurant en annexe II – Services déconcentrés et secteur enseignement*

ANNEXE IV :

MODALITÉS DE GESTION DU RIFSEEP AU MAAF DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C

1 - Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP sur la paie de novembre 2016

La bascule au RIFSEEP des agents de catégorie C concernés par la présente note de service s'est effectuée dans le double objectif de garantir, à situation identique, le niveau indemnitaire servi en 2015 tout en prenant en compte les éventuels changements de situation de l'agent en 2016 (changement de grade, mobilité, …).

Ainsi, chaque agent bénéficie, à compter du 1er janvier 2016 ou à la date de son arrivée au ministère si celle-ci est postérieure, du montant d'IFSE correspondant au barème lui étant applicable compte tenu de son secteur d'activités, de son groupe de fonctions et de son grade. Un agent pourra se voir appliquer différents montants d'IFSE s'il a bénéficié d'une promotion de grade ou d'une mobilité durant l'année 2016.

Afin de déterminer si l'agent devait ou non bénéficier d'un complément d'IFSE, la comparaison a été effectuée entre :

- ***l'IFSE et le CIA de référence correspondant au barème*** lui étant applicable ;

- ***son précédent régime indemnitaire actualisé*** comprenant : les apports indemnitaires de 2016 (IAT, IFTS, PS et PR) multipliés par le taux de modulation accordé en 2015 ainsi que les autres primes/indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (prime de fonction informatique, indemnité de régisseur d'avances et de recettes, indemnité de chaussures et de petits équipements et indemnité de comptabilité matière).

Dans le cas où le niveau indemnitaire au titre du régime précédent réactualisé est supérieur aux montants du RIFSEEP (IFSE + CIA) applicables, la différence prend la forme d'un complément d'IFSE, versé sous le libellé de garantie indemnitaire (GI).

2 - Règles d'évolution du montant d'IFSE et de son complément

Le montant d'IFSE versé correspond au montant du barème par groupe, grade et secteur d'emplois. Ce montant peut cependant évoluer dans différentes situations présentées ci-après.

2.1 La mobilité interne au MAAF

En cas de changement de poste suite à mobilité, l'agent se voit appliquer le barème correspondant à sa nouvelle situation (secteur d'activités et groupe de fonctions).

Les agents en groupe 1 qui feraient une mobilité en groupe 2, au sein du même secteur d'activités et à situation administrative équivalente, conservent le niveau indemnitaire correspondant au barème d'IFSE du groupe 1.

Par ailleurs, pour les agents qui bénéficient d'un complément d'IFSE (sous forme d'une GI) et à situation administrative équivalente (quotité de travail, temps de présence, ...) :

- en cas de mobilité au sein du même secteur d'activités (administration centrale ou services déconcentrés/enseignement), l'agent conserve son niveau indemnitaire antérieur jusqu'à ce que l'application du barème d'IFSE général lui soit plus favorable. A ce titre, le complément d'IFSE (sous forme d'une GI) dont bénéficie l'agent est recalculé pour tenir compte de la nouvelle situation et, est supprimé si l'application du barème général est plus favorable.

En conséquence, si le montant indemnitaire global reste bien le même, la répartition entre le montant d'IFSE, correspondant à celui du nouveau barème applicable à l'agent, et le montant du complément d'IFSE pourra évoluer (si le montant d'IFSE augmente, le complément diminuera d'autant ; si l'IFSE diminue, le montant du complément augmentera d'autant). Le complément d'IFSE sera supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

- en cas de mobilité entre secteurs d'activités (administration centrale vers services déconcentrés/enseignement), il y a application du nouveau barème correspondant à la situation de l'agent et maintien du complément d'IFSE jusqu'à ce que l'application du barème général d'IFSE soit plus favorable.

2.2 La promotion de grade ou de corps

En cas de changement de grade au sein d'un même corps ou de changement de corps au sein de la catégorie C, l'agent se voit appliquer le barème correspondant à sa nouvelle situation.

Toutefois, s'il bénéficiait d'un complément d'IFSE (sous forme d'une GI), il conserve son niveau indemnitaire antérieur jusqu'à ce que l'application du barème d'IFSE général lui soit plus favorable. A ce titre, le complément d'IFSE (sous forme d'une GI) dont bénéficie l'agent est recalculé pour tenir compte de la nouvelle situation et, est supprimé si l'application du barème général est plus favorable.

