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/2020-491** **28/07/2020**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 6

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 techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation

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) Ministère de l'Intérieur (SG/SDP/BPTS) 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 techniciens supérieurs 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 2020.

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 14 février 2020 pris pour l’application au corps des techniciens du ministère chargé de l’agriculture des dispositions du décret n°2014-513 ;
Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

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

La présente note établit les règles de gestion de ce régime indemnitaire pour les agents appartenant aux corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer. Elle s'applique à compter du 1er janvier 2020.

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 ou sous-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 mensuelle lors de la bascule pour leur permettre de conserver dans certaines conditions leur montant indemnitaire mensuel antérieur ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ; son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre.

La présente note 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 TSMA affectés au MAA, en fonction du groupe ou sous-groupe de fonctions, du grade, ainsi que du secteur d'activités (agents affectés en administration centrale ; agents affectés en services déconcentrés ; agents affectés en abattoirs et agents logés par nécessité absolue de service - NAS).

Les barèmes comportent :

- la détermination d'un montant barème d'IFSE par groupe ou 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 TSMA. 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.

Une notification individuelle faisant apparaître le groupe de fonctions sera adressée aux agents à l'issue de la bascule opérée en juillet 2020.

- 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 groupe ou sous-groupe de fonctions.

- 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 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 fonction (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 (TAI)
- L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes (IRAR)
- L'indemnité de comptabilité dite « comptabilité matière » (ICM)
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements (ICPE)
- L'indemnité de conseiller de formation continue (CFC)
- 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 (IREHS)
- L'indemnité de responsabilité en faveur des personnels exerçant les fonctions de directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique des établissements publics locaux d'enseignement agricole (IRE)
- L'indemnité de responsabilité de direction de CFA et CFPPA (IRESD)
- La prime d'enseignement supérieur (PES)
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITII)

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 TECHNICIENS SUPÉRIEURS DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Le RIFSEEP des TSMA comprend trois groupes de fonctions, certains pouvant être divisés en sous-groupes de fonctions. Le groupe de fonctions 3 est réservé aux seuls TSMA stagiaires.

La cartographie des fonctions a été définie dans une logique de cohérence avec les autres corps de catégorie B exerçant des missions comparables et bénéficiant déjà du RIFSEEP, tout en prenant en compte les spécificités des missions exercées par les TSMA.

Pour répondre aux enjeux stratégiques de sécurité alimentaire et sanitaire du plan abattoir, porté par le ministre, une valorisation indemnitaire spécifique a été appliquée aux fonctions exercées en abattoir. Cela se traduit par une cartographie et des barèmes RIFSEEP propres au secteur « Abattoir » .

Le classement dans les groupes (ou sous-groupes) a été effectué au regard des spécificités des différents secteurs d'activités et en tenant compte du niveau de responsabilité (encadrement, autonomie, …) et/ou d'expertise et de technicité.

Le classement de chaque agent dans un groupe (ou sous-groupe) 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 technicien a été classé dans le groupe ou sous-groupe de fonctions correspondant à ses fonctions au 1er janvier 2020 (ou à sa date d'arrivée si elle est postérieure).

Le classement de chaque agent dans un groupe (ou sous-groupe) de fonctions fera l'objet d'une notification individuelle à l'issue de la bascule opérée en juillet 2020. En cas de changement de fonctions intervenu entre le 1er janvier et le 30 juin 2020, la notification individuelle ne fera apparaître que le dernier groupe ou 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.

Après la bascule, la détermination du groupe et du sous-groupe de fonctions d’un poste sera effectuée lors de l'ouverture de ce poste à la mobilité, et la fiche de poste publiée au BO Agri en fera 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 groupe ou 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 de fonctions de l'agent.

Le responsable de la structure, qui souhaite faire évoluer un poste significativement, peut demander une révision du groupe ou sous-groupe de fonctions du poste par le formulaire présenté en annexe V, accompagné de la fiche de poste actualisée, de l'organigramme de la structure, ainsi que de la répartition dans les groupes ou sous-groupes de fonction, au sein de sa structure, de la population du corps concerné 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 de chaque corps dans les groupes de fonctions donnée à titre indicatif dans l'annexe III.

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.

