Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération** **Bureau du pilotage de la rémunération** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2018-600** **07/08/2018**

Date de mise en application : 07/08/2018
Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 07/08/2018
Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDCAR/2017-668 du 09/08/2017 : Campagne de primes 2017 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) concernant certains corps ou emplois affectés au MAA bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 6

Objet : Campagne de primes 2018 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) concernant certains corps ou emplois affectés au MAA bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Destinataires d'exécution
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation : administration centrale, services déconcentrés et établissements d'enseignement Ministère de la transition écologique et solidaire : administration centrale et services déconcentrés Service du Premier Ministre : direction des services administratifs et financiers / cellule SIDSIC Pour information : RAPS, Etablissements publics, Organisations syndicales

Résumé : La présente note de service a pour objet d'expliquer les modalités et les principes généraux de la modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) pour la campagne 2018.

Textes de référence :Références des textes réglementaires en annexe I

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. Versée mensuellement , son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent. La note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 du 21 juin 2016 vient préciser les règles de gestion applicables aux différents corps et statuts concernés ;

- le complément d'IFSE (versé sous le vecteur « garantie indemnitaire »), lorsqu'il est activé, est versé mensuellement aux agents. Cela concerne soit les agents subissant une perte mensuelle lors de la bascule pour leur permettre de conserver, dans certaines conditions, leur montant indemnitaire mensuel antérieur, soit les agents qui sont concernés par les règles de gestion prévues dans l'annexe IV de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 du 21 juin 2016 ;

- 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 de service décrit les modalités, les principes généraux et les différentes étapes nécessaires au versement du CIA pour la campagne 2018 concernant les agents des corps cités ci-dessous affectés au sein des services du MAA en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer.

Cette note de service est composée des annexes I à VII énumérées ci-après :

- **l'annexe I** rappelle les aspects réglementaires liés à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

- **l'annexe II** rappelle les principes de détermination de la classification des fonctions ;

- **l'annexe III** décrit les modalités et les grands principe de fixation du CIA ;

- **l'annexe IV** indique les modalités de versement du RIFSEEP (IFSE et CIA), ainsi que les modalités de recours et le calendrier de mise en œuvre des différentes étapes ;

- **l'annexe V** comprend les différents formulaires à utiliser pour la mise en œuvre de ce régime indemnitaire ;

- **l'annexe VI** décline des exemples de versement du RIFSEEP par corps.

En s'appuyant sur le retour d'expérience des deux précédentes campagne de versement du CIA, il a été défini pour 2018, en annexe III de la présente note, un cadrage des modalités de modulation et d'évolution du CIA permettant d'objectiver les différents types de situation des agents. L'objectif est de disposer de principes généraux connus et partagés par tous pour :

- offrir une transparence et une visibilité accrues à destination des agents sur le dispositif de modulation,

- harmoniser les pratiques de modulation entres les structures et entre les secteurs d'activités,

- garantir un traitement équitable et homogène des agents de la communauté de travail du ministère dans sa diversité.

<u>Agents concernés par la campagne de primes 2018</u> :

Les dispositions de la présente note de service sont applicables aux corps des inspecteurs généraux de l'agriculture, des administrateurs civils, des ingénieurs des systèmes d'information et de communication, des attachés d'administration de l'État et leur statut d'emploi de chef de mission, des infirmiers des administrations de l'État de catégorie A et B, des secrétaires administratifs et des assistants de service social des administrations de l'État, ainsi qu'aux statuts d'inspecteur de l'enseignement agricole et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur.

Les adjoints administratifs, les adjoints techniques, les adjoints principaux des services techniques et les adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics ne feront pas l'objet d'une campagne de primes en 2018. Ils bénéficieront d'un CIA selon les mêmes modalités que celles appliquées en 2017, à savoir le montant de CIA de référence du barème leur étant applicable au prorata de leur temps de présence et de leur quotité de travail.

Compte tenu de leur adhésion au RIFSEEP, les agents appartenant aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des inspecteurs de la santé publique vétérinaire et des corps de la filière formation-recherche (ingénieurs recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieur, techniciens formation-recherche et adjoints techniques de formation recherche) ne feront pas l'objet d'une campagne de primes en 2018.

Il convient de rappeler que la modulation des primes a pour nécessaire contrepartie la transparence et que les principes suivants doivent être respectés :

- les modalités de modulation doivent faire l'objet d'une présentation au sein des instances locales de concertation ;

- la modulation individuelle doit être notifiée à l'agent par écrit, par son supérieur hiérarchique. Cette notification ne doit en aucun cas intervenir avant la validation définitive des montants par le SRH /SDCAR/ BPREM ;

- tout agent peut demander à être reçu par son supérieur hiérarchique auquel il appartient d'expliquer les raisons de son attribution indemnitaire.

Le bureau du pilotage de la rémunération (SRH/SDCAR/BPREM) se tient à votre disposition pour toutes difficultés que vous rencontreriez dans l'application de cette note de service, par le biais de la boîte fonctionnelle :

campagneprimes2018.bprem.srh.sg@agriculture.gouv.fr.

Les modalités d'utilisation de cette boîte fonctionnelle sont précisées dans l'annexe III de la présente note.

*** * ***

Pour le Contrôleur Budgétaire
et Comptable Ministériel
et par délégation

Séverine PORTEOUS

Le Secrétaire Général par intérim

Philippe MERILLON

ANNEXE I
ASPECTS RÉGLEMENTAIREMENT RELATIFS AU RIFSEEP

I.1 – Les agents bénéficiaires du RIFSEEP appartiennent aux corps et statuts d'emploi suivants :

- l'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole régi par le décret n° 2003-273 du 25 mars 2003 ;

- les secrétaires généraux des établissements d'enseignement supérieur régis par le décret n°96-1062 du 5 décembre 1996 modifié ;

- les chefs de mission de l'agriculture et l'environnement, régis par le décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006, pour autant que leur corps d'origine soit le corps des attachés du MAA cité ci-dessus ;

- les administrateurs civils régis par le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 modifié ;

- les ingénieurs des systèmes d'information et de communication, régis par le décret n°2015-576 du 27 mai 2015

- les attachés d'administration de l'État régis par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié ;

- les infirmiers de l'administration de l'État de catégorie A et B, régis par les décrets n°2012-762 du 9 mai 2012 modifié et n°2016-582 du 11 mai 2016

- les assistants de service social des administrations de l'État régis par le décret n°2012-1098 du 28 septembre 2012 modifié ;

- les secrétaires administratifs régis par le décret n° 2012-569 du 24 avril 2012 ;

- les adjoints administratifs des administrations de l'État régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 ;

- les adjoints techniques des administrations de l'État régis par le décret n°2006-1761 du 23 décembre 2006 modifié ;

- les adjoints principaux des services techniques régis par le décret n°75-888 du 23 septembre 1975 ;

- les adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics régis par le décret n°94-955 du 3 novembre 1994.

