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/2019-444** **07/06/2019**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDMEC/2016-626 du 28/07/2016 : Campagne de primes 2016 relative à l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés au MAAF à l'exception des IPEF affectés dans les EPLEFPA.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 0

Objet : Règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Destinataires d'exécution
Administration centrale Services déconcentrés Etablissements d'enseignement technique et supérieur agricole Pour information : Etablissements publics - RAPS - Organisations syndicales - Ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) Opérateurs

Résumé : La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de gestion du RIFSEEP pour les agents appartenant aux corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire, affectés au sein des services du MAA en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer. Elle s'applique à compter du 1er janvier 2019.

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 08 avril 2019 pris pour application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire 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 ;

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.

La présente note établit les règles de gestion de ce régime indemnitaire pour les agents appartenant au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV), affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA). **Elle s'applique à compter du 1er janvier 2019.**

Le RIFSEEP se compose de 3 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 ;
- le complément IFSE , lorsqu' il est activé, est versé mensuellement aux agents subissant une perte indemnitaire mensuelle lors de la bascule pour leur permettre de conserver, dans certaines conditions, leur montant indemnitaire mensuel antérieur. Il est versé sous le vecteur de « garantie indemnitaire » (GI) ;
- 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 comprend également :

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

De façon générale, le RIFSEEP intègre la majorité des primes ministérielles ou interministérielles liées à l'exercice des fonctions, à l'appartenance à un corps ou à la manière de servir. Par contre, les autres types d'indemnités peuvent se cumuler avec le RIFSEEP, en particulier les compléments de rémunération, tels que l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement (cf annexe I).

De plus, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), non assimilée à une prime, n'est pas intégrée au RIFSEEP et est maintenue selon les mêmes conditions que celles appliquées avant bascule (cf annexe IV).

- **une annexe II qui présente les groupes et sous-groupes de fonctions** pour chaque grade et chaque secteur d'activités.
La répartition des fonctions au sein de chaque groupe et sous-groupe est effectuée 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.

- **une annexe III qui présente les barèmes applicables** aux ISPV, en fonction du groupe et du sous-groupe de fonctions, du grade, ainsi que du secteur d'activités (agents affectés en administration centrale ; agents affectés en services déconcentrés ou dans l'enseignement supérieur).

Les barèmes comportent :
- la détermination d'un montant barème d'IFSE par sous-groupe de fonctions et par grade. Ce barème correspond au montant annuel brut versé à un agent à temps plein. Le 1/12ème de ce montant correspond au montant servi mensuellement ;

- la détermination d'un montant de référence de CIA, par groupe de fonctions, constituant l'apport annuel de CIA pour les ISPV. Les modalités de versement et de modulation du CIA sont déterminées par note de service spécifique relative aux modalités de réalisation de la campagne annuelle des primes au MAA pour l'année 2019.

Une notification individuelle faisant apparaître le groupe de fonctions sera adressée aux agents à l'issue de la bascule opérée en mai 2019.

- une annexe IV qui précise les modalités de bascule au RIFSEEP, ainsi que les règles de gestion applicables en fonction des situations des agents.

Les règles d'évolution du montant d'IFSE 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.

- une annexe V qui comprend le formulaire à utiliser par une structure en cas de mobilité (arrivée d'un agent sur le poste) ou de demande de modification du rattachement d'un poste à un sous-groupe de fonctions.

La procédure de demande de modification est la suivante : le responsable de la structure envoie la proposition de modification pour validation à l'IGAPS territorialement compétent.

- une annexe VI qui indique les modalités de recours en cas de contestation du groupe ou sous-groupe de fonctions au regard du poste occupé, de l'appréciation de la manière de servir ou en cas de perte indemnitaire.

*
* *

Le bureau du pilotage de la rémunération (BPREM) du service des ressources humaines se tient à votre disposition pour toutes difficultés que vous rencontreriez dans l'application de cette note de service.

Pour le Contrôleur Budgétaire
et Comptable Ministériel
La Cheffe du Département de Contrôle Budgétaire
05 juin 2019

Florence SEVIN-DAVIES

La Secrétaire Générale

Sophie DELAPORTE

ANNEXE I

LISTE DES PRIMES ET INDEMNITÉS EXCLUSIVES INTÉGRÉES DANS LE RIFSEEP ET LISTE DES PRIMES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