Tableaux de répartition des fonctions TSMA dans les groupes et sous-groupes du RIFSEEP :

Rappel: **En cas de pluralité de missions confiées à l'agent, seule l'activité principale est prise en compte pour la détermination du groupe de fonctions.**

La répartition des TSMA par groupe de fonctions, tous secteurs confondus, est de 10 % en G1 et 90 % en G2, hors TSMA stagiaires qui relèvent du seul G3.

- **EN ADMINISTRATION CENTRALE**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP
Fonctions d'encadrement ou de coordination Chef de pôle, d'unité, ou de département, chargé de fonctions d'encadrement, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A) : Responsable d'enquête statistique Responsable de régie d'avances et de recettes Responsable des systèmes d'information d'une direction ou équivalent Chef de projet informatique Analyste programmeur Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux sur dispositif d'ampleur nationale	**G1**
Fonctions d'encadrement ou de coordination Adjoint à un responsable de catégorie A ou B (chef de pôle, d'unité, ou de département) **Fonctions de gestion et de contrôle de procédures** Chargé de mission, chef de projet, chargé d'études Chargé et Gestionnaire d'enquête statistique Référent technique informatique Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Technicien d'exploitation Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité (mission principale) Chargé de gestion logistique Gestionnaire du secteur de la communication Chargé de suivi de conventions ou de subventions	**G2**
Technicien stagiaire	**G3**

- **EN SERVICES DÉCONCENTRÉS**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP
Fonctions d'encadrement ou de coordination Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-1 par rapport au chef de service Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-2 dans les DRAAF XXL ou XL, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A) Adjoint à chef de service **Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées ou à technicité ou sujétions particulières** Responsable d'assurance qualité (mission principale) Adjoint responsable plate-forme CHORUS Responsable des systèmes d'information d'une direction Fonction de référent, d'animation ou de coordination à l'échelon régional d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A Référent national DGAL Personne ressource DGAL Technicien en département santé des forêts Coordonnateur régional de la faune captive COSIR (mission principale) CRIC (coordonnateur régional installations classées) Inspecteur en SIVEP (service continu) Responsable de régie d'avances et de recettes* Analyste programmeur Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux sur dispositif d'ampleur nationale	**G1**
Fonctions d'encadrement ou de coordination (1) Chef d'unité, de pôle ou de département (fonctions d'encadrement ne relevant pas du groupe 1) Adjoint à un responsable de catégorie A ou B (chef de pôle, d'unité, ou de département) **Fonctions de gestion et de contrôle de procédures** Chargé de projet/chargé de mission à enjeux en DRAAF/DAAF/DDI : 2 postes par DRAAF/DAAF et 1 poste par DDI **(1)** Chargé de mission, chef de projet, chargé d'études (technicien en service d'économie agricole, en service forestier,...) Inspecteur ICPE Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Chargé et Gestionnaire d'enquête statistique Chargé de gestion logistique **Fonctions à technicité ou sujétions particulières** Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité (mission principale) Responsable du secteur de la communication (à titre principal) Inspecteur SSA, SPA, phytosanitaire, itinérant ou en SIVEP (hors service continu) Technicien d'exploitation	**G2**
Technicien stagiaire	**G3**

(1) Les fonctions mentionnées bénéficieront d'un bonus IFSE de 500€, hors affectation en Ile-de-France. Ce bonus ne sera accordé que pendant la durée d'occupation de ces fonctions.

Le nombre de poste de chargé de projet ou de mission à enjeux bénéficiant du bonus IFSE de 500 € (hors Ile-de-France) est limité à 2 par DRAAF et DAAF et 1 par DDI.

- **EN ABATTOIRS**

Description des fonctions	Groupe / Sous-groupe RIFSEEP
Fonctions d'encadrement ou de coordination Chef d'équipe en abattoir (capacité de 30 000 tonnes pour les abattoirs de porcs et veaux et de 15 000 tonnes pour les abattoirs de bovins et toutes autres espèces)	**G1**
Fonctions d'encadrement ou de coordination Chef d'équipe en abattoir (capacité de moins de 30 000 tonnes pour les abattoirs de porcs et veaux et de moins de 15 000 tonnes pour les abattoirs de bovins et toutes autres espèces) **(2)** **Fonctions à technicité ou sujétion particulières** Inspecteur en abattoir effectuant au moins 20 % d'inspection en SSA et SPA Inspecteur en abattoir intervenant en multi-sites Inspecteur en abattoir sur poste isolé Inspecteur en abattoir chargé d'assistance de prévention, d'hygiène et de sécurité	**G2 / G2.1**
Fonctions à technicité usuelle Inspecteur en abattoir	**G2 / G2.2**
Technicien stagiaire en abattoir	**G3**

(2) La fonction concernée bénéficiera d'un bonus d'IFSE de 500 €. Ce bonus ne sera accordé que pendant la durée d'occupation de cette fonction.