Rappel : les agents du MAA appartenant aux corps et statuts d'emploi listés ci-dessus placés en position normale d'activité au ministère de la transition écologique et énergétique (MTES) ou dans une autre administration sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion de leur administration d'accueil, notamment concernant l'attribution éventuelle d'un CIA.

I.2 – Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié :

Cette liste des primes et indemnités cumulables figure dans l'annexe I de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469.

La liste des primes exclusives figurant dans cette annexe sera complétée au fur et à mesure de l'adhésion de nouveaux corps du MAA au nouveau régime indemnitaire.

I.3 – Les barèmes RIFSEEP applicables au MAA par statut et par corps figurent dans l'annexe III de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469

Les montants de référence de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sont déterminés en fonction des corps ou emplois, des groupes de fonctions, des grades et des secteurs d'activités (administration centrale, services déconcentrés/enseignement agents non logés et enseignement agents logés).

ANNEXE II

CLASSIFICATION DES GROUPES DE FONCTIONS

II.1 – La classification des fonctions dans les différents groupes de fonctions concernant les corps bénéficiant du RIFSEEP figure dans l'annexe II de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469

L'attention des responsables de structure est appelée sur la bonne catégorisation de l'emploi occupé par l'agent dans le groupe de fonctions auquel il se rapporte. En effet, le groupe de fonctions détermine le montant de CIA de référence applicable à l'agent.

Aussi, en cas d'anomalie constatée ou en cas de changement de groupe de fonctions de l'agent à la suite d'une mobilité, les responsables de structure transmettront, pour validation, à la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) territorialement compétente, le formulaire complété figurant en annexe V de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 accompagné de la fiche de poste et, devront, après validation de la MAPS, indiquer le bon groupe de fonctions de l'agent dans le tableau de campagne.

Il est rappelé que pour toute demande d'évolution significative du poste, le responsable de la structure devra suivre la procédure décrite dans l'annexe II de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469.

La demande de révision du groupe de fonctions concerne uniquement l'année en cours. Toute demande de révision qui porterait sur l'année antérieure ne sera pas prise en compte. Elle sera renvoyée par l'IGAPS au responsable de la structure pour modification de la date d'effet du formulaire figurant en annexe V.

II.2 – La liste des groupes de fonctions RIFSEEP par statuts d'emploi et par corps figure dans l'annexe II de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469

ANNEXE III

DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR : LA MODULATION DU CIA

Les modalités de modulation décrites dans la présente note s'appliquent pour l'année 2018 et sont susceptibles d'évolution dans les années suivantes.

III -1 Amplitude de la modulation

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié prévoit que les corps de fonctionnaires bénéficiant du RIFSEEP peuvent bénéficier d'un CIA qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir durant l'année en cours.

Le CIA est compris entre zéro et le montant maximal réglementaire fixé par corps, par groupes de fonctions et par secteurs d'activités (administration centrale/services déconcentrés, enseignement). Ces montants maximum réglementaires sont déterminés par arrêté.

Au MAA, le CIA fait l'objet d'un versement annuel sur la paie de décembre à l'issue de la campagne annuelle de primes.

Les maximums réglementaires de CIA par corps et groupes de fonctions sont rappelés dans l'annexe VI de la présente note qui décline des exemples de versement du RIFSEEP.

Les montants de référence de CIA figurant dans les barèmes RIFSEEP du MAA **correspondent à la manière très satisfaisante de servir**.

Il n'y a aucune distinction des montants de CIA en fonction du grade détenu.

La modulation de CIA s'effectuant par référence à l'engagement professionnel et la manière de servir durant l'année en cours, quatre fourchettes de modulation ont été identifiées, qui reprennent celles utilisées précédemment : insuffisant, satisfaisant, très satisfaisant et excellent.

Ainsi, les catégories suivantes sont à utiliser par les responsables de structure, quelque soit le corps concerné :

Manière de servir	Modulation du CIA de référence (en %)
Insuffisant*	0 à 19 %
Satisfaisant	20 à 69 %
Très satisfaisant	70 à 109 %
Excellent	À partir de 110 %

** La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.*

Pour les cas exceptionnels, lorsque la modulation est inférieure à 20 % ou supérieure à 120 %, le responsable de la structure établit un rapport transmis au BPREM, sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent. **Une copie du rapport est remise à l'agent à l'occasion de la notification individuelle de ses primes 2018.**

III-2 Règles de modulation de CIA

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, le CIA alloué au titre de 2018 doit être en lien avec l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent sur l'année, en respectant les fourchettes de modulation du CIA.

Ainsi, le montant de CIA alloué au titre d'une année n'est donc pas garanti l'année suivante et a vocation à évoluer à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre.

En 2018, dans un souci de cohérence et de transparence vis-à-vis des structures et des personnels, des règles générales viennent encadrer les niveaux de modulation et d'évolution du CIA en fonction des différents types de situation des agents. Ces règles générales figurent dans les tableaux ci-dessous.

Néanmoins, dans des situations spécifiques, des exceptions à ces règles pourront être prévues sur demande justifiée et argumentée de la structure, soumise à la validation des MAPS.

Ces règles ne s'appliquent pas aux différents cas figurant dans la rubrique « Cas particuliers ».

A) Seuils d'évolution du CIA (hors situation particulière)

Les seuils d'évolution du CIA ci-après fixent un cadre de progression du CIA d'un agent dont la manière de servir est comparable ou meilleure que celle de l'année précédente, soit au sein de la même fourchette d'appréciation que l'année précédente, soit en cas de passage dans une fourchette supérieure (Satisfaisant, Très satisfaisant ou Excellent).

Il est rappelé qu'à manière identique de servir d'un agent, il n'y a pas d'augmentation systématique du niveau de modulation de CIA.

Modulation CIA année N-1 (2017)	Seuils d'évolution de la modulation en année N (2018)	Commentaires
CIA année N-1 dont le taux de modulation est inférieur ou égal à 100 % (CIA de référence du barème)	**Entre 0 et + 20 points d'augmentation**	- pas d'augmentation systématique en cas de manière de servir identique - baisse de modulation du CIA possible si la manière de servir de l'agent s'est dégradée par rapport à l'année précédente
CIA année N-1 dont le taux de modulation est supérieur ou égal à 100 % (CIA de référence du barème)	**Entre 0 et + 10 points d'augmentation**	

B) Niveaux et seuils d'évolution de modulation du CIAdes nouveaux arrivants au MAA (catégories A et B)

Ne sont pas concernés par les niveaux et seuils figurant dans le tableau ci-dessous *:*
- les agents de catégorie C : application du CIA de référence du barème leur étant applicable, au prorata de leur temps de présence et de leur quotité de travail.
- les nouveaux arrivants relevant de la rubrique « cas particuliers » (agents ne percevant pas de CIA comme les lauréats de concours ou les personnels recrutés par les procédures prévues par le code de la défense, les agents comptables).

