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/2020-610** **06/10/2020**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDCAR/2019-593 du 08/08/2019 : Campagne de primes 2019 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) concernant certains corps ou emplois affectés au MAA bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 5

Objet : Campagne de primes 2020 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) concernant certains corps ou emplois affectés au MAA bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Destinataires d'exécution
Administration Centrale DAAFServices déconcentrés Etablissements d'enseignement MTES : Administration centrale et services déconcentrés Ministère de l'Intérieur : DRH/SDP/BPTS Pour information : Etablissements publics, RAPS, organisations syndicales

Résumé : La présente note de service a pour objet d'expliquer les modalités et les principes généraux de la modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) pour la campagne 2020.

Textes de référence :Références des textes réglementaires en annexe I.

Le RIFSEEP se compose de trois volets cumulatifs :

• L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) est l’indemnité principale, valorisant l’exercice des fonctions. Versée mensuellement, son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d’activités de l’agent.

• Le complément d'IFSE, lorsqu'il est activé, est versé, avec l'IFSE, mensuellement aux agents. Cela concerne les agents subissant une perte mensuelle suite à 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 attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre.

La présente note de service décrit les modalités, les principes généraux et les différentes étapes nécessaires au versement du CIA pour la campagne 2020 concernant les agents des corps cités ci-dessous affectés au sein des services du MAA, en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer.

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

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

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

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

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

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

<u>Spécificités de la campagne de modulation de CIA 2020</u> :

La situation des agents prise en compte pour la campagne de modulation de primes 2020 sera celle du 10 septembre 2020.

La campagne de modulation du CIA 2020 s'effectue par le biais du module « Campagne » développé dans Agorha. Il permet de saisir les propositions de modulation de CIA usuel, ainsi que les montants de CIA complémentaire à caractère exceptionnel et non reconductible, dans le cas où la situation budgétaire permettrait de mettre à disposition des responsables de structures un complément d'enveloppe.

De plus, comme en 2019, l'annexe III de la note présente un cadrage des modalités de modulation du CIA, permettant d'objectiver les différents types de situation des agents. L'objectif est de disposer de principes généraux connus et partagés par tous pour :

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

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

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

Agents concernés par la campagne de primes 2020 :

Les dispositions de la présente note de service sont applicables aux agents payés par le MAA au sein des programmes budgétaires du MAA et qui appartiennent :

- aux corps des inspecteurs généraux de l'agriculture, des administrateurs civils, des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des inspecteurs de la santé publique vétérinaire, des ingénieurs des systèmes d'information et de communication, des ingénieurs de recherche, des attachés d'administration de l'État et leur statut d'emploi de chef de mission, des ingénieurs d'études, des inspecteurs du travail, des assistants de service social des administrations de l'État, des assistants ingénieur, des infirmiers des administrations de l'État de catégorie A et B, des secrétaires administratifs, des techniciens formation-recherche, des adjoints administratifs, des adjoints techniques et leur statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques, des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics et des adjoints techniques de formation et de recherche ;

- aux statuts d'inspecteur de l'enseignement agricole et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur.

Comme l'an dernier, l'ensemble des agents relevant des corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints principaux des services techniques, adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics et adjoints techniques de formation et de recherche) participent à la campagne de primes en 2020 selon les mêmes modalités que les autres agents.

Compte tenu de leur adhésion au RIFSEEP cette année, les agents appartenant aux corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture ne feront pas l'objet d'une campagne de primes relative au CIA en 2020.

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

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

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

- tout agent peut demander à être reçu par son supérieur hiérarchique pour obtenir des explications sur son attribution indemnitaire.

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

campagneprimes