Les fonctions relevant du groupe 1 sont celles d'un agent ayant un fort degré d'autonomie et assumant généralement des fonctions d'encadrement habituellement dévolues à un agent de catégorie A.

Les responsables assurance qualité (RAQ) sont ceux reconnus par la DGAL.

La fonction d'inspecteur en abattoir intervenant en multi-site se caractérise par la réunion des 3 critères suivants :
- l'intervention en multi-site est prévue dans la fiche de poste,
- la notion de « multi-site » suppose des abattoirs distincts (enceintes et vestiaires différents si l'abattoir est sur le même site),
- l'agent doit être présent au moins une demi-journée par semaine sur un des sites.

La fonction d'inspecteur en abattoir sur poste isolé suppose la réunion des 2 critères suivants :
- l'agent est le seul auxiliaire officiel sur un outil d'abattage sur un temps de travail représentant au moins 50 % d'un ETP,
- l'outil d'abattage est isolé géographiquement ou absence d'un autre outil a proximité très immédiate.

ANNEXE III

BARÈMES RIFSEEP APPLICABLES 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.

A compter du 1er janvier 2020, date d'adhésion au RIFSEEP des TSMA, six barèmes sont applicables aux personnels relevant de ce corps en fonction de leur secteur d'activités ou du bénéfice éventuel d'un logement pour nécessité absolue de service.

- **TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN ADMINISTRATION CENTRALE**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			*Barème réglementaire*			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	*Minimum IFSE*	*Maximum IFSE*	*Maximum CIA*	*Plafond RIFSEEP*
G1	TS. Chef	12 850	600	13 450	*1 850*	*25 800*	*3 500*	*29 300*
	TS. Ppal	11 750		12 350	*1 750*			
	TS	11 250		11 850	*1 650*			
G2	TS. Chef	11 950	470	12 420	*1 850*	*23 600*	*3 200*	*26 800*
	TS. Ppal	11 250		11 720	*1 750*			
	TS	10 750		11 220	*1 650*			
G3	TS stag. Int/Dépr	9 600	0	9 600	*1 650*	*21 600*	*2 900*	*24 500*
	TS stag. Ext	8 100		8 100	*1 650*			

(1) Liste des fonctions en annexe II

- **TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN SERVICES DÉCONCENTRÉS D'ILE-DE-FRANCE**

Groupe / Sous-groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP			*Barème réglementaire*			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	*Minimum IFSE*	*Maximum IFSE*	*Maximum CIA*	*Plafond RIFSEEP*
G1	TS. Chef	12 850	600	13 450	*1 550*	*22 940*	*3 130*	*26 070*
	TS. Ppal	11 750		12 350	*1 450*			
	TS	11 250		11 850	*1 350*			
G2	TS. Chef	11 950	470	12 420	*1 550*	*20 990*	*2 860*	*23 850*
	TS. Ppal	11 250		11 720	*1 450*			
	TS	10 750		11 220	*1 350*			
G3	TS ppal stag. Int/Dépr	9 950	0	9 950	*1 450*	*19 205*	*2 600*	*21 805*
	TS stag. Int/Dépr	9 600		9 600	*1 350*			
	TS stag. Ext	8 100		8 100	*1 350*			

(1) Liste des fonctions en annexe II

- **TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN ABATTOIRS D'ILE-DE-FRANCE**