1.1 Primes exclusives (intégrées au sein du RIFSEEP)

➨La prime de fonctions et de résultat (PFR)
➨L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS en administration centrale et en services déconcentrés/enseignement)
➨La prime de rendement (PR)
➨La prime spéciale (PS)
➨La prime d'administration (PADMI)
➨La prime de service et de rendement (PSR)
➨L'indemnité de sujétions spéciales (ISSQ)
➨L'indemnité de performance et de fonctions (IPF)
➨l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)
➨La prime d'activité aux fonctionnaires des corps de l'inspection du travail et de l'inspection de la formation professionnelle
➨La prime de technicité aux fonctionnaires des corps de l'inspection du travail et de l'inspection de la formation professionnelle
➨L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
➨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
➨L'indemnité de conseiller de formation continue
➨La prime de participation à la recherche scientifique (PPR)
➨L'indemnité de sujétions spéciales de responsable d'exploitation agricole ou halle technologique dans les établissements d'enseignement supérieur
➨L'indemnité de responsabilité en faveur des personnels exerçant les fonctions de directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique des établissements public locaux d'enseignement agricole

1.2 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 OU SOUS-GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP
POUR LE CORPS DES ISPV

Le RIFSEEP des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) comprend 3 groupes de fonctions, eux-mêmes divisés en sous-groupes de fonctions.

La cartographie des fonctions a été définie dans une logique d'harmonisation avec celle appliquée au corps des ingénieurs, des ponts, des eaux et de forêts, tout en prenant en compte les missions spécifiques exercées par les ISPV et le niveau de responsabilité (encadrement, autonomie, fortes expositions, …) et/ou d'expertise.

Le classement dans les sous-groupes de fonctions a été opéré, conformément aux listes de fonctions détaillées ci-dessous, par les missions d'appui aux personnes et aux structures (MAPS), en lien avec les structures. Ainsi, lors de la bascule au RIFSEEP, chaque ISPV a été classé dans le sous-groupe de fonctions correspondant à ses fonctions au 1er janvier 2019.

Le classement de chaque agent dans un sous-groupe de fonctions fera l'objet d'une notification individuelle à l'issue de la bascule opérée en mai 2019. En cas de changement de fonctions intervenu entre le 1er janvier et le 30 avril 2019, la notification individuelle ne fera apparaître que le dernier sous-groupe de fonctions de l'agent.
En cas de contestation de son classement, l'agent devra suivre la procédure décrite dans le point 1 de l'annexe VI.

Par la suite, la détermination du groupe et du sous-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 décrites ci-dessous. En cas de pluralité de missions confiées à l'agent, seule l'activité principale est prise en compte pour la détermination du sous-groupe de fonctions.

A l'occasion de chaque mobilité, le formulaire présenté en annexe V doit être renseigné par le responsable de la structure, transmis pour validation à l'IGAPS, accompagné de la fiche de poste. L'IGAPS transmet le formulaire au bureau de gestion compétent, avec copie au BPREM, pour prise en compte, s'il y a lieu, de la modification du groupe et du sous-groupe de fonctions de l'agent.

Le responsable de la structure, qui souhaite faire évoluer un poste significativement, peut demander une révision du groupe ou du sous-groupe de fonctions du poste par le formulaire présenté en annexe V. Ce document est accompagné de la fiche de poste actualisée, de l'organigramme de la structure, ainsi que de la répartition des groupes et sous-groupes de fonction au sein de la structure pour les ISPV concernés par la demande de révision. Cette demande suit la même procédure que celle décrite ci-dessus. L'appréciation de l'IGAPS se fonde notamment sur la répartition de la population des ISPV dans les groupes de fonctions donnée à titre indicatif dans l'annexe III.

La demande de révision du groupe et du sous-groupe de fonctions ne peut s'appliquer uniquement qu'à compter de 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.

Tableaux de répartition des fonctions ISPV dans les groupes et sous groupes

Les tableaux figurant ci-dessous définissent les fonctions, ainsi que le groupe et sous groupe qui leurs sont associés.

- **EN ADMINISTRATION CENTRALE**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Sous-groupe RIFSEEP
- Membre du cabinet	G1	G1.1
- Adjoint de chef de service - Faisant fonction de chef de service - Faisant fonction de directeur adjoint		G1.2
- Ingénieur général en charge de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) - Membre permanent du CGAAER - Faisant fonction de sous-directeur - Chargé de mission rattaché à un directeur général ou à un directeur		G1.3
- Adjoint de sous-directeur - Conseiller du Ministre - Chargé de mission auprès d'un directeur		G1.4
- Chef de bureau de catégorie I (forte exposition ou équipe importante) - Chargé de mission auprès d'un chef de service - Chargé de mission au CGAAER	G2	G2.1
- Chef de bureau de catégorie II - Chargé de mission auprès d'un sous-directeur		G2.2
- Adjoint de chef de bureau - Chargé de mission	G3	G3.1

Le tableau distingue deux catégories de bureaux :

- ***les bureaux relevant de la catégorie I*** se distinguent par la mise en œuvre dans le bureau d'une ou plusieurs politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction d'administration centrale concernée, ou par l'importance de la dimension managériale (bureaux à forts enjeux et/ou à fort effectif) ;
- les ***autres bureaux sont classés dans la catégorie II***.