En cas de promotion dans un corps de catégorie supérieure, l'agent se voit appliquer les règles indemnitaires applicables à son nouveau corps :

- barèmes des primes techniques pour la filière technique,

- barèmes RIFSEEP pour la filière administrative (corps des SA) correspondant au groupe de fonctions de l'agent : conformément à ce que prévoit la note de service SG/SRH/SDMEC 2016-635 du 29 juillet 2016, si cette promotion entraîne une diminution du précédent niveau indemnitaire, celui-ci leur sera maintenu, durant un an, à compter de la date de la promotion sous la forme d'une GI.

2.3 Les situations de temps partiel et de congés maladie

Les montants d'IFSE et de son complément évoluent, dans les mêmes conditions que celles des précédents régimes indemnitaires, en cas de modification de la quotité de travail ou de placement en congés de maladie.
Ainsi, en cas de congés de maladie ordinaire (CMO), de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, l'IFSE et son complément (GI) sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement (plein ou demi).
En cas de congés de longue maladie (CLM) ou de congés de longue durée (CLD), l'IFSE et son complément (GI) sont suspendus intégralement. Toutefois, en application de l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010, un agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou en CLD conserve la totalité des primes versées jusqu'à la date de notification de l'arrêté le plaçant en CLM ou en CLD.

Un agent bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation ou d'un temps partiel thérapeutique voit ses montant d'IFSE et complément d'IFSE diminués au prorata de la durée effective de service.

3 - Règles de gestion applicables dans certaines situations particulières

3.1 Les stagiaires lauréats des concours de déprécarisation :

A compter du 1er janvier 2016, date d'application du RIFSEEP, les agents en position de stagiaire suite à la réussite d'un concours de déprécarisation bénéficient du montant intégral d'IFSE correspondant à leur groupe de fonctions. Cependant il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage.

Les agents dont la titularisation à l'issue de la période de stage intervient dans le courant de l'année bénéficient d'un CIA proratisé en fonction de la période en tant qu'agent titulaire.

3.2 Les délégués syndicaux à temps complet

Les délégués syndicaux à temps complet conservent le bénéfice du montant indemnitaire qui leur était servi avant d'être déchargés pour exercer leur mandant conformément à l'instruction 2015-1060 du 9/12/2015. En cas de changement de grade (hors échelle 6), ils perçoivent le montant d'IFSE du groupe 2 de leur nouveau grade ou ils conservent leur montant indemnitaire antérieur si celui-ci est plus favorable. En cas de promotion dans un grade relevant de l'échelle 6, ils perçoivent le montant d'IFSE du groupe 1.

3.3 Les agents de corps du MAAF en position normale d'activité (PNA) au ministère en charge de l'environnement (MEEM) ou dans une administration autre que le MAAF

Les agents du MAAF en position normale d'activité au MEEM sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion définis par le MEEM. De même, les agents en PNA au sein d'autres administrations ou des opérateurs du MAAF sont soumis aux barèmes et règles de gestion de l'administration ou de l'opérateur d'accueil.

En application de cette règle, pour les agents en poste au MEEM rémunérés sur le programme budgétaire 217 en délégation de gestion au MAAF, la bascule au RIFSEEP a été opérée en versant un montant d'IFSE individualisé correspondant au 1/12ème du montant indemnitaire versé en 2015, actualisé des éventuels changements de situation intervenus en 2016.

Pour les agents du MAAF en PNA dans les SIDSIC, les services du Premier ministre ont décidé qu'ils bénéficieraient du barème RIFSEEP et des règles de gestion applicables au MAAF. L'ensemble des modalités de bascule et des règles décrites dans la présente note leur sont donc applicables.

Pour les agents du MAAF en PNA au MEEM et dans les SIDSIC, la notification de leur groupe de fonctions et de leur montant de primes 2016 sera effectuée par leur ministère d'accueil.

3.4 Le cas des agents assurant un intérim

La réalisation de la fonction d'intérim n'ouvre pas droit à une bonification de l'IFSE pour les agents affectés au sein du MAAF. Toutefois, les structures peuvent en tenir compte à l'occasion des prochaines campagnes annuelles de CIA, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée et du plafond réglementaire. En effet, en 2016, les agents appartenant aux corps concernés par la présente note de service bénéficient du CIA de référence correspondant à leur groupe de fonctions, au prorata de leur temps de présence et de leur quotité de travail.

4 - Les cas particuliers de maintien de rémunération

Dans le cadre de certains dispositifs (réforme territoriale de l'État, décroisement MAAF/MEEM, réorganisation des CPCM), il est prévu de garantir aux agents leur précédent niveau de rémunération.