Groupe / Sous-groupe RIFSEEP (1)		Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
			Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	*Minimum IFSE*	*Maximum IFSE*	*Maximum CIA*	*Plafond RIFSEEP*
G1		TS. Chef	13 050	600	13 650	*1 550*	*22 940*	*3 130*	*26 070*
		TS. Ppal	11 950		12 550	*1 450*			
		TS	11 450		12 050	*1 350*			
G2	2.1*	TS. Chef	12 150	470	12 620	*1 550*	*20 990*	*2 860*	*23 850*
		TS. Ppal	11 450		11 920	*1 450*			
		TS	10 950		11 420	*1 350*			
	2.2	TS. Chef	11 850	470	12 320	*1 550*	*20 990*	*2 860*	*23 850*
		TS. Ppal	11 150		11 620	*1 450*			
		TS	11 120		11 590	*1 350*			
G3		TS stag. Int/Dépr	9 800	0	9 800	*1 350*	*19 205*	*2 600*	*21 805*
		TS stag. Ext	8 300		8 300	*1 350*			

(1) Liste des fonctions en annexe II

**** Un bonus IFSE de 500 € sera versé aux personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou de coordination relevant du G2.1 (voir annexe II). Ce bonus viendra majorer le montant d'IFSE figurant dans le barème. Il prendra fin à la cessation des fonctions y ouvrant droit.***

- **TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN SERVICES DÉCONCENTRÉS (HORS ILE-DE-FRANCE)**

Groupe / Sous-groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	*Minimum IFSE*	*Maximum IFSE*	*Maximum CIA*	*Plafond RIFSEEP*
G1	TS. Chef	12 000	500	12 500	*1 550*	*22 940*	*3 130*	*26 070*
	TS. Ppal	10 800		11 300	*1 450*			
	TS	9 650		10 150	*1 350*			
G2*	TS. Chef	9 900	340	10 240	*1 550*	*20 990*	*2 860*	*23 850*
	TS. Ppal	9 500		9 840	*1 450*			
	TS	9 050		9 390	*1 350*			
G3	TS principal stag. Int/Dépr	8 450	0	8 450	*1 450*	*19 205*	*2 600*	*21 805*
	TS stag. Int/Dépr	8 150		8 150	*1 350*			
	TS principal stag.Ext	7 100		7 100	*1 450*			
	TS stag. Ext	6 800		6 800	*1 350*			

(1) Liste des fonctions en annexe II

**** Un bonus IFSE de 500 € sera versé aux personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou de coordination relevant du G2 ou la fonction de chargé de mission ou de projet à enjeux en DRAAF/DAAF/DDI (voir annexe II). Ce bonus viendra majorer le montant d'IFSE figurant dans le barème. Il prendra fin à la cessation des fonctions y ouvrant droit.***

- **TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN ABATTOIRS (HORS ILE-DE-FRANCE)**

Groupe / Sous-groupe RIFSEEP (1)		Grade	Barème RIFSEEP			*Barème réglementaire*			
			Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	*Minimum IFSE*	*Maximum IFSE*	*Maximum CIA*	*Plafond RIFSEEP*
G1		TS. Chef	12 500	500	13 000	*1 550*	*22 940*	*3 130*	*26 070*
		TS. Ppal	11 300		11 800	*1 450*			
		TS	10 150		10 650	*1 350*			
G2	2.1*	TS. Chef	10 500	340	10 840	*1 550*	*20 990*	*2 860*	*23 850*
		TS. Ppal	10 100		10 440	*1 450*			
		TS	9 650		9 990	*1 350*			
	2.2	TS. Chef	10 200	340	10 540	*1 550*	*20 990*	*2 860*	*23 850*
		TS. Ppal	9 800		10 140	*1 450*			
		TS	9 350		9 690	*1 350*			
G3		TS stag. Int/Dépr	8 550	0	8 550	*1 350*	*19 205*	*2 600*	*21 805*
		TS stag. Ext	7 200		7 200	*1 350*			

(1) Liste des fonctions en annexe II

**** Un bonus IFSE de 500 € sera versé aux personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou de coordination relevant du G2.1 (voir annexe II). Ce bonus viendra majorer le montant d'IFSE figurant dans le barème. Il prendra fin à la cessation des fonctions y ouvrant droit.***