Si la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent le justifient, il peut lui être attribué une modulation inférieur à 20 % (tranche « Insuffisant »). Dans ce cas, le responsable de la structure doit établir un rapport explicitant les motifs afférents à cette modulation et le transmettre au SRH/SDCAR/BPREM, sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent. Une copie de ce rapport devra être remis à l'agent concerné lors de la notification individuelle de ces primes.

Nouveaux arrivants (concours, militaires, détachement ou PNA entrants) = année N	Niveaux de modulation du CIA en année N	Commentaires
N= année de titularisation des lauréats de concours externe, interne ou de déprécarisation	**Entre 20 et 45 %**	- hors cas spécifiques devant être justifiés - niveau correspondant à la première moitié de la fourchette « satisfaisante »
N= 2ème année civile d'affectation des agents nommés en qualité de fonctionnaire titulaire suite à la réussite d'un concours (IRA, ...)		
N= année d'arrivée des agents recrutés par la voie des articles L 4139-1, L 4139-2 et L 4139-3		
N= année d'arrivée des agents au MAA dans le cadre d'un détachement ou d'une PNA		
Seuils d'évolution de la modulation en année N + 1		
Année N+ 1 (année suivant celle de mobilité)	**Entre 0 et + 20 points d'augmentation**	application du seuil d'évolution des CIA inférieur à 100 % (CIA de référence)

C) Règles de modulation de CIA en cas de changement de situation : changement de groupe, de grade ou de corps

Niveaux de modulation et seuils d'évolution du CIA en cas de changements de groupe

En cas de changement de poste, il convient de réexaminer systématiquement la modulation de CIA de l'agent :

La mobilité suppose une appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir au regard des objectifs et des attendus afférents aux nouvelles missions du poste, notamment en cas de prise de fonctions supérieure (mobilité ascendante sur un groupe de fonctions plus élevé). ***Il n'y a donc pas de maintien systématique de la modulation de CIA accordée sur le précédent poste.***

En particulier, la modulation de CIA ne doit pas servir à garantir le niveau indemnitaire antérieur lors de mobilité entre secteurs d'activités ou de mobilité descendante (vers un groupe de fonctions plus bas) :

La mobilité qui génère un changement de secteurs d'activités, tels que prévus dans la note de service (administration centrale, services déconcentrés/enseignement, agents logés pour nécessité absolue de service), suppose l'application d'un barème différent. Il en est de même pour la mobilité au sein d'un même secteur d'activités vers un poste à moindre responsabilité classé dans un groupe de fonctions plus bas.
L'agent bénéficie du barème correspondant à sa nouvelle situation. S'il bénéficie d'un complément d'IFSE, ce dernier sera revu conformément aux règles de gestion énoncées dans la note de service SG/SRH/SDCAR n°2018-469.

La prise de responsabilité supérieure (mobilité ascendante) au sein du même secteur d'activité doit se traduire, sauf cas particuliers, dès la 1ère année, par un gain indemnitaire d'au moins 5 % (montant indemnitaire total, CIA compris) par rapport au précédent niveau indemnitaire. Il convient de prendre en compte l'augmentation générée par l'application du nouveau socle d'IFSE pour l'attribution de la modulation de CIA.

En cas de mobilité, il convient de respecter la fourchette de modulation figurant ci-dessous :

Mobilité	Niveaux de modulation du CIA en année N	Commentaires
Année N de la mobilité	**Entre 20 et 69 % correspondant à une manière de servir « Satisfaisante »**	en cas de mobilité ascendante au sein du même secteur d'activités, le niveau de modulation du CIA peut être porté au-delà de 69 % pour garantir le niveau indemnitaire antérieur de l'agent majoré de 5 %.
Seuils d'évolution de la modulation en année N + 1		
Année N+ 1 (année suivant celle de mobilité)	**Entre 0 et + 20 points d'augmentation** **Entre 0 et + 10 points d'augmentation**	- application du seuil d'évolution des CIA inférieur à 100 % (CIA de référence) - application du seuil d'évolution des CIA supérieur à 100 % : cas figurant dans la colonne ci-dessus

Niveaux de modulation du CIA pour les changements de grade ou de corps

En cas de changement de grade ou de corps, il convient de réexaminer systématiquement la modulation de CIA de l'agent :
Bien que le changement de grade n'implique pas forcément un changement de poste (hors cas particuliers de mobilité obligatoire), il implique néanmoins une exigence plus importante en terme d'engagement professionnel.

De la même façon, le changement de corps, s'il n'implique pas toujours un changement de poste, suppose un niveau d'exigence plus élevé en terme d'engagement professionnel, de missions et de responsabilités en cohérence avec le nouveau corps.

Dans les deux cas, il n'y a donc pas de maintien de la modulation de CIA accordée sur l'ancien grade ou sur l'ancien corps.

La promotion de grade ou de corps doit se traduire dès la première année, sauf cas particuliers, par un gain indemnitaire d'au moins 5 % (montant indemnitaire total, CIA compris) par rapport au précédent niveau indemnitaire. Il convient de prendre en compte l'augmentation générée par l'application du nouveau socle d'IFSE pour l'attribution de la modulation de CIA.

En cas de promotion de grade ou de corps, il convient de respecter la fourchette de modulation de CIA figurant ci-dessous :

Promotion de grade ou de corps	Niveaux de modulation du CIA en année N	Commentaires
Année N de la promotion	**Entre 20 et 69 % correspondant à une manière de servir « Satisfaisante »**	le niveau de modulation du CIA peut être porté au-delà de 69 % pour garantir le niveau indemnitaire antérieur de l'agent majoré de 5 %
Seuils d'évolution de la modulation en année N + 1		
Année N+ 1 (année suivant celle de promotion)	**Entre 0 et + 20 points d'augmentation**	- application du seuil d'évolution des CIA inférieur à 100 % (CIA de référence)
	Entre 0 et + 10 points d'augmentation	- application du seuil d'évolution des CIA supérieur à 100 % : cas figurant dans la colonne ci-dessus

Rappel seuils d'évolution de la modulation proposée année N + 1
Si la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent le justifient, il peut lui être attribué une modulation de CIA inférieure à 20 % (tranche « Insuffisant »). Dans ce cas, le responsable de la structure doit établir un rapport transmis au SRH/SDCAR/BPREM sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent, avec copie du rapport à l'agent concerné.