Les fonctions, telles que chef de département ou responsable de mission sont assimilées à celles de chef de bureau en fonction de l'effectif encadré ou de leur dimension stratégique.

Les adjoints au chef de bureau relèvent du sous-groupe de fonctions 4.1, quelle que soit la catégorie du bureau. Un adjoint au chef de bureau soit exerce des missions d'encadrement sur un secteur du bureau, soit porte la responsabilité de l'ensemble du bureau en l'absence du chef de bureau (éventuellement, il assure les deux fonctions).

Un bureau de moins de 16 ETP peut disposer d'1 poste d'adjoint, un bureau entre 16 et 23 ETP peut au plus disposer de 2 postes d'adjoint, un bureau entre 24 et 31 ETP peut au plus disposer de 3 postes d'adjoint et tout bureau d'au moins 32 ETP peut au plus disposer de 4 postes d'adjoint.

· **EN SERVICES DÉCONCENTRÉS ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Sous-groupe RIFSEEP
En Enseignement supérieur : - Directeur général adjoint d'un grand établissement d'enseignement supérieur		**G1.3**
En Direction régionale : - Chef de service - Chef de mission "défense et sécurité zonale" **En DDT(M) :** - Directeur de mission **En Enseignement supérieur :** - Directeur d'école interne à un grand établissement supérieur - Directeur général adjoint d'un autre établissement d'enseignement supérieur	**G1**	**G1.4**
En Direction régionale : - Chef SIVEP (Roissy-Le Havre) - Adjoint d'un chef de service sur site distant en DRAAF XXL - Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail (ISST) **En DDT(M) :** - Chef de service (fort encadrement, 30 agents ou plus ou forts enjeux) **En DD(CS)PP :** - Chef de service (fort encadrement, 15 agents ou plus ou forts enjeux) - Chef SIVEP (Marseille) **En Enseignement supérieur :** - Directeur d'un service ou d'un département directement rattachée au directeur général d'un grand établissement - Directeur de centre distant ou d'antenne d'un grand établissement - Directeur des études et de la vie étudiante (grand établissement)	**G2**	**G2.1**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Sous-groupe RIFSEEP
En Direction régionale : - Adjoint au chef de service sur même site DRAAF XXL - Adjoint au chef de service sur site distant DRAAF XL - Adjoint au chef SIVEP(Roissy-Le Havre) - Chef d'unité sur site distant DRAAF XXL - Chef d'unité sur site distant DRAAF XL - Chargé de mission rattaché à la direction - Référent DGAL **En DDT(M) :** - Chef de service (moins de 30 agents) - Chargé de mission rattaché à la direction **En DD(CS)PP :** - Chef de service (moins de 15 agents) - Chef SIVEP (autres que Roissy-Le Havre-Marseille) - Adjoint de chef SIVEP (Marseille) - Chargé de mission rattaché à la direction - Vétérinaire officiel responsable d'une ou plusieurs équipe(s) d'inspection en abattoir (15 agents et plus) et en charge de coordination des abattoirs **En Enseignement supérieur :** - Directeur d'un service ou d'un département directement rattaché au directeur général d'un autre établissement - Directeur d'un service rattaché au secrétaire général d'un grand établissement - Directeur de centre distant ou d'antenne d'un autre établissement - Directeur des études et de la vie étudiante (autre établissement) - Responsable d'unité de formation et/ou de recherche (supérieure à 20 agents)	**G2**	**G2.2**
En Direction régionale : - Adjoint au chef de service sur même site DRAAF XL - Adjoint au chef de service sur même site DRAAF L - Chargé de mission poste à enjeux DRAAF XXL,XL et L - Chef d'unité, de cellule, département, mission **En DDT(M) :** - Adjoint au chef de service - Chef d'unité, chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 (chef de service) - Responsable territorial - Inspecteur mutualisé **En DD(CS)PP :** - Adjoint au chef de service - Adjoint de chef SIVEP (autres que Roissy-Le Havre-Marseille) - Chef d'unité, chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 (chef de service) - Responsable territorial - Vétérinaire officiel responsable d'une ou plusieurs équipe(s) d'inspection en abattoir (moins de 15 agents) et/ou en charge de coordination des abattoirs - Inspecteur mutualisé **En Enseignement supérieur :** - Directeur d'un service rattaché au secrétaire général d'un autre établissement - Directeur adjoint de département, de centre ou d'antenne - Enseignant chercheur confirmé (HDR) - Responsable d'unité de formation et/ou de recherche (inférieur à 20 agents)	**G3**	**G3.1**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Sous-groupe RIFSEEP
En Direction régionale : - Chargé de mission **En DDT(M) :** - Chargé d'études, chargé de mission **En DD(CS)PP :** - Chargé d'études, chargé de mission **En Enseignement supérieur :** - Chargé de mission auprès d'un responsable d'unité, de service, d'antenne et/ou de département - Chargé d'enseignement ou de recherche	**G3**	**G3.2**
En Enseignement supérieur : - Formation complémentaire par la recherche (agents effectuant une thèse)		**G3.3**