- **TECHNICIENS SUPÉRIEURS LOGÉS POUR NAS**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			*Barème réglementaire*			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	*Minimum IFSE*	*Maximum IFSE*	*Maximum CIA*	*Plafond RIFSEEP*
G1	TS. Chef	8 400	500	8 900	*1 550*	*16 050*	*3 130*	*19 180*
	TS. Ppal	7 560		8 060	*1 450*			
	TS	6 755		7 255	*1 350*			
G2	TS. Chef	6 930	340	7 270	*1 550*	*14 690*	*2 860*	*17 550*
	TS. Ppal	6 650		6 990	*1 450*			
	TS	6 335		6 675	*1 350*			

(1) Liste des fonctions en annexe II

ANNEXE IV

MODALITÉS DE BASCULE ET DE GESTION DU RIFSEEP APPLICABLES AU CORPS DES TECHNICIENS SUPÉRIEURS AFFECTES AU MAA

Les modalités de gestion décrites dans les points 2 et suivants sont similaires à celles applicables aux autres corps bénéficiant déjà du RIFSEEP (cf. l'annexe IV de la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-519 du 10/07/2019).

1) <u>Les modalités de bascule au RIFSEEP</u>

La bascule au RIFSEEP s'est effectuée sur la paie de juillet 2020, avec effet rétroactif au 1er janvier 2020, conformément à la date déterminée dans l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP du corps des TSMA en date du 14 février 2020.

L'opération de bascule au RIFSEEP se déroule dans le double objectif :

- de **garantir, à situation identique, le niveau indemnitaire <u>annuel</u> servi en 2019**, hors complément exceptionnel, tout en prenant en compte les éventuels changements de situation de l'agent en 2020 (changement de corps, de grade ou de groupe ou sous-groupe de fonction).

- de **garantir, à situation identique, le montant indemnitaire <u>mensuel</u> antérieur perçu au titre des primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP, hors complément exceptionnel et hors modulation de fin d'année**, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2020 ou à compter de sa date d'arrivée au ministère si celle-ci est postérieure, chaque agent bénéficie 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 juin 2020 d'un changement de situation connue (promotion de grade ou mobilité impliquant un changement de groupe ou sous-groupe de fonctions).

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

- le barème IFSE et 70 % du CIA de référence correspondant au barème lui étant applicable pour le comparatif annuel, seul le barème d'IFSE est pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel ;

- son précédent régime actualisé comprenant : le barème 2020 des primes de corps (PS, ISSQ, PSR et IFTC-AC) multiplié par le taux de modulation accordée en 2019 (hors complément exceptionnel), ainsi que les autres primes et indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (prime informatique, CFC, etc …).

Dans le cas où le niveau indemnitaire annuel au titre du précédent régime indemnitaire réactualisé est supérieur aux montants du RIFSEEP (IFSE + 70 % CIA) applicable, la différence prend la forme d'un complément d'IFSE.

Dans le cas où le niveau indemnitaire mensuel au titre du précédent régime indemnitaire réactualisé est supérieur à l'IFSE applicable, la différence prend la forme d'un complément d'IFSE.

<u>Exemples</u> :

<u>Cas 1 : bascule d'un TS, 7ème échelon, en groupe 2.2 en abattoirs (DDPP 59) :</u>
Montants indemnitaires antérieurs (hors bonus) = **<u>9 143 €</u> annuel** (modulation comprise) et **<u>752,50 €</u> mensuel** (667,38€ d'ISSQ+ 85,12€ de PSR)

⇒ Bascule RIFSEEP :
Montant IFSE barème = **9 350€**, soit **<u>779,17 €</u> / mois**
Montant du CIA sur une base de 340 € , versé à 70% en décembre = **238 €** (montant non pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel)
Montant annuel RIFSEEP 2020 : 9 350 + 238 = **<u>9 633 €</u>**
<u>Bilan :</u>

=> **gain annuel** : 490 € (9 633 – 9 143)
=> **gain mensuel** : 26,27€ (779,17- 752,50)

Cas 2 : bascule au RIFSEEP d'un TS, 12ème échelon, en groupe 2 affecté en services déconcentrés (DDT 44) non logé :
Montants indemnitaires antérieurs (hors bonus) = **9 939 € annuel** (modulation comprise) et **720,02 € mensuel servi en 2020** (634,90 € de PS + 85,12€ de PSR)