Cas particuliers

Cas des lauréats des concours (externe, interne ou de déprécarisation)

- Les agents nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire suite à la réussite d'un concours (externe, interne ou de déprécarisation) dans un corps ayant basculé au RIFSEEP bénéficient du montant intégral d'IFSE du barème général correspondant à leur situation (secteurs d'activités, groupe de fonctions et grade). **Cependant, il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage.**

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

- Les agents nommés en qualité de fonctionnaire titulaire suite à la réussite d'un concours (comme les attachés d'administration sortants des IRA, les lauréats de concours interne ou de déprécarisation titularisés dès leurs nominations dans les corps de catégorie C ...) perçoivent un montant intégral d'IFSE **mais ne bénéficient d'aucun CIA au titre de la première année civile d'affectation.**

Cas des personnels recrutés par la voie des articles L 4139-1, 4139-2 et 4139-3 du code de la défense, détachés comme fonctionnaires stagiaires

Les agents bénéficient du montant intégral d'IFSE du barème général correspondant à leur situation (secteurs d'activités, groupe de fonctions et grade). Cependant il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage. Ils sont soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires stagiaires.

- Cas des agents comptables

Les agents qui exercent ces fonctions sont entrés dans le champ du RIFSEEP tout en continuant de bénéficier des différentes indemnités forfaitaires liées à leur fonction. En conséquence, ils ne bénéficient pas de CIA.

Cas des agents placés en décharge syndicale

Pour les agents placés en décharge syndicale à partir de 70 %, la modulation de CIA doit s'inscrire dans la tranche « Satisfaisante ». La modulation sera effectuée directement par le service des ressources humaines du ministère. Dans le cas où la modulation maximale de la tranche « Satisfaisante » (soit 69 %), induirait une baisse par rapport au régime indemnitaire servi au titre de l'année n-1, le montant de CIA sera ajusté afin de garantir le niveau du régime indemnitaire de l'année n-1.

Pour les agents placés en décharge syndicale inférieure à 70 %, la proposition de modulation de CIA relève de l'appréciation de la manière de servir porté par le responsable de la structure d'affectation. Ils sont soumis aux règles relatives aux niveaux de modulation et aux seuils d'évolution de modulation du CIA décrites précédemment.

Cas des agents MAA mis à disposition

Les propositions de modulation pour ces personnels sont recueillies et arrêtées par le service des ressources humaines avec le concours du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS).

Cas des assistants de services sociaux

Les propositions de modulation pour ces personnels sont recueillies et arrêtées par le service des ressources humaines. Ces personnels sont soumis aux règles relatives aux niveaux de modulation et aux seuils d'évolution de modulation du CIA décrites précédemment.

Cas des agents en position normale d'activités (PNA) entrante ou sortante

Concernant les agents du MAA en PNA au MTES ou dans une autre administration (PNA sortante), il convient de se référer aux règles de gestion du ministère concerné pour le versement éventuel d'un CIA.

Les agents du MAA affectés en PNA au MTES relèvent des dispositions de la note de service TREK1820814N du 23 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du CIA de certains agents bénéficiaires du RIFSEEP affectés aux MTES/MCT.

Les agents du MAA affectés en SIDSIC relèvent des dispositions de la présente note de service concernant les principes de modulation et les barèmes applicables. Toutefois, ces agents ne figurent pas dans les tableaux de campagne du ministère. Le recueil des propositions de modulation de CIA des agents concernés sera effectué par le SPM en relation avec ses correspondants locaux. Le SPM procédera ensuite à l'harmonisation et à la validation des modulations proposées. Il transmettra aux structures les notifications individuelles de primes à remettre aux personnels concernés.

Les agents d'autres administrations en PNA entrante au MAA bénéficient des dispositions de la présente note de service concernant l'attribution du CIA.

III- 3 Lien avec l'entretien professionnel :

La fixation du CIA doit être cohérente avec les conclusions de l'entretien professionnel. Le CIA étant versé en fin d'année, il reconnaît notamment l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1, constatée lors de l'entretien professionnel de l'année N.

L'entretien professionnel doit rester un exercice d'écoute mutuelle fondé sur la confiance, destiné à apprécier les résultats obtenus et à fixer les objectifs pour l'année suivante.

Ainsi, les deux processus (évaluation des agents, fixation de la modulation du CIA liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir) doivent être cohérents l'un par rapport à l'autre.

III- 4 Procédure de mise en cohérence et contrôle d'enveloppe

Du fait de la bascule en 2018 pour le corps des IPEF, la fongibilité n'est pas possible en 2018 avec ce corps, seule l'enveloppe budgétaire attribuée à une structure pour le CIA des agents concernés est fongible entre les corps bénéficiant des dispositions de la présente note de service.

1 - Compte tenu du nombre d'agents ayant droit au CIA dans les structures, **le responsable d'une structure procède lui-même à la modulation de CIA liée à la manière de servir et veille au respect de l'enveloppe à distribuer.**

Il saisit dans le tableur transmis par la MAPS, ses propositions de modulation de CIA et le renvoie à la MAPS compétente. Celle-ci s'assure du respect de l'enveloppe qui a été répartie. Une fois le contrôle terminé, la MAPS retourne le tableau au BPREM. **Aucun envoi direct ne doit être fait au BPREM par les responsables de structures.**

La MAPS peut donc modifier, au motif de la mise en cohérence et du contrôle d'enveloppe à la hausse ou à la baisse, le montant proposé par le responsable de structure : elle informe préalablement le responsable de structure des modifications qu'elle apporte, avant de les adresser au BPREM. Elle peut, si elle le souhaite, réunir les responsables de structure pour leur exposer sa proposition d'harmonisation.

2 **-** En fonction de la situation budgétaire, il pourra être mis à disposition des responsables de structure un complément d'enveloppe, qui sera notifiée par courriel, au plus tard en septembre, qui précisera, le cas échéant, les modalités de répartition de cette enveloppe complémentaire.

Si une enveloppe complémentaire est accordée, elle permettra aux structures d'accorder un montant de CIA complémentaire à caractère exceptionnel et non reconductible pour les différents corps au RIFSEEP. Elle sera intégrée au contrôle d'enveloppe réalisée par la MAPS.