La cartographie des fonctions intègre l'évolution des fonctions d'encadrement en DRAAF/DAAF à la suite de la réforme territoriale l'État, à savoir :
→ classement des chefs de service/secrétaires généraux de DRAAF et DAAF en groupe 1.4.

→ classement des adjoints de chefs de service :
* DRAAF XXL (Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie) : groupe 2.1 sur site distant et groupe 2.2 sur même site.

* DRAAF XL (Bourgogne-Franche-Comté, Normandie, Hauts-de-France) : groupe 2.2 sur site distant et groupe 3.1 sur même site.

* DRAAF L (PACA, Pays de la Loire, Centre, Bretagne, Corse et Ile-de-France) : groupe 3.1.

→ classement des chefs d'unités :
* DRAAF XXL (Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Grande Aquitaine, Occitanie) : groupe 2.2 sur site distant et groupe 3.1 sur même site.

* DRAAF XL (Bourgogne-Franche-Comté, Normandie, Hauts-de-France) : groupe 2.2 sur site distant et groupe 3.1 sur même site.

* DRAAF L (PACA, Pays de la Loire, Centre, Corse, Bretagne et Ile-de-France) : groupe 3.1.

→ classement de chargés de mission en DRAAF

* Les ***chargés de mission sur poste à enjeux en DRAAF sont classés en sous-groupe 3.1*** : leur nombre est limité à 5 par région XXL (Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes), à 2 par région XL (Hauts-de-France, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté) et à 1 par région L (Provences-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire, Centre, Corse, Bretagne et Ile-de-France), tous corps confondus. La détermination de ces postes est réalisée par la structure avec validation de l'IGAPS.

* Hors ces cas, les chargés de mission sont classés en groupe 3.2.

ANNEXE III
BARÈME RIFSEEP APPLICABLES AUX ISPV AFFECTÉS AU MAA

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.

Compte tenu des missions habituellement exercées par les IGSPV, ils sont positionnés exclusivement en groupe 1. Si un IGSPV exerce des missions relevant des groupes 2 ou 3, le montant IFSE d'un ICSPV classé dans le même sous-groupe de fonctions sera appliqué.

Situations spécifiques :

* Les ISPV effectuant une thèse bénéficient d'un barème d'IFSE **de 15 100 euros.**

* Les ISPV stagiaires bénéficient d'un barème d'IFSE **de 13 500 euros.**

BARÈME DES ISPV

Groupe RIFSEEP	Coefficient part fonction IPF	Grade	Barème RIFSEEP			Base réglementaire				
						IFSE		CIA		
			IFSE	CIA de référence (100%)	Total	Min	Max	Min	Max	Plafond RIFSEEP
1	1.1	I.G.S.P.V	**46 500**	**1 000**	**47 500**	*4 500*	*49 980*	*0*	*8 820*	*58 800*
		I.C.S.P.V.	**43 500**	**1 000**	**44 500**	*4000*				
		I.S.P.V.	**40 500**	**1 000**	**41 500**	*3500*				
	1.2	I.G.S.P.V	**39 500**	**1 000**	**40 500**	*4 500*				
		I.C.S.P.V.	**36 500**	**1 000**	**37 500**	*4000*				
		I.S.P.V.	**33 500**	**1 000**	**34 500**	*3500*				
	1.3	I.G.S.P.V	**36 500**	**1 000**	**37 500**	*4 500*				
		I.C.S.P.V.	**34 000**	**1 000**	**35 000**	*4000*				
		I.S.P.V.	**30 000**	**1 000**	**31 000**	*3500*				
	1.4	I.G.S.P.V	**34 000**	**1 000**	**35 000**	*4 500*				
		I.C.S.P.V.	**31 500**	**1 000**	**32 500**	*4000*				
		I.S.P.V.	**28 000**	**1 000**	**29 000**	*3500*				
2	2.1	I.C.S.P.V.	**28 500**	**1 000**	**29 500**	*4000*	*46 920*	*0*	*8 280*	*55 200*
		I.S.P.V.	**25 300**	**1 000**	**26 300**	*3500*				
	2.2	I.C.S.P.V.	**26 500**	**1 000**	**27 500**	*4000*				
		I.S.P.V.	**22 600**	**1 000**	**23 600**	*3500*				
3	3.1	I.C.S.P.V.	**25 000**	**1 000**	**26 000**	*4000*	*42 330*	*0*	*7 470*	*49 800*
		I.S.P.V.	**20 600**	**1 000**	**21 600**	*3500*				
	3.2	I.C.S.P.V.	**18 500**	**1 000**	**19 500**	*4000*				
		I.S.P.V.	**16 500**	**1 000**	**17 500**	*3500*				
	3.3 *	I.C.S.P.V.	**15 100**		**15 100**	*4000*				
		I.S.P.V.				*3500*				