⇒ Bascule RIFSEEP :
Montant IFSE barème = **9 050€**, soit **754,17 € / mois**
Montant du CIA sur une base de 340 € , versé à 70% en décembre = **238 €** (montant non pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel)
Montant annuel RIFSEEP 2020 : 9 050 + 238 = **9 288 €**
=> **perte annuelle** : 651 € (9 288 – 9 939) correspond au montant annuel du complément d'IFSE à installer, soit un complément d'IFSE annuel de 651 €
=> **gain mensuel** : 34,15 € (754,17 – 720,02)

Bilan :

Montant annuel du complément IFSE = 651,00 €, soit **54,25 € / mois.**
Montant total annuel IFSE+complément IFSE : 9 050 + 651 = **9 701 €,** soit **808,42 € / mois**
Montant total annuel RIFSEEP 2020 : 9 701+ 238 = **9 939 €**

Cas 3 : bascule au RIFSEEP d'un technicien en chef, 11ème échelon, en groupe 1 en services déconcentrés (DRAAF 45) :
Montants indemnitaires antérieurs (hors bonus) = **15 096 € annuel** (modulation comprise) et **1 160,08 € mensuel** (699,30€ de PS + 113,55€ de PSR+ 347,23€ de prime informatique)

⇒ Bascule RIFSEEP :
Montant IFSE barème = **12 000€**, soit **1 000 € / mois**
Montant du CIA sur une base de 500 € , versé à 70% en décembre= **350 €** (montant non pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel)
Montant annuel RIFSEEP 2020 : 12 000+ 350 = **12 350 €**
=> **perte annuelle** : 2 746€ (12 350-15 096)
=> **perte mensuelle** : 160,08€ (1 000 – 1 160,08) , soit 1 920,96 €/an

Bilan :

Montant annuel du complément IFSE : 2 746,00 €, soit **228,83 € / mois** (montant perte annuelle supérieur à la perte mensuelle constatée)
Montant total annuel IFSE + complément d'IFSE : 12 000 + 2 746 = **14 746 €,** soit **1 228,83 € / mois**
Montant total annuel RIFSEEP 2020 : 14 746+ 350 = **15 096 €**

2) Les modalités de gestion du RIFSEEP

2.1 La mobilité

En cas de changement de poste suite à mobilité, l'agent se voit appliquer le barème correspondant à sa nouvelle situation (secteur d'activités et groupe de fonctions), ce qui peut occasionner un gain ou une diminution du montant d'IFSE selon la situation.

Ce principe s'applique tant en cas de mobilité au sein du même secteur d'activités qu'en cas de mobilité entre secteurs d'activités *(administration centrale vers services déconcentrés ou abattoirs ou inversement, voire services déconcentrés vers abattoirs ou inversement).*

Pour les agents qui bénéficient d'un complément d'IFSE 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 ; si l'IFSE diminue, le montant du complément est maintenu). Le complément d'IFSE sera supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

Exemples :

Cas 1 : la mobilité d'un TSMA d'un poste de groupe 2 en AC vers groupe 1 en DDTM 74 (SD) non logé avec un complément d'IFSE de 650 €
Barème IFSE G2 en AC = **10 750 €**
Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 10 750 + 650 = **11 400 €**

Barème IFSE G1 en SD non logé = **9 650 €**
Comparaison du nouveau barème IFSE en SD/G1 avec le montant antérieur versé = 9 650 – 11 400 = **- 1 750 €**
⇒ Conséquences de la mobilité : application d'un barème d'IFSE G1 en DDTM de 9 650€ (soit - 1 100€ par rapport au barème IFSE du G2 AC) avec maintien du complément d'IFSE de **650 €**, soit un niveau indemnitaire de **10 300 €.**
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 : la mobilité d'un technicien principal sur poste de groupe 2 en DDTM 44 SD non logé vers groupe 1 en DDT 21 SD non logé avec un complément d'IFSE de 200 €
Barème IFSE G2 en SD non logé= **9 500 €**
Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 9 500 + 200 = **9 700 €**

Barème IFSE G1 en SD non logé = **10 800 €**
Comparaison du nouveau barème IFSE en SD/G1 avec le montant antérieur versé = 10 800 – 9 700 = + **1 100 €**
Le complément d'IFSE de l'agent est supprimé car l'application du barème lui est plus favorable.
⇒ Conséquences de la mobilité : application d'un barème d'IFSE G1 en SD non logé de 10 800 € (soit 1 100 € de plus que le niveau indemnitaire antérieur). .