III – 5 Modalités d'utilisation de la boite fonctionnelle campagne 2018

L'ensemble des courriels relatifs à la campagne de primes RIFSEEP doit être transmis à la boîte fonctionnelle suivante :

campagneprimes2018.bprem.srh.sg@agriculture.gouv.fr

Afin de faciliter le traitement des demandes, il conviendra de préciser dans l'objet du courriel :
- pour le retour des tableaux de campagne **: Campagne_CIA_2018/MAPS concernée ;**

- pour les demandes spécifiques ***:*** **CIA/Corps concernés/MAPS et structure concernée (par exemple : DDCSP + numéro du département).**

En aucun cas, le responsable de structure ne communique à l'agent sa proposition de modulation de CIA avant la procédure d'harmonisation et de validation définitive des montants par l'administration centrale.

Cette validation définitive sera communiquée aux structures par les MAPS qui procèdent à l'édition des notifications individuelles et les transmettent aux structures pour notification aux agents.

Seule cette notification fait foi et peut éventuellement donner lieu aux recours prévus dans le respect des procédures décrites en annexe IV et de la réglementation en vigueur.

Toute notification faite à l'agent avant cette validation ne sera ni recevable, ni opposable.

ANNEXE IV

MODALITÉS DE RECOURS ET DE VERSEMENT et CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

IV.1 – Notification aux agents

Après validation par le secrétariat général, le tableau récapitulatif sera adressé aux MAPS. Ces dernières informeront les structures de la validation définitive et établiront les notifications individuelles en utilisant le formulaire de notification du CIA (figurant en annexe V.2). Les MAPS transmettront les notifications individuelles aux structures aux fins de notification aux agents. **Toute notification faite à l'agent avant cette validation ne sera ni recevable, ni opposable.**

Pour les agents du MAA en PNA au MTES ou dans une autre administration, les notifications seront établies et communiquées par l'administration d'accueil, sous réserve d'une campagne de CIA dans celle-ci.

Le formulaire de notification individuelle des montants alloués au titre du RIFSEEP, figurant en annexe V de la présente note de service**, qui porte le groupe de fonctions de l'agent, doit obligatoirement être notifié à l'agent par le responsable de la structure, dans le cadre d'un entretien** permettant de fournir les informations utiles à l'agent quant au montant de CIA attribué.

IV.2 – Modalités de recours : procédures figurant en annexe VI de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469

Les agents souhaitant déposer un recours portant sur les modalités d'application du RIFSEEP (en cas de contestation du groupe de fonctions au regard du posté occupé, de l'appréciation de la manière de servir ou de la perte indemnitaire) doivent suivre les procédures décrites ci-après.

Les responsables hiérarchiques doivent veiller à apporter l'ensemble des éléments explicatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP.

1 Contestation par l'agent de son classement dans le groupe de fonctions au regard de son poste :

Le groupe de fonctions applicable à un agent correspond à sa fiche de poste et au formulaire de l'annexe V validé dans le respect des fonctions listées dans l'annexe II de la note de service **SG/SRH/SDCAR/2018-469**.

Le formulaire de notification individuelle des montants alloués au titre du RIFSEEP (annexe V de la note de service **SG/SRH/SDCAR/2018-469**), qui porte le groupe de fonctions de l'agent, doit obligatoirement être notifié à l'agent par son responsable hiérarchique.

Dans le délai de 2 mois qui suit la notification individuelle de ses montants RIFSEEP annuels, l'agent, qui conteste son groupe de fonctions, adresse au responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, une réclamation écrite.

Le responsable de la structure sollicite l'avis de l'IGAPS territorialement compétent sur les éléments du recours, puis notifie par écrit à l'agent, dans un délai de 2 mois, le résultat de l'instruction de son recours.

Le responsable de la structure doit saisir l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin de disposer d'un temps suffisant à son instruction. Cette saisine doit comprendre la position argumentée du responsable de la structure sur le recours de l'agent, ainsi que tous les éléments utiles à l'expertise de l'IGAPS.

En parallèle, le responsable hiérarchique apporte les éléments explicatifs à l'agent lors d'un entretien.

En cas de réponse favorable, un nouveau formulaire d'annexe V[1] est transmis au SRH, accompagné de la fiche de poste modifiée conformément à la procédure décrite dans l'annexe II de la note de service **SG/SRH/SDCAR/2018-469**.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir le président de la CAP du corps d'origine, sous couvert de la voie hiérarchique d'une demande de réexamen et en adresse concomitamment une copie à l'IGAPS territorialement compétent.

Une réponse écrite est adressée à l'agent à l'issue de l'examen en CAP.

Tout recours adressé directement au président de la CAP du corps d'origine, sans suivre la procédure décrite ci-dessus, n'est pas soumis à l'avis de la CAP.

1 *La date d'effet figurant dans le formulaire de l'annexe V de la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 doit correspondre à la date à laquelle l'évolution de groupe doit être prise en compte, qui ne correspond pas forcément à la date de prise de fonctions de l'agent.*

2 Contestation liée à l'appréciation de la manière de servir ou liée à une perte indemnitaire par rapport à l'année précédente :

Le formulaire de notification individuelle des montants alloués au titre du RIFSEEP (figurant dans la note de service sur la campagne CIA), qui porte le groupe de fonctions de l'agent, doit obligatoirement être notifié à l'agent par le responsable de la structure, dans le cadre d'un entretien permettant de fournir les informations utiles à l'agent quant au montant de CIA attribué.

Le montant de CIA alloué à titre individuel peut faire l'objet d'un recours écrit au responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification individuelle de primes, en cas de :

- contestation de l'appréciation de la manière de servir ;

- perte indemnitaire par rapport à l'année précédente.

Le responsable de la structure sollicite l'avis de l'IGAPS territorialement compétent sur les éléments du recours. L'IGAPS expertise le recours de l'agent et le soumet au SRH (SDCAR/BPREM) pour arbitrage.

Le responsable de la structure doit saisir l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin de disposer d'un temps suffisant à son instruction. Cette saisine doit comprendre la position argumentée du responsable de la structure sur le recours de l'agent, ainsi que tous les éléments utiles à l'expertise de l'IGAPS.

A la suite de l'arbitrage rendu par le SRH (SDCAR/BPREM), le responsable de la structure informe par écrit l'agent du résultat de son recours, dans un délai de 2 mois.

En cas de réponse favorable, la modification du CIA initialement accordé à l'agent sera mise en paiement.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir le président de la CAP du corps d'origine, sous couvert de la voie hiérarchique d'une demande de réexamen et en adresse concomitamment une copie à l'IGAPS territorialement compétent.

Une réponse écrite est adressée à l'agent à l'issue de l'examen en CAP.