Ainsi, les agents bénéficiant du dispositif de maintien de rémunération prévu par la réforme territoriale de l'État sont positionnés dans le groupe de fonctions correspondant à leur nouveau poste et bénéficient d'un montant d'IFSE individualisé, permettant de garantir leur précédent niveau de rémunération, dans la limite des plafonds réglementaires et selon les durées de garantie prévues dans le cadre du dispositif.

Les agents concernés par le transfert des CPCM du 1er septembre 2016 se voient appliquer les barèmes et les règles de gestion de leur ministère d'affectation pour la période du 1er janvier au 31 août (MEEM ou MAAF) et pour la période à compter du 1er septembre 2016 (MEEM ou MAAF), dans le respect du maintien du niveau indemnitaire précédemment perçu.

Les agents concernés par le décroisement du 1er janvier 2017 se verront appliquer les barèmes et les règles de gestion du ministère dont ils relèveront à cette date d'effet dans le respect du niveau indemnitaire servi en 2016.

5 - La mise en œuvre du complément indemnitaire annuel pour 2016

Compte tenu de la bascule au RIFSEEP intervenue sur la paie de novembre 2016, les agents relevant des corps concernés par la présente note de service et affectés au MAAF ne font pas l'objet d'une campagne de modulation de primes en 2016.

A ce titre, **l'ensemble des agents du MAAF affectés au MAAF bénéficieront sur la paie de décembre 2016 du montant de CIA de référence correspondant à leur groupe de fonctions** au prorata de leur temps de présence et de leur quotité de travail. Le montant de CIA versé sur la paie de décembre, apparaîtra dans la notification individuelle qui précisera le groupe de fonctions et le montant d'IFSE voire, le cas échéant, le complément d'IFSE servis en 2016.

Les agents du MAAF en PNA dans les SIDSIC bénéficiant des barèmes et des règles de gestion du MAAF, percevront sur la paie de décembre 2016 un CIA dans les mêmes conditions que celles précédemment décrites.

Pour l'année 2017, les modalités d'attribution du CIA seront précisées dans la note de campagne 2017 concernant les populations bénéficiant du RIFSEEP.

ANNEXE V
FORMULAIRE RIFSEEP
DÉTERMINATION GROUPE DE FONCTIONS DU POSTE

PROPOSITION DE DÉTERMINATION DU GROUPE DE FONCTIONS

Renseignements relatifs au poste	**Renseignements relatifs à l'agent occupant le poste**
Intitulé de la structure : .....……	Nom :.....…… Prénom :..... ……..
Adresse d'exercice ……. ……	N° AGORHA : ……
	Corps ou emploi :…… Grade : .....
Intitulé du poste (**cf note de service**) : .....……	Poste sous l'autorité hiérarchique directe de[1]: .....
Nombre d'agents encadrés (en ETP) : …… - effectif théorique : …….. - effectif physique présent au :……..	
Description sommaire des activités du poste[2] :	

Proposition du groupe fonctions au sens de l'annexe II **Date de changement des fonctions**	
☐ AGENT LOGE	☐ AGENT NON LOGE
Justification (si nécessaire) :	

Signature du responsable de structure	**Avis de l'IGAPS** **(A adresser au SG/SRH/BPNP – à l'attention de Mme CELESTIN ou de M. MAHIEUX - Copie pour information au responsable de structure)**
	'Conforme : 'Non conforme : Si non, nouveau groupe fonctions proposé : …… Justification : …… …… …… Date et Signature de l'IGAPS Validation SG/SRH (Date et Signature)

- (1) Si nécessaire joindre un organigramme
- (2) Joindre une fiche de poste détaillée

ANNEXE I
LISTE DES PRIMES ET INDEMNITES EXCLUSIVES INTEGREES DANS LE RIFSEEP ET LISTE DES PRIMES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

1.1 Primes exclusives (intégrées au sein du RIFSEEP)

- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement
- La prime spéciale
- La prime de fonction informatique
- L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes
- L'indemnité de comptabilité dite « comptabilité matière »
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements

Rappel : la prime de fonctions et de résultats précédemment servies aux agents appartenant à des corps ayant déjà basculé au RIFSEEP, sont également exclusives du RIFSEEP (cf.note de service SG/SRH/SDMEC 2016-635 du 29 juillet 2016).

1. Éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP

➨ **Primes de l'arrêté 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513** :

- indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
- indemnité pour rémunération de services, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988 ;
- indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement régie par le décret du 2 juillet 2001 ;
- indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels régie par le décret du 5 décembre 2001 ;
- -rétribution des comptables commis d'office par la reddition des comptes des comptables publics et assimilés instituée par le décret du 27 août 2007.