Cas 3 : la mobilité d'un chef technicien sur poste de groupe 2 en DTT 69 SD non logé vers groupe 2 en AC avec un complément d'IFSE de 3 140 €
Barème IFSE G2 en SD= **9 900 €**
Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 9 900 + 3 140 = **13 040€**

Barème IFSE G2 en AC = **11 950 €**
Comparaison du nouveau barème IFSE en AC/G2 avec le montant antérieur versé = 11 950 – 13 040 = **- 1 090 €**
Le nouveau complément d'IFSE dont bénéficiera l'agent sera de 1 090 € (réduction du complément à hauteur du gain d'IFSE généré par le nouveau barème).

⇒ Conséquences de la mobilité : application du barème d'IFSE du G2 AC de 11 950 € (soit + 2 050 € par rapport au barème IFSE du G2 SD) + complément d'IFSE recalculé à **1 090 €**, soit un niveau indemnitaire de **13 040 €.**

Cas 4 : la mobilité d'un technicien principal sur poste de groupe 2 en DDT 02 SD non logé vers groupe 2.2 en abattoirs DDPP 59 non logé avec un complément d'IFSE de 200 €
Barème IFSE G2 en SD= **9 500€**
Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 9 500 + 200 = **9 700 €**

Barème IFSE G2.2 en Abattoirs = **9 800€**
Comparaison du nouveau barème IFSE en G2.2 Abattoirs avec le montant antérieur versé : 9 800 – 9 700 = **+ 100 €**
Le complément d'IFSE de l'agent est supprimé car l'application du barème lui est plus favorable.
⇒ Conséquences de la mobilité : application d'un barème d'IFSE du G2.2 Abattoirs de **9 800€** (soit 100€ de plus que le niveau indemnitaire antérieur).

2.2 La promotion de corps ou l'avancement de grade

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

- ***pour les agents promus sans nécessité de faire une mobilité***, la règle à appliquer est la mise en place du nouveau régime indemnitaire à compter de la date de leur promotion.

- ***pour les agents promus avec nécessité d'effectuer une mobilité (promotion de B en A)***, c'est la prise de fonction dans un emploi de catégorie A qui déclenche le changement de corps à date d'effet rétroactive. Toutefois, l'application du régime indemnitaire de catégorie A ne se fera qu'à compter de la date de prise de poste de catégorie A.

Les agents faisant l'objet d'une promotion (de grade dans le même corps ou au sein d'un corps bénéficiant du RIFSEEP) bénéficient du maintien de leur précédent niveau indemnitaire, si l'application du barème général d'IFSE leur est moins favorable. Ce maintien s'effectuera sous la forme d'un complément d'IFSE et s'appliquera jusqu'à ce que le barème général soit plus favorable.

Ce complément d'IFSE sera soumis aux règles applicables dans le point 2.1 en cas de mobilité.

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

Les agents faisant l'objet d'une promotion dans un corps non soumis au RIFSEEP se voient appliquer le barème de primes concernant ce corps.

2.3 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 maintenue dans les mêmes proportions que le traitement (plein ou demi).

En cas de congés de longue maladie (CLM) ou de congés de longue durée (CLD), l'IFSE 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 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.**

3.2 Les personnels recrutés par la voie des articles L 4139-1, 4139-2 et 4139-3 du code de la défense

Durant la période de détachement, il convient de distinguer :
- les agents détachés comme fonctionnaire titulaires : ils bénéficient du barème général RIFSEEP (IFSE et CIA) correspondant à leur situation (secteurs d'activités, groupe de fonctions et grade). Ils se voient appliquer les mêmes règles qu'un agent détaché dans un corps éligible au RIFSEEP

- les agents détachés comme fonctionnaire stagiaires : ils 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.

3.3 Les délégués syndicaux à temps complet

Les délégués syndicaux à temps complet sont classés dans le groupe 2. En cas de changement de corps, ils sont classés dans les groupes suivants :
- groupe 2 pour les corps de catégorie A et B comptant 3 groupes de fonctions,
- groupe 3 pour les corps de catégorie A comportant 4 groupes de fonctions (attachés d'administration ou ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement).