Tout recours adressé directement au président de la CAP du corps d'origine, sans suivre la procédure décrite ci-dessus, n'est pas soumis à l'avis de la CAP.

IV.3 – Modalités de versement

Le RIFSEEP apparaît sur les fiches de paie sous la forme de 2 ou 3 lignes :

- ***IFSE*** : part fixe mensuelle (correspond au barème applicable) ;

- ***Garantie indemnitaire (complément d'IFSE)***: part complémentaire mensuelle pour les agents bénéficiaires ;

- ***CIA*** : part modulable versée une fois par an, sur la paie de décembre.

IV.4 – Calendrier de mise en œuvre de l'année 2018

Actions à conduire	Date limite
Transmission des tableaux RIFSEEP aux MAPS par le BPPREM pour contrôle des groupes de fonctions et saisies des modulations de CIA	Mi août 2018
Recueil des modulations de CIA et des modifications de groupes de fonctions, validation par les MAPS, contrôle des enveloppes avec les MAPS	Date à fixer par les MAPS
Transmission des tableaux de campagne validés par les MAPS au BPREM	**1er octobre 2018 au plus tard (délai de rigueur)**
Enregistrement et validation par le BPREM des montants harmonisés par les MAPS	3 au 25 octobre 2018
Envoi aux MAPS du tableau récapitulatif pour édition des notifications individuelles	30 novembre 2018
Notification aux agents par les structures	**Avant le 21 décembre 2018**
Formulation éventuelle d'une contestation ou d'un recours par l'agent auprès de son responsable hiérarchique (en cas de réponse défavorable, l'agent aura la possibilité de saisir par la suite le président de la CAP dont il dépend)	Délai de 2 mois à compter de la notification individuelle de primes 2018

ANNEXE V

FORMULAIRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS ALLOUES AU TITRE DU RIFSEEP

NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS ALLOUES AU TITRE DU RIFSEEP

Année de référence : 2018

Renseignements relatifs à l'agent (situation novembre 2018)

Nom-Prénom	
N° AGORHA	
Grade ou emploi	
Groupe de fonctions	
Affectation administrative	

Montants du RIFSEEP 2018

Montant de l'IFSE et de la garantie indemnitaire [1] (a)	Montant du CIA (b)	**Montant total des primes à percevoir en 2018 (a + b)**
€	€	**€**

[1] Ce montant correspond au barème applicable au regard de vos groupe de fonction et grade en tenant compte :
- des éventuels changements de situation administrative (mobilité, promotion, quotité de travail, temps de présence)
- d'une modification du statut logé/non logé
- d'un éventuel complément d'IFSE versée sous le vecteur « garantie indemnitaire »

Rappel du montant des primes versées au titre de l'année 2017[2]

€

[2] Ce montant correspond aux primes versées au titre de l'année 2017, intégrant les éventuelles régularisations effectuées au titre de 2017 et mise en paiement en 2018.

Date et signature du notateur : (Directeur de la structure)	L'agent ci-dessus désigné reconnaît avoir pris connaissance du montant de primes qui lui est alloué au titre de l'année 2018 au titre du RIFSEEP. Date et signature :

Cette notification peut faire l'objet d'un recours devant le président de commission administrative paritaire en conformité avec les modalités définies dans l'annexe IV.2 de la présente note de service.
Elle peut également faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de 2 mois à compter de sa notification conformément à l'article R 421-5 du code de justice administrative.

ANNEXE VI - 1
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
ADMINISTRATEURS CIVILS

Administration centrale/Services déconcentrés/Enseignement

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 3 090 € **Maxi réglementaire : 8 820 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Adm. HCL/Adm. civil Gal	33 500 €	618 €	2 163 €	3 399 €	**34 118 €**	**35 663 €**	**36 899 €**
Adm. Civil	32 000 €				**32 618 €**	**34 163 €**	**35 399 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 3 090 € **Maxi réglementaire : 8 280 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Adm. HCL/Adm. civil Gal	28 000 €	618 €	2 163 €	3 399 €	**28 618 €**	**30 163 €**	**31 399 €**
Adm. Civil							

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 3 090 € **Maxi réglementaire : 7 470 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Adm. Civil	23 100 €	618 €	2 163 €	3 399 €	**23 718 €**	**25 263 €**	**26 499 €**

ANNEXE VI - 2
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
ATTACHES D'ADMINISTRATION

Administration centrale

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 2 000 € **Maxi réglementaire : 7 110 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	26 000 €	400 €	1 400 €	2 200 €	**26 400 €**	**27 400 €**	**28 200 €**
APAC	23 000 €				**23 400 €**	**24 400 €**	**25 200 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 1 800 € **Maxi réglementaire : 6 300 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	21 000 €	360 €	1 260 €	1 980 €	**21 360 €**	**22 260 €**	**22 980 €**
APAC	19 500 €				**19 860 €**	**20 760 €**	**21 480 €**
Att. CN	15 090 €				**15 450 €**	**16 350 €**	**17 070 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 1 600 € **Maxi réglementaire : 4 860 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Att. HC/APAC	16 400 €	320 €	1 120 €	1 760 €	**16 720 €**	**17 520 €**	**18 160 €**
Att. CN	13 700 €				**14 020 €**	**14 820 €**	**15 460 €**

Groupe de fonctions 4
CIA de référence : 1 500 € **Maxi réglementaire : 3 890 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 4		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
APAC	13 800 €	300 €	1 050 €	1 650 €	**14 100 €**	**14 850 €**	**15 450 €**
Att. CN	11 550 €				**11 850 €**	**12 600 €**	**13 200 €**

ANNEXE VI - 2
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
ATTACHES D'ADMINISTRATION

Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 1 700 € **Maxi réglementaire : 6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	21 000 €	340 €	1 190 €	1 870 €	**21 340 €**	**22 190 €**	**22 870 €**
APAC	17 500 €				**17 840 €**	**18 690 €**	**19 370 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 1 400 € **Maxi réglementaire : 5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	16 800 €	280 €	980 €	1 540 €	**17 080 €**	**17 780 €**	**18 340 €**
APAC	14 300 €				**14 580 €**	**15 280 €**	**15 840 €**
Att. CN	11 000 €				**11 280 €**	**11 980 €**	**12 540 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 1 400 € **Maxi réglementaire : 4 500 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	15 900 €	280 €	980 €	1 540 €	**16 180 €**	**16 880 €**	**17 440 €**
APAC	13 700 €				**13 980 €**	**14 680 €**	**15 240 €**
Att. CN	10 400 €				**10 680 €**	**11 380 €**	**11 940 €**