➨ **Nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;**

➨ **Dépenses engagées au titre des fonctions exercées comme les frais de déplacement, la prise en charge partielle des abonnements domicile-travail ;**

➨ **Indemnités d'enseignement et de jury ;**

➨ **Compléments de rémunération prévus à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, etc ;**

➨ **Dépenses compensant la perte de pouvoir d'achat comme la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;**

➨ **Indemnités liées à l'accompagnement dans le cadre de la réforme territoriale.**

ANNEXE II
LISTE DES GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP

II -1 Les grands principes de catégorisation des fonctions :

Le RIFSEEP des agents de catégorie C comprend deux groupes de fonctions. Un nombre équivalent d'agents est réparti entre chacun des deux groupes.

Les personnels relevant de l'échelle 6 (adjoint administratif principal de 1ère classe, adjoint technique principal de 1ère classe et adjoint technique principal des établissements de l'enseignement agricole publics) ou du statut d'emploi d'APST **relèvent du groupe 1** afin de prendre en compte l'expertise et l'expérience professionnelles acquises.

Pour les agents relevant des échelles 3 à 5, leur classement entre les deux groupes de fonctions a été effectué au regard des spécificités des différents secteurs d'activités et en tenant compte du niveau de responsabilité du poste, en particulier s'agissant des missions d'encadrement, de l'exercice des missions en autonomie, à responsabilité ou à forte exposition.

Il a été opéré, conformément aux listes de fonctions détaillées ci-dessous, par les missions d'appui aux personnes et aux structures territorialement compétentes, en lien avec les structures.

Le classement de chaque agent fait l'objet d'une notification individuelle, effectuée conformément au modèle de notification des montants alloués au titre du RIFSEEP 2016, et qui comprendra donc également les montants de primes versées au titre de l'année 2016.

II- 2 Listes de fonctions par groupes et par secteur d'activités :

Administration centrale

Groupes RIFSEEP	Description des fonctions
G1	
Fonctions nécessitant une expérience professionnelle confirmée :	- Agents détachés dans le statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques - Agent appartenant aux grades d'AAP1, ATP1 et ATPE 1 (échelle 6)
Fonctions d'encadrement :	- Agent exerçant des fonctions d'encadrement (équipe d'au moins 3 agents encadrés en parallèle)
Fonctions de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers :	- Régisseurs d'avances et/ou de recettes - Instructeurs et valideurs de dossiers complexes et à forts enjeux (chargé de gestion de concours, adjoint de paie, responsable opérationnel de ressources budgétaires, …) - Chef de pôle plate-forme comptable - Agents exerçant des fonctions de technicien en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité - Agent exerçant des fonctions de technicien informatique d'exploitation et/ou de maintenance
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant de direction (directeurs d'administration centrale, chefs de service et sous-directeurs, cabinet)
Fonctions à sujétions fortes :	- Chauffeurs d'autorités (cabinet du ministre, directeurs d'administration centrale)
G2	***Autres fonctions que celles prévues dans le G1 (liste non exhaustive)***
Autres fonctions de gestion :	- Agent en gestion administrative, financière, comptable, scientifique, pédagogique et technique - Agent de gestion en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Agent chargé d'accueil physique, téléphonique et courrier
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant ou secrétaire de bureau ou d'unité
Autres fonctions :	- Chauffeurs (hors chauffeurs d'autorités), ...