Montants spécifiques servis en administration centrale :

Groupe RIFSEEP	Sous-Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP			Base réglementaire				
						IFSE		CIA		
			IFSE servis en AC	CIA de référence (100%)	Total	Min	Max	Min	Max	Plafond RIFSEEP
1	1.1	I.G.S.P.V	49 980	2 000	51 980	4 500	49 980	0	8 820	58 800
		I.C.S.P.V.	44 000	2 000	46 000	4 000				
		I.S.P.V.	41 400	2 000	43 400	3 500				
	1.2	I.G.S.P.V	45 900	2 000	47 900	4 500				
		I.C.S.P.V.	40 900	2 000	42 900	4 000				
		I.S.P.V.	39 600	2 000	41 600	3 500				
	1.3	I.G.S.P.V	38 000	2 000	40 000	4 500				
		I.C.S.P.V.	37 700	2 000	39 700	4 000				
		I.S.P.V.	34 500	2 000	36 500	3 500				
	1.4	I.G.S.P.V	35 300	2 000	37 300	4 500				
		I.C.S.P.V.	34 000	2 000	36 000	4 000				
		I.S.P.V.	31 000	2 000	33 000	3 500				
2	2.1	I.C.S.P.V.	30 000	2 000	32 000	4 000	46 920	0	8 280	55 200
		I.S.P.V.	28 000	2 000	30 000	3 500				
	2.2	I.C.S.P.V.	27 600	2 000	29 600	4 000				
		I.S.P.V.	26 000	2 000	28 000	3 500				
3	3.1	I.C.S.P.V.	24 000	2 000	26 000	4 000	42 330	0	7 470	49 800
		I.S.P.V.	22 000	2 000	24 000	3 500				

ANNEXE IV :
MODALITÉS DE BASCULE AU RIFSEEP DES ISPV DU MAA
ET RÈGLES DE GESTION DU RIFSEEP

1- Les modalités de bascule au RIFSEEP des ISPV :

La mise en œuvre du RIFSEEP s'est effectuée sur la **paie de mai 2019**, avec effet rétroactif au 1er janvier 2019, conformément à la date déterminée dans l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP du corps des ISPV en date du 08 avril 2019.

L'opération de bascule au RIFSEEP s'est déroulée dans l'objectif de **garantir, à situation identique, le montant indemnitaire mensuel antérieur perçu au titre des primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP, hors modulation de fin d'année de la part variable**, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

Néanmoins, lors de la bascule, il a été pris en compte les éventuels changements de situation de l'agent en 2019 (changement de grade ou de groupe de fonctions).

Ainsi, chaque agent bénéficie, à compter du 1er janvier 2019 ou à compter de sa date d'arrivée au ministère, si celle-ci est postérieure, du montant d'IFSE correspondant au barème lui étant applicable, compte tenu de ses fonctions, de son grade et de son secteur d'activités. Un agent pourra se voir appliquer différents montants d'IFSE s'il a bénéficié, entre le 1er janvier et le 30 avril 2019 d'un changement de situation connue (promotion de grade ou mobilité impliquant un changement de sous-groupes de fonctions).

Afin de déterminer si l'agent doit ou non bénéficier d'un complément d'IFSE, la comparaison a été effectuée entre :
- le barème IFSE et le CIA de référence correspondant au barème lui étant applicable pour le comparatif annuel, seul le barème d'IFSE a été pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel ;

- son précédent régime actualisé comprenant : le barème 2019 d'ISSQ, de PSR et d'IFTC (dans le cas des agents en administration centrale et qui ne sont pas IGSPV) hors part variable exceptionnelle, ainsi que les autres primes et indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (énumérés en annexe I pour les primes exclusives du RIFSEEP).

Exemple 1: ICSPV en AC perçoit un montant indemnitaire de 27 680 €, soit 2 306,67 €/mois.
⇒ Il est reclassé dans le sous-groupe 2.1 et se voit appliquer un montant d'IFSE de **30 000 €/an,** soit 2 500 €/mois.