Groupe de fonctions 4
CIA de référence : 1 100 € **Maxi réglementaire : 3 600 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G4		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Att. HC/APAC	11 700 €	220 €	770 €	1 210 €	**11 920 €**	**12 470 €**	**12 910 €**
Att. CN	9 950 €				**10 170 €**	**10 720 €**	**11 160 €**

ANNEXE VI - 2
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
ATTACHES D'ADMINISTRATION

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 1 700 € **Maxi réglementaire : 6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission	13 000 €	340 €	1 190 €	1 870 €	**13 340 €**	**14 190 €**	**14 870 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 1 400 € **Maxi réglementaire : 5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	11 500 €	280 €	980 €	1 540 €	**11 780 €**	**12 480 €**	**13 040 €**
APAC	9 900 €				**10 180 €**	**10 880 €**	**11 440 €**
Att. CN	7 500 €				**7 780 €**	**8 480 €**	**9 040 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 1 400 € **Maxi réglementaire : 4 500 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de mission/Att. HC	10 730 €	280 €	980 €	1 540 €	**11 010 €**	**11 710 €**	**12 270 €**
APAC	9 250 €				**9 530 €**	**10 230 €**	**10 790 €**
Att. CN	6 850 €				**7 130 €**	**7 830 €**	**8 390 €**

Groupe de fonctions 4
CIA de référence : 1 100 € **Maxi réglementaire : 3 600 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Att. HC/APAC	8 500 €	220 €	770 €	1 210 €	**8 720 €**	**9 270 €**	**9 710 €**
Att. CN	6 800 €				**7 020 €**	**7 570 €**	**8 010 €**

ANNEXE VI - 3
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

Administration centrale

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 600 € **Maxi réglementaire : 2 681 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	11 400 €	120 €	420 €	660 €	**11 520 €**	**11 820 €**	**12 060 €**
SA CS	11 046 €				**11 166 €**	**11 466 €**	**11 706 €**
SA CN	10 350 €				**10 470 €**	**10 770 €**	**11 010 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 550 € **Maxi réglementaire : 2 445 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	10 850 €	110 €	385 €	605 €	**10 960 €**	**11 235 €**	**11 455 €**
SA CS	10 279 €				**10 389 €**	**10 664 €**	**10 884 €**
SA CN	9 490 €				**9 600 €**	**9 875 €**	**10 095 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 470 € **Maxi réglementaire : 2 247 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	10 050 €	94 €	329 €	517 €	**10 144 €**	**10 379 €**	**10 567 €**
SA CS	9 500 €				**9 594 €**	**9 829 €**	**10 017 €**
SA CN	8 900 €				**8 994 €**	**9 229 €**	**9 417 €**

ANNEXE VI - 3
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 500 € **Maxi réglementaire : 2 383 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	9 800 €	100 €	350 €	550 €	**9 900 €**	**10 150 €**	**10 350 €**
SA CS	9 200 €				**9 300 €**	**9 550 €**	**9 750 €**
SA CN	8 700 €				**8 800 €**	**9 050 €**	**9 250 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 410 € **Maxi réglementaire : 2 184 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	8 130 €	82 €	287 €	451 €	**8 212 €**	**8 417 €**	**8 581 €**
SA CS	7 535 €				**7 617 €**	**7 822 €**	**7 986 €**
SA CN	7 100 €				**7 182 €**	**7 387 €**	**7 551 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 340 € **Maxi réglementaire : 1 997 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	7 387 €	68 €	238 €	374 €	**7 455 €**	**7 625 €**	**7 761 €**
SA CS	6 931 €				**6 999 €**	**7 169 €**	**7 305 €**
SA CN	6 650 €				**6 718 €**	**6 888 €**	**7 024 €**

ANNEXE VI - 3
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 500 € **Maxi réglementaire : 2 383 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	6 260 €	100 €	350 €	550 €	**6 360 €**	**6 610 €**	**6 810 €**
SA CS	5 700 €				**5 800 €**	**6 050 €**	**6 250 €**
SA CN	5 150 €				**5 250 €**	**5 500 €**	**5 700 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 410 € **Maxi réglementaire : 2 184 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	5 300 €	82 €	287 €	451 €	**5 382 €**	**5 587 €**	**5 751 €**
SA CS	5 000 €				**5 082 €**	**5 287 €**	**5 451 €**
SA CN	4 700 €				**4 782 €**	**4 987 €**	**5 151 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 340 € **Maxi réglementaire : 1 997 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	4 905 €	68 €	238 €	374 €	**4 973 €**	**5 143 €**	**5 279 €**
SA CS	4 700 €				**4 768 €**	**4 938 €**	**5 074 €**
SA CN	4 675 €				**4 743 €**	**4 913 €**	**5 049 €**

ANNEXE VI - 4
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
ASSISTANTS DES SERVICES SOCIAUX

Administration centrale

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **600 €** **Maxi réglementaire :** **1 872 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Assistant principal des services sociaux	11 620 €	120 €	420 €	660 €	**11 740 €**	**12 040 €**	**12 280 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **400 €** **Maxi réglementaire :** **1 692 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Assistant des services sociaux	8 200 €	80 €	280 €	440 €	**8 280 €**	**8 480 €**	**8 640 €**

Services déconcentrés

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **500 €** **Maxi réglementaire :** **1 632 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Assistant principal des services sociaux	7 350 €	100 €	350 €	550 €	**7 450 €**	**7 700 €**	**7 900 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **500 €** **Maxi réglementaire :** **1 440 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Assistant des services sociaux	6 650 €	100 €	350 €	550 €	**6 750 €**	**7 000 €**	**7 200 €**

ANNEXE VI - 5
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
INGENIEURS DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Administration centrale

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 1 425 € **Maxi réglementaire : 7 110 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Chef de service - Emplois fonctionnels - Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures - Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées	14 370 €	285 €	998 €	1 568 €	**14 655 €**	**15 368 €**	**15 938 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 1 375 € **Maxi réglementaire : 6 300 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Adjoint au Chef de service - Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire - Ingénieurs exerçant des fonctions complexes et/ou exposées	13 870 €	275 €	963 €	1 513 €	**14 145 €**	**14 833 €**	**15 383 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 1 350 € **Maxi réglementaire : 4 860 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Autres fonctions d'ingénieurs	13 620 €	270 €	945 €	1 485 €	**13 890 €**	**14 565 €**	**15 105 €**