Services déconcentrés et secteur de l'enseignement

Groupes RIFSEEP	Description des fonctions
G1	
Fonctions nécessitant une expérience professionnelle confirmée :	- Agents détachés dans le statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques ou de chef de service intérieur - Agents appartenant aux grades d'AAP1, ATP1 et ATPE1
Fonctions d'encadrement :	- Agent exerçant des fonctions d'encadrement (équipe d'au moins 3 agents encadrés en parallèle)
Fonctions de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers :	- Régisseurs d'avances et/ou de recettes - Instructeurs et valideurs de dossiers complexes et à forts enjeux (responsable certification export, gestionnaires référents en SEA, gestionnaire de bourses à niveau régional ou interdépartemental, gestionnaire d'examens en CIRCE, responsable opérationnel de ressources budgétaires, ...) - Chef de pôle en CPCM - Agents exerçant des fonctions de technicien en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité - Agent exerçant des fonctions de technicien informatique d'exploitation et/ou de maintenance
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant de direction (directeurs de services déconcentrés, directeurs d'établissements d'enseignement technique de 4ème catégorie et plus, directeurs d'un établissement d'enseignement supérieur)
Fonctions à sujétions fortes :	- Chauffeurs de directeurs régionaux de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Fonctions de contrôle :	- Agent exerçant des fonctions d'inspection et de contrôle de terrain, en autonomie, qui relèvent de fonctions de techniciens (inspecteurs, gestionnaire d'enquêtes spécifiques, ...)
Fonctions dans le domaine enseignement/recherche/formation :	- Agent exerçant des fonctions de techniciens de laboratoire dans l'enseignement technique - Agent exerçant des fonctions de techniciens en sciences, documentation, communication ou édition dans l'enseignement supérieur
G2	***Autres fonctions que celles prévues dans le G1 (liste non exhaustive)***
Autres fonctions de gestion :	- Agent en gestion administrative, financière, comptable, scientifique, pédagogique et technique - Chargé d'instruction administrative ou technique de dossiers avec validation au niveau supérieur (instructeur SEA, chargé de bourses au niveau départemental, …) - Gestionnaire en CPCM - Agent de gestion en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs - Agent chargé d'accueil physique, téléphonique et courrier
Fonctions d'assistante de direction/secrétariat :	- Assistant ou secrétaire de service, de pôle ou d'unité
Fonctions de contrôle :	- Agent exerçant des fonctions d'inspection et de contrôle de terrain (relevés), sans autonomie (enquêteur RNM, assistant d'enquête ou d'inspection ...)

II- 3 Détermination du groupe de fonctions en cas de mobilité : l'utilisation de l'annexe V

La détermination du groupe de fonctions d’un poste est effectuée lors de l'ouverture de ce poste à la mobilité (la fiche de poste publiée au BO Agri en fait mention).

La fiche de poste est établie par la structure, puis validée par l'IGAPS territorialement compétent qui s'assure du respect des critères au regard des fonctions.

Lorsqu’un poste évolue significativement, le responsable de la structure peut demander une révision du groupe de fonctions du poste par le formulaire présenté en annexe V. Ce formulaire doit également être complété et validé à l’occasion de chaque mobilité afin de prendre en compte, s’il y a lieu, la modification du groupe de fonctions.

Pour tout changement de groupe de fonctions, l'annexe V validée par l'IGAPS devra être transmise au BPNP qui se chargera, après vérification, de la faire suivre au bureau de gestion pour la modification éventuelle du montant indemnitaire.

ANNEXE III
BARÈMES RIFSEEP APPLICABLES AU MAAF

La bascule au RIFSEEP a permis l'harmonisation et la simplification du régime indemnitaire des agents appartenant aux corps concernés par la présente note de service. Ainsi, à compter du 1er janvier 2016, date de l'adhésion au RIFSEEP, un seul barème est applicable à l'ensemble des corps concernés en fonction du grade et du secteur d'affectation de l'agent : administration centrale, services déconcentrés et enseignement (agents non logés), agents logés dans l'enseignement.

Les montants qui sont indiqués dans les barèmes ci-après sont des montants annuels bruts et concernent des agents à temps plein.

Pour un agent à temps partiel, il convient de proratiser les montants d'IFSE en fonction de la quotité de travail, conformément aux dispositions du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

ADMINISTRATION CENTRALE

			BAREME RIFSEEP MAAF			Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP *	Echelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE +CIA	M aximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	statut d'emploi	APST	9 400 €	440 €	9 840 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	8 750 €		9 190 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE2	8 400 €		8 840 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	4	AA1 AT1 ATE1	8 100 €		8 540 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
	3	AA2 AT2 ATE2	7 900 €		8 340 €	12 150 €	1 350 €	13 500 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE2	8 300 €	400 €	8 700 €	11 800 €	1 320 €	13 120 €
	4	AA1 AT1 ATE1	8 000 €		8 400 €	11 800 €	1 320 €	13 120 €
	3	AA2 AT2 ATE2	7 800 €		8 200 €	11 800 €	1 320 €	13 120 €

** voir liste de fonctions figurant en annexe II – Administration centrale*

- **SERVICES DÉCONCENTRÉS/ENSEIGNEMENT (hors agents logés par NAS)**

			BAREME RIFSEEP MAAF			Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP*	Echelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE +CIA	M aximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	statut d'emploi	APST	6 850 €	150 €	7 000 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	6 500 €		6 650 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE2	6 000 €		6 150 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	4	AA1 AT1 ATE1	5 750 €		5 900 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	3	AA2 AT2 ATE2	5 600 €		5 750 €	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE2	5 900 €	100 €	6 000 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	4	AA1 AT1 ATE1	5 650 €		5 750 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	3	AA2 AT2 ATE2	5 500 €		5 600 €	10 800 €	1 200 €	12 000 €