Exemple 2: IGSPV en SD perçoit un montant indemnitaire de 35 166 €, soit 2 930,50 €/mois.
⇒ Il est reclassé dans le sous-groupe 2.1 et se voit appliquer un montant d'IFSE de **28 500 €/an,** soit 2 375,00 €/mois (montant équivalent à un ICPSV).
De même, il lui est appliqué un complément IFSE pour maintenir le montant mensuel antérieur qui ne peut pas être inférieur à : 35 166 – 28 500 = **6 666 euros/an**, soit 555,50 €/mois.

Le niveau de CIA correspondant à son groupe de fonction a également été pris en compte pour le calcul de l'IFSE à appliquer.

2- Règles de gestion du RIFSEEP

2.1 Règles d'évolution du montant d'IFSE et du complément d'IFSE

Le montant d'IFSE versé correspond au niveau IFSE du barème applicable en fonction du secteur d'activités, du groupe et sous-groupe de fonctions et du grade. Il est donc amené à évoluer, à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de situation (mobilité, changement de grade).

Dans certains cas, un complément d'IFSE peut être versé, notamment en application de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié qui prévoit qu'un complément d'IFSE est appliqué à tous les agents dont l'IFSE, correspondant au barème leur étant applicable, ne couvre pas la mensualisation précédente. Ce complément, installé à l'occasion de la bascule au RIFSEEP, correspond à la différence entre le montant de la mensualisation indemnitaire précédente et le barème d'IFSE applicable.

Ce complément d'IFSE est versé mensuellement sous le vecteur « garantie indemnitaire » et se matérialise par une ligne distincte sur la fiche de paie.

Les montants d'IFSE et de complément d'IFSE sont amenés à évoluer dans les situations suivantes :

2.2 La mobilité

En cas de changement de poste suite à mobilité, l'agent se voit appliquer le barème d'IFSE correspondant au nouveau barème lui étant applicable (changement de secteur d'activités, de groupe et/ou de sous-groupes de fonctions), ce qui peut occasionner un gain ou une diminution d'IFSE selon la situation.

Pour les agents qui bénéficient d'un complément d'IFSE (versé sous le vecteur « garantie indemnitaire ») et à situation administrative équivalente (quotité de travail, temps de présence), il y a application du nouveau barème d'IFSE correspondant à la situation de l'agent avec maintien de son complément d'IFSE jusqu'à ce que l'application du barème d'IFSE général lui soit plus favorable. A ce titre, le complément d'IFSE dont bénéficie l'agent sera recalculé pour tenir compte de sa nouvelle situation, voire sera supprimé si le barème général d'IFSE lui est plus favorable.

Ainsi, la répartition entre le montant d'IFSE correspondant au 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 ou sera supprimé ; si l'IFSE diminue, le montant du complément est maintenu).

Dans certains cas spécifiques (notamment une mobilité des services déconcentrés/enseignement supérieur vers l'administration centrale générant une perte indemnitaire en raison de l'application du barème, …), un complément d'IFSE pourra être attribué pour éviter la perte indemnitaire mensuelle, sur demande motivée de la structure d'accueil adressée au BPREM avec copie à l'IGAPS compétent.

Quelques cas explicatifs :

Cas 1 : ***Maintien du complément d'IFSE antérieur en cas de mobilité vers une fonction ou un secteur dont le barème IFSE est inférieur au montant servi à l'agent :***
⇒ *Cette situation peut se produire en cas de mobilité vers une fonction ou un secteur dont le barème IFSE est inférieur au montant servi à l'agent.*

Exemple : la mobilité d'un ICSPV du groupe 2.2 en AC vers groupe 2.2 en SD non logé avec un complément d'IFSE de 300 €
Situation précédente : Barème IFSE G2.2 en AC = **27 600 €** // Montant indemnitaire (IFSE G2.2 en AC + complément IFSE en cours) = 27 600 + 300 = **27 900 €**
Nouvelle situation : Barème IFSE G2.2 en SD = **26 500 €**
Donc *la nouvelle IFSE est moins favorable que l'IFSE antérieure, et de fait moins favorable que le précédent régime indemnitaire (**26 500 – 27 900** = **- 1 400 €**)*.
⇒ Conséquences de la mobilité : application du barème d'IFSE G2.2 en SD de **26 500 €** (soit – 1 100 € par rapport au barème IFSE G2.2 en AC) avec **maintien** du complément d'IFSE de **300 €**, soit un niveau indemnitaire de **26 800 €**.
Avec le maintien du complément d'IFSE, la baisse indemnitaire est limitée à l'application du nouveau barème d'IFSE correspondant au barème applicable à l'agent.