Les délégués syndicaux qui sont déchargés 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.

Les agents d'autres administrations en position normale d'activité au MAA (PNA entrante) bénéficient de leurs primes de corps, en l'occurrence le RIFSEEP, conformément aux barèmes et règles de gestion applicables au MAA (classement sans le groupe de fonctions correspondant à la fiche de poste et application du barème RIFSEEP correspondant). Il n'existe pas de droit au maintien indemnitaire antérieur.

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 la limite 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 et en poste au MAA lors la bascule au RIFSEEP, 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.

Il existe deux cas particuliers de maintien du niveau indemnitaire antérieur :

- les secrétaires généraux de l'enseignement technique, dont le déclassement de leur établissement a pour effet de les rattacher à un groupe de fonctions inférieur, se voient appliquer un complément d'IFSE qui compensera la diminution du montant d'IFSE pour une période de trois ans à compter de la date de modification du classement de l'établissement ;

- les agents bénéficiant d'un dispositif spécifique de maintien de rémunération, durant la période et selon les modalités prévues, notamment dans le cadre de la réforme territoriale de l'État ou d'opération de restructuration.

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 produira 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 GROUPE DE FONCTIONS DU POSTE

PROPOSITION DE DÉTERMINATION DU GROUPE DE FONCTIONS

Renseignements relatifs au poste	**Renseignements relatifs à l'agent occupant le poste**
Intitulé de la structure : .....……	Nom :.....…… Prénom :..... ……..
Adresse d'exercice …… ……	N° AGORHA : ……
	Corps ou emploi :……. Grade : .....
Intitulé du poste : .....…… 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 1/07/2020 :……..	
Description sommaire des activités du poste[2] :	

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

Signature du responsable de structure	*(Formulaire à adresser au SG/SDCAR/Bureau de gestion concerné, avec copie au BPREM – à l'attention de Mme ESCHENBRENNER Céline et Mr MAHIEUX Stéphane (IPEF-ISPV-IAE-Techniciens-Adjoints administratifs et techniques) et de Mmes HOUNYETIN Zita et HAZART Brigitte (pour les autres corps ou statuts d'emploi) - Copie pour information au responsable de structure)*
	'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 groupe ou 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 groupe ou sous-groupe de fonctions au regard de son poste :

Le groupe ou 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 2020 :

- une notification individuelle faisant apparaître les seuls groupe ou sous-groupe de fonctions sera adressée aux agents à l'issue de la bascule opérée sur la paie de juillet 2020,

- une notification individuelle, adressée en fin d'année 2020 portant sur les montants annuels alloués au titre du RIFSEEP (formulaire identique à celui figurant dans la note de service sur la campagne du CIA 2020), qui porte également le groupe ou 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 groupe/sous-groupe (post-bascule faite sur paie de juillet), soit la notification individuelle portant les montants annuels alloués au titre du RIFSEEP (faite en fin d'année), l'agent,qui conteste son classement, 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.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut former un recours contentieux devant le tribunal administratif de son lieu d'affectation dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la réponse défavorable sa contestation (article R 421-5 du code de justice administrative).

2 Contestation liée à une perte indemnitaire par rapport à l'année précédente :

Le formulaire de notification individuelle des montants alloués au titre du RIFSEEP qui porte le groupe de fonctions de l'agent, doit obligatoirement être notifié à l'agent par le responsable de la structure.

Dans la mesure où le corps des TSMA ne fait pas l'objet d'un campagne de primes en 2020, en raison de leur bascule au RIFSEEP, aucune contestation liée au CIA alloué ne peut faire l'objet d'un recours.

Par contre, l'agent pourra former 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 perte indemnitaire par rapport à l'année précédente, à situation identique (même affectation et même quotité de travail).

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 expertise.

[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 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.

A la suite de l'expertise rendue 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 régularisation du niveau indemnitaire de l'agent sera mise en paiement.

En cas de réponse défavorable (si l'agent n'a subi aucune perte), l'agent peut former un recours contentieux devant le tribunal administratif de son lieu d'affectation dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la réponse défavorable sa contestation (article R 421-5 du code de justice administrative).