**voir liste de fonctions figurant en annexe II – Services déconcentrés et secteur enseignement*

- **ENSEIGNEMENT AGENTS LOGÉS PAR NAS**

			BAREME RIFSEEP MAAF			Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP	Echelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE +CIA	Maximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	statut d'emploi	APST	3 425 €	150 €	3 575 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	6	AAP1 ATP1 ATPE 1	3 250 €		3 400 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	5	AAP2 ATP2 ATPE2	3 175 €		3 325 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	4	AA1 AT1 ATE1	2 875 €		3 025 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	3	AA2 AT2 ATE2	2 800 €		2 950 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	5	AAP2 ATP2 ATPE2	2 950 €	100 €	3 050 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
	4	AA1 AT1 ATE1	2 858 €		2 958 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
	3	AA2 AT2 ATE2	2 750 €		2 850 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

**voir liste de fonctions figurant en annexe II – Services déconcentrés et secteur enseignement*

ANNEXE IV :

MODALITÉS DE GESTION DU RIFSEEP AU MAAF DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C

1 - Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP sur la paie de novembre 2016

La bascule au RIFSEEP des agents de catégorie C concernés par la présente note de service s'est effectuée dans le double objectif de garantir, à situation identique, le niveau indemnitaire servi en 2015 tout en prenant en compte les éventuels changements de situation de l'agent en 2016 (changement de grade, mobilité, …).

Ainsi, chaque agent bénéficie, à compter du 1er janvier 2016 ou à la date de son arrivée au ministère si celle-ci est postérieure, du montant d'IFSE correspondant au barème lui étant applicable compte tenu de son secteur d'activités, de son groupe de fonctions et de son grade. Un agent pourra se voir appliquer différents montants d'IFSE s'il a bénéficié d'une promotion de grade ou d'une mobilité durant l'année 2016.

Afin de déterminer si l'agent devait ou non bénéficier d'un complément d'IFSE, la comparaison a été effectuée entre :

- ***l'IFSE et le CIA de référence correspondant au barème*** lui étant applicable ;

- ***son précédent régime indemnitaire actualisé*** comprenant : les apports indemnitaires de 2016 (IAT, IFTS, PS et PR) multipliés par le taux de modulation accordé en 2015 ainsi que les autres primes/indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (prime de fonction informatique, indemnité de régisseur d'avances et de recettes, indemnité de chaussures et de petits équipements et indemnité de comptabilité matière).

Dans le cas où le niveau indemnitaire au titre du régime précédent réactualisé est supérieur aux montants du RIFSEEP (IFSE + CIA) applicables, la différence prend la forme d'un complément d'IFSE, versé sous le libellé de garantie indemnitaire (GI).

2 - Règles d'évolution du montant d'IFSE et de son complément

Le montant d'IFSE versé correspond au montant du barème par groupe, grade et secteur d'emplois. Ce montant peut cependant évoluer dans différentes situations présentées ci-après.

2.1 La mobilité interne au MAAF

En cas de changement de poste suite à mobilité, l'agent se voit appliquer le barème correspondant à sa nouvelle situation (secteur d'activités et groupe de fonctions).

Les agents en groupe 1 qui feraient une mobilité en groupe 2, au sein du même secteur d'activités et à situation administrative équivalente, conservent le niveau indemnitaire correspondant au barème d'IFSE du groupe 1.

Par ailleurs, pour les agents qui bénéficient d'un complément d'IFSE (sous forme d'une GI) et à situation administrative équivalente (quotité de travail, temps de présence, ...) :

- en cas de mobilité au sein du même secteur d'activités (administration centrale ou services déconcentrés/enseignement), l'agent conserve son niveau indemnitaire antérieur jusqu'à ce que l'application du barème d'IFSE général lui soit plus favorable. A ce titre, le complément d'IFSE (sous forme d'une GI) dont bénéficie l'agent est recalculé pour tenir compte de la nouvelle situation et, est supprimé si l'application du barème général est plus favorable.

En conséquence, si le montant indemnitaire global reste bien le même, la répartition entre le montant d'IFSE, correspondant à celui du nouveau barème applicable à l'agent, et le montant du complément d'IFSE pourra évoluer (si le montant d'IFSE augmente, le complément diminuera d'autant ; si l'IFSE diminue, le montant du complément augmentera d'autant). Le complément d'IFSE sera supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

- en cas de mobilité entre secteurs d'activités (administration centrale vers services déconcentrés/enseignement), il y a application du nouveau barème correspondant à la situation de l'agent et maintien du complément d'IFSE jusqu'à ce que l'application du barème général d'IFSE soit plus favorable.