Cas 2 : ***Réduction du complément d'IFSE antérieur :***
⇒ *Cette situation peut se produire en cas de mobilité vers un groupe ou secteur bénéficiant d'un barème IFSE plus élevé, mais moins favorable que le précédent régime indemnitaire (IFSE + Complément IFSE).*

Exemple : la mobilité d'un ICSPV du groupe 2.2 vers groupe 2.1 en SD avec un complément d'IFSE de 3 600 €
Situation précédente : Barème IFSE G2.2 en SD = **26 500 €** // Montant indemnitaire (IFSE G2.2 + complément IFSE en cours) = 26 500 + 3 600 = **30 100 €**
Nouvelle situation : Barème IFSE G2.1 en SD = **28 500 €**
Donc *la nouvelle IFSE est plus favorable que l'IFSE antérieure, mais moins favorable que le précédent régime indemnitaire (**28 500 – 30 100 = - 1 600 €**)*.

⇒ Conséquences de la mobilité : application du barème d'IFSE du G2.1 en SD de **28 500 €** (soit + 2 000 € par rapport au barème IFSE du G2.2 en SD) et **recalcul** du complément d'IFSE à **1 600 €**, soit un niveau indemnitaire de **30 100 €.**
L'augmentation du nouveau barème IFSE conduit à baisser le complément d'IFSE antérieur.

Cas 3 : ***Suppression du complément d'IFSE antérieur :***
⇒ *Cette situation peut se produire en cas de mobilité vers un groupe ou secteur bénéficiant d'un barème IFSE plus élevé, et plus favorable que le précédent régime indemnitaire (IFSE + Complément IFSE).*

Exemple : la mobilité d'un ISPV du groupe 3.3 vers groupe 3.1 en SD avec un complément d'IFSE de 600 €
Situation précédente : Barème IFSE G3.3 en SD= **15 800 €** // Montant indemnitaire (IFSE G3.3 + complément IFSE en cours) = 15 800 + 600= **16 400 €**
Nouvelle situation : Barème IFSE G3.1 en SD = **20 600 €**
Donc l*a nouvelle IFSE est plus favorable que l'IFSE antérieure, et plus favorable que le précédent régime indemnitaire (**20 600 – 16 400 = + 4 200 €).***
⇒ Conséquences de la mobilité : application d'un barème d'IFSE G3.1 en SD de **20 600 €** (soit + 4 800 € par rapport au barème IFSE du G3.3 en SD) et **suppression** du complément IFSE, soit un niveau indemnitaire de **20 600 €.**
L'augmentation du nouveau barème IFSE conduit à supprimer le complément d'IFSE antérieur.

2.3 L'avancement de grade

Le changement de grade au sein d'un même corps entraîne l'application du barème RIFSEEP correspondant à la nouvelle situation de l'agent, en tenant compte également de la modification éventuelle de son groupe ou sous-groupe de fonctions :

Pour les ISPV bénéficiant d'une promotion de grade, la règle est l'application du barème RIFSEEP correspondant à compter de la date de leur promotion.

Pour les agents qui bénéficient d'un complément d'IFSE, celui-ci est recalculé pour garantir le maintien du niveau indemnitaire antérieur. Il est soit diminué de manière équivalente à l'augmentation d'IFSE, soit supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

2.4 Les situations de temps partiel et de congés maladie

Le RIFSEEP (IFSE, complément d'IFSE et CIA) évolue, dans les mêmes conditions que sous les précédents vecteurs 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 est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (plein ou demi).

En cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de longue durée (CLD), l'IFSE est suspendue 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 son montant d'IFSE, voire de son 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 de concours

Les agents nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire, suite à la réussite d'un concours (exemple : concours externe, interne ou déprécarisation) dans le corps des ISPV ayant basculé au RIFSEEP bénéficient d'un montant d'IFSE de 13 500 euros. Aucun CIA n'est versé pendant la période de stage.

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

3.2 Les agents effectuant une thèse (FCPR)

Les ISPV effectuant une thèse bénéficie d'un montant d'IFSE de 15 100 euros. Il ne leur est pas versé de CIA durant la période où ils effectuent leur thèse.

3.3 Les délégués syndicaux à temps complet

Les agents en décharge syndicale à 100 % bénéficient du classement correspondant au poste occupé antérieurement à la décharge, à l'occasion de la bascule.

Les agents en décharge syndicale à temps incomplet se voient appliquer le groupe de fonctions correspondant au poste occupé.

3.4 Le traitement des agents en position normale d'activité

Les agents du MAA en position normale d'activité dans une autre administration (PNA sortante) conservent l'application de leurs primes de corps, en l'occurrence le RIFSEEP, mais sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion définis par l'administration d'accueil.

Pour les ISPV affectés au MTES, ils bénéficient des mêmes modalités de gestion que ceux du MAA (cartographie des fonctions et barèmes).