ANNEXE VI - 5
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
INGENIEURS DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **955 €** **Maxi réglementaire :** **6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Chef de service - Emplois fonctionnels - Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures - Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées	9 670 €	191 €	669 €	1 051 €	**9 861 €**	**10 339 €**	**10 721 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **920 €** **Maxi réglementaire :** **5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Adjoint au Chef de service - Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire - Ingénieurs exerçant des fonctions complexes et/ou exposées	9 320 €	184 €	644 €	1 012 €	**9 504 €**	**9 964 €**	**10 332 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : **900 €** **Maxi réglementaire :** **4 500 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Autres fonctions d'ingénieurs	9 120 €	180 €	630 €	990 €	**9 300 €**	**9 750 €**	**10 110 €**

ANNEXE VI - 6A
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
DES INFIRMIERS DE CATEGORIE A

Administration centrale

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 300 € **Maxi réglementaire : 1 915 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	7 500 €	60 €	210 €	330 €	**7 560 €**	**7 710 €**	**7 830 €**
Infirmiers	7 100 €				**7 160 €**	**7 310 €**	**7 430 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 200 € **Maxi réglementaire : 1 775 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	7 350 €	40 €	140 €	220 €	**7 390 €**	**7 490 €**	**7 570 €**
Infirmiers	6 950 €				**6 990 €**	**7 090 €**	**7 170 €**

Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 300 € **Maxi réglementaire : 1 705 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	5 500 €	60 €	210 €	330 €	**5 560 €**	**5 710 €**	**5 830 €**
Infirmiers	5 100 €				**5 160 €**	**5 310 €**	**5 430 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 200 € **Maxi réglementaire : 1 570 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	5 350 €	40 €	140 €	220 €	**5 390 €**	**5 490 €**	**5 570 €**
Infirmiers	4 950 €				**4 990 €**	**5 090 €**	**5 170 €**

ANNEXE VI - 6A
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
DES INFIRMIERS DE CATEGORIE A

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **300 €** **Maxi réglementaire :** **1 705 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	1 500 €	60 €	210 €	330 €	**1 560 €**	**1 710 €**	**1 830 €**
Infirmiers	1 450 €				**1 510 €**	**1 660 €**	**1 780 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **200 €** **Maxi réglementaire :** **1 570 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	1 450 €	40 €	140 €	220 €	**1 490 €**	**1 590 €**	**1 670 €**
Infirmiers	1 400 €				**1 440 €**	**1 540 €**	**1 620 €**

ANNEXE VI - 6B
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
DES INFIRMIERS DE CATEGORIE B

Administration centrale

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 300 € **Maxi réglementaire : 1 620 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	7 100 €	60 €	210 €	330 €	**7 160 €**	**7 310 €**	**7 430 €**
Infirmiers	6 750 €				**6 810 €**	**6 960 €**	**7 080 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 200 € **Maxi réglementaire : 1 440 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	6 950 €	40 €	140 €	220 €	**6 990 €**	**7 090 €**	**7 170 €**
Infirmiers	6 600 €				**6 640 €**	**6 740 €**	**6 820 €**

Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 300 € **Maxi réglementaire : 1 230 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	5 100 €	60 €	210 €	330 €	**5 160 €**	**5 310 €**	**5 430 €**
Infirmiers	4 750 €				**4 810 €**	**4 960 €**	**5 080 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 200 € **Maxi réglementaire : 1 090 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	4 950 €	40 €	140 €	220 €	**4 990 €**	**5 090 €**	**5 170 €**
Infirmiers	4 600 €				**4 640 €**	**4 740 €**	**4 820 €**

ANNEXE VI - 6B
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
DES INFIRMIERS DE CATEGORIE B

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

Groupe de fonctions 1

CIA de référence : 300 € **Maxi réglementaire : 1 230 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	1 100 €	60 €	210 €	330 €	**1 160 €**	**1 310 €**	**1 430 €**
Infirmiers	1 070 €				**1 130 €**	**1 280 €**	**1 400 €**

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : 200 € **Maxi réglementaire : 1 090 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs	1 050 €	40 €	140 €	220 €	**1 090 €**	**1 190 €**	**1 270 €**
Infirmiers	1 020 €				**1 060 €**	**1 160 €**	**1 240 €**

ANNEXE VI -7
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES GENERAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Enseignement supérieur (agents non logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **1 700 €** **Maxi réglementaire :** **6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Secrétaire général de grands établissements	22 200 €	340 €	1 190 €	1 870 €	**22 540 €**	**23 390 €**	**24 070 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **1 400 €** **Maxi réglementaire :** **5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Secrétaire général d'autres établissements	18 000 €	280 €	980 €	1 540 €	**18 280 €**	**18 980 €**	**19 540 €**

Enseignement supérieur (agents logés)

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **1 700 €** **Maxi réglementaire :** **6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Secrétaire général de grands établissements	13 320 €	340 €	1 190 €	1 870 €	**13 660 €**	**14 510 €**	**15 190 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **1 400 €** **Maxi réglementaire :** **5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Secrétaire général d'autres établissements	10 800 €	280 €	980 €	1 540 €	**11 080 €**	**11 780 €**	**12 340 €**

ANNEXE VI - 8
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
INSPECTEURS DE L ENSEIGNEMANT AGRICOLE

Administration centrale/Services déconcentrés/Enseignement

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : 3 000 € **Maxi réglementaire : 6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Assesseurs	22 750 €	600 €	2 100 €	3 300 €	**23 350 €**	**24 850 €**	**26 050 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : 500 € **Maxi réglementaire : 5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Coordonnateurs	13 000 €	100 €	350 €	550 €	**13 100 €**	**13 350 €**	**13 550 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : 500 € **Maxi réglementaire : 4 500 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Inspecteurs expérimentés	12 000 €	100 €	350 €	550 €	**12 100 €**	**12 350 €**	**12 550 €**
Inspecteurs (2 premières années)	10 000 €				**10 100 €**	**10 350 €**	**10 550 €**

ANNEXE VI - 9
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
INSPECTEURS GENERAUX DE
L AGRICULTURE

Administration centrale/Services déconcentrés/Enseignement

Groupe de fonctions 1
CIA de référence : **100 €** **Maxi réglementaire :** **10 080 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Chef de corps de l'inspection générale de l'agriculture	47 100 €	20 €	70 €	110 €	**47 120 €**	**47 170 €**	**47 210 €**

Groupe de fonctions 2
CIA de référence : **100 €** **Maxi réglementaire :** **8 280 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
- Membre de section confirmé (échelon spécial et 1er au 4ème échelon) **- Conseiller au sein d'un service (1er au/et 3ème échelon)**	38 348 €	20 €	70 €	110 €	**38 368 €**	**38 418 €**	**38 458 €**

Groupe de fonctions 3
CIA de référence : **100 €** **Maxi réglementaire :** **6 840 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
Membre de section	30 628 €	20 €	70 €	110 €	**30 648 €**	**30 698 €**	**30 738 €**