2.2 La promotion de grade ou de corps

En cas de changement de grade au sein d'un même corps ou de changement de corps au sein de la catégorie C, l'agent se voit appliquer le barème correspondant à sa nouvelle situation.

Toutefois, s'il bénéficiait d'un complément d'IFSE (sous forme d'une GI), il conserve son niveau indemnitaire antérieur jusqu'à ce que l'application du barème d'IFSE général lui soit plus favorable. A ce titre, le complément d'IFSE (sous forme d'une GI) dont bénéficie l'agent est recalculé pour tenir compte de la nouvelle situation et, est supprimé si l'application du barème général est plus favorable.

En cas de promotion dans un corps de catégorie supérieure, l'agent se voit appliquer les règles indemnitaires applicables à son nouveau corps :

- barèmes des primes techniques pour la filière technique,

- barèmes RIFSEEP pour la filière administrative (corps des SA) correspondant au groupe de fonctions de l'agent : conformément à ce que prévoit la note de service SG/SRH/SDMEC 2016-635 du 29 juillet 2016, si cette promotion entraîne une diminution du précédent niveau indemnitaire, celui-ci leur sera maintenu, durant un an, à compter de la date de la promotion sous la forme d'une GI.

2.3 Les situations de temps partiel et de congés maladie

Les montants d'IFSE et de son complément évoluent, dans les mêmes conditions que celles des précédents régimes indemnitaires, en cas de modification de la quotité de travail ou de placement en congés de maladie.
Ainsi, en cas de congés de maladie ordinaire (CMO), de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, l'IFSE et son complément (GI) sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement (plein ou demi).
En cas de congés de longue maladie (CLM) ou de congés de longue durée (CLD), l'IFSE et son complément (GI) sont suspendus intégralement. Toutefois, en application de l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010, un agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou en CLD conserve la totalité des primes versées jusqu'à la date de notification de l'arrêté le plaçant en CLM ou en CLD.

Un agent bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation ou d'un temps partiel thérapeutique voit ses montant d'IFSE et complément d'IFSE diminués au prorata de la durée effective de service.

3 - Règles de gestion applicables dans certaines situations particulières

3.1 Les stagiaires lauréats des concours de déprécarisation :

A compter du 1er janvier 2016, date d'application du RIFSEEP, les agents en position de stagiaire suite à la réussite d'un concours de déprécarisation bénéficient du montant intégral d'IFSE correspondant à leur groupe de fonctions. Cependant il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage.

Les agents dont la titularisation à l'issue de la période de stage intervient dans le courant de l'année bénéficient d'un CIA proratisé en fonction de la période en tant qu'agent titulaire.

3.2 Les délégués syndicaux à temps complet

Les délégués syndicaux à temps complet conservent le bénéfice du montant indemnitaire qui leur était servi avant d'être déchargés pour exercer leur mandant conformément à l'instruction 2015-1060 du 9/12/2015. En cas de changement de grade (hors échelle 6), ils perçoivent le montant d'IFSE du groupe 2 de leur nouveau grade ou ils conservent leur montant indemnitaire antérieur si celui-ci est plus favorable. En cas de promotion dans un grade relevant de l'échelle 6, ils perçoivent le montant d'IFSE du groupe 1.

3.3 Les agents de corps du MAAF en position normale d'activité (PNA) au ministère en charge de l'environnement (MEEM) ou dans une administration autre que le MAAF

Les agents du MAAF en position normale d'activité au MEEM sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion définis par le MEEM. De même, les agents en PNA au sein d'autres administrations ou des opérateurs du MAAF sont soumis aux barèmes et règles de gestion de l'administration ou de l'opérateur d'accueil.

En application de cette règle, pour les agents en poste au MEEM rémunérés sur le programme budgétaire 217 en délégation de gestion au MAAF, la bascule au RIFSEEP a été opérée en versant un montant d'IFSE individualisé correspondant au 1/12ème du montant indemnitaire versé en 2015, actualisé des éventuels changements de situation intervenus en 2016.

Pour les agents du MAAF en PNA dans les SIDSIC, les services du Premier ministre ont décidé qu'ils bénéficieraient du barème RIFSEEP et des règles de gestion applicables au MAAF. L'ensemble des modalités de bascule et des règles décrites dans la présente note leur sont donc applicables.