3.5 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 MAA. Toutefois, les structures peuvent en tenir compte à l'occasion de la campagne annuelle de CIA, dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée et du plafond réglementaire.

4- Cas particuliers de maintien du niveau antérieur de primes

Pour les agents précédemment en poste dans une autre administration que le MAA, il n'existe pas de garantie indemnitaire entre les montants indemnitaires octroyés par l'employeur précédent et les montants du barème RIFSEEP appliqué au MAA.

Dans certains cas spécifiques décrits au point 2.2, il peut être accordé à l'agent un maintien total ou partiel de son précédent niveau indemnitaire mensuel (hors CIA) sur demande motivée de la structure d'accueil adressée au BPREM avec copie de l'IGAPS compétent.

5- Cas particuliers de défaut d'exercice des missions au regard de la fiche de poste

Chaque agent affecté dans les services du MAA bénéficie a minima du montant IFSE correspondant au barème RIFSEEP applicable à l'agent, compte tenu de son secteur d'activités, de son grade et de son sous-groupe de fonctions.

Néanmoins, dans des circonstances particulières, notamment en cas de défaut d'exercice ou d'accomplissement des missions et/ou des responsabilités attendues au regard du poste occupé, il est possible de servir à l'agent un montant inférieur au montant d'IFSE défini par le barème lui étant applicable, dans la limite du minima réglementaire prévu.

Dans ce cas, le service d'affectation produit un rapport circonstancié venant préciser les insuffisances ou les manquements professionnels au regard des fonctions prévues dans la fiche de poste de l'agent qui justifient l'application d'un montant d'IFSE inférieur au montant prévu par le barème. Ce rapport est adressé au bureau du pilotage de la rémunération, ainsi qu'à l'IGAPS territorialement compétent.

ANNEXE V
FORMULAIRE RIFSEEP
DÉTERMINATION DU SOUS-GROUPE DE FONCTIONS DU POSTE

PROPOSITION DE DÉTERMINATION DU SOUS-GROUPE DE FONCTIONS : ISPV

Renseignements relatifs au poste	**Renseignements relatifs à l'agent occupant le poste**
Intitulé de la structure : .....……	Nom :.....…… Prénom :..... ……..
Adresse d'exercice …… ……	N° AGORHA/RenoiRH : …… Corps ou emploi :……. Grade : .....
Intitulé du poste : .....…… Numéro du poste (si poste publié à la mobilité) : …….	Poste sous l'autorité hiérarchique directe de[1]: .....
Nombre d'agents encadrés (en ETP) : …… - effectif théorique : …….. - effectif physique présent au 1/07/2018 :……..	
Description sommaire des activités du poste[2] :	

Proposition du sous-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	*(Formulaire à adresser au BASE, avec copie au BPREM – à l'attention de Mr MAHIEUX et Mme ESCHENBRENNER)*
	'Conforme : 'Non conforme : Si non conforme, nouveau groupe fonction proposé : ……. Justification : ……. …… …… Validation de l'IGAPS (Date et Signature)

(1 et 2) Joindre une fiche de poste détaillée, un organigramme du service faisant apparaître le poste et la répartition des agents du corps concerné dans les groupes de fonctions au sein de la structure.

ANNEXE VI :
MODALITÉS DE RECOURS RIFSEEP

Les agents souhaitant déposer un recours portant sur les modalités d'application du RIFSEEP (en cas de contestation du sous-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 sous-groupe de fonctions au regard de son poste :

Le sous-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 présente note.

Compte tenu de la bascule au RIFSEEP, les agents bénéficieront de deux notifications individuelles en 2019 :

- une notification individuelle faisant apparaître les seuls groupe et sous-groupe de fonctions sera adressée aux agents à l'issue de la bascule opérée sur la paie de mai 2019,

- une notification individuelle, adressée en fin d'année à l'issue de la campagne de primes, portant sur les montants annuels alloués au titre du RIFSEEP (formulaire figurant dans la note de service sur la campagne CIA), qui porte également le groupe et sous-groupe de fonctions de l'agent.

Ces deux formulaires doivent obligatoirement être notifiés à l'agent par son responsable hiérarchique.

Dans le délai de 2 mois qui suit, soit la notification individuelle de sous-groupes (post bascule faite sur paie de mai 2019), soit la notification individuelle portant sur les montants annuels alloués au titre du RIFSEEP (faite en fin d'année à la suite de la campagne de primes), l'agent qui conteste son classement, adresse au responsable de 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 saisit l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin qu'il dispose 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.

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.

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 ou sous-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.

[1] *La date d'effet figurant dans le formulaire de l'annexe V 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.*

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 saisit l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin qu'il dispose 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 est 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.