Pour les agents du MAAF en PNA au MEEM et dans les SIDSIC, la notification de leur groupe de fonctions et de leur montant de primes 2016 sera effectuée par leur ministère d'accueil.

3.4 Le cas des agents assurant un intérim

La réalisation de la fonction d'intérim n'ouvre pas droit à une bonification de l'IFSE pour les agents affectés au sein du MAAF. Toutefois, les structures peuvent en tenir compte à l'occasion des prochaines campagnes annuelles de CIA, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée et du plafond réglementaire. En effet, en 2016, les agents appartenant aux corps concernés par la présente note de service bénéficient du CIA de référence correspondant à leur groupe de fonctions, au prorata de leur temps de présence et de leur quotité de travail.

4 - Les cas particuliers de maintien de rémunération

Dans le cadre de certains dispositifs (réforme territoriale de l'État, décroisement MAAF/MEEM, réorganisation des CPCM), il est prévu de garantir aux agents leur précédent niveau de rémunération.

Ainsi, les agents bénéficiant du dispositif de maintien de rémunération prévu par la réforme territoriale de l'État sont positionnés dans le groupe de fonctions correspondant à leur nouveau poste et bénéficient d'un montant d'IFSE individualisé, permettant de garantir leur précédent niveau de rémunération, dans la limite des plafonds réglementaires et selon les durées de garantie prévues dans le cadre du dispositif.

Les agents concernés par le transfert des CPCM du 1er septembre 2016 se voient appliquer les barèmes et les règles de gestion de leur ministère d'affectation pour la période du 1er janvier au 31 août (MEEM ou MAAF) et pour la période à compter du 1er septembre 2016 (MEEM ou MAAF), dans le respect du maintien du niveau indemnitaire précédemment perçu.

Les agents concernés par le décroisement du 1er janvier 2017 se verront appliquer les barèmes et les règles de gestion du ministère dont ils relèveront à cette date d'effet dans le respect du niveau indemnitaire servi en 2016.

5 - La mise en œuvre du complément indemnitaire annuel pour 2016

Compte tenu de la bascule au RIFSEEP intervenue sur la paie de novembre 2016, les agents relevant des corps concernés par la présente note de service et affectés au MAAF ne font pas l'objet d'une campagne de modulation de primes en 2016.

A ce titre, **l'ensemble des agents du MAAF affectés au MAAF bénéficieront sur la paie de décembre 2016 du montant de CIA de référence correspondant à leur groupe de fonctions** au prorata de leur temps de présence et de leur quotité de travail. Le montant de CIA versé sur la paie de décembre, apparaîtra dans la notification individuelle qui précisera le groupe de fonctions et le montant d'IFSE voire, le cas échéant, le complément d'IFSE servis en 2016.

Les agents du MAAF en PNA dans les SIDSIC bénéficiant des barèmes et des règles de gestion du MAAF, percevront sur la paie de décembre 2016 un CIA dans les mêmes conditions que celles précédemment décrites.

Pour l'année 2017, les modalités d'attribution du CIA seront précisées dans la note de campagne 2017 concernant les populations bénéficiant du RIFSEEP.

ANNEXE V
FORMULAIRE RIFSEEP
DÉTERMINATION GROUPE DE FONCTIONS DU POSTE

PROPOSITION DE DÉTERMINATION DU GROUPE DE FONCTIONS

Renseignements relatifs au poste	**Renseignements relatifs à l'agent occupant le poste**
Intitulé de la structure : .....……	Nom :.....…… Prénom :..... ……..
Adresse d'exercice ……. ……	N° AGORHA : ……
	Corps ou emploi :…… Grade : .....
Intitulé du poste (**cf note de service**) : .....……	Poste sous l'autorité hiérarchique directe de[1]: .....
Nombre d'agents encadrés (en ETP) : …… - effectif théorique : …….. - effectif physique présent au :……..	
Description sommaire des activités du poste[2] :	

Proposition du groupe fonctions au sens de l'annexe II **Date de changement des fonctions**	
☐ AGENT LOGE	☐ AGENT NON LOGE
Justification (si nécessaire) :	

Signature du responsable de structure	**Avis de l'IGAPS** **(A adresser au SG/SRH/BPNP – à l'attention de Mme CELESTIN ou de M. MAHIEUX - Copie pour information au responsable de structure)**
	'Conforme : 'Non conforme : Si non, nouveau groupe fonctions proposé : …… Justification : …… …… …… Date et Signature de l'IGAPS Validation SG/SRH (Date et Signature)

- (1) Si nécessaire joindre un organigramme
- (2) Joindre une fiche de poste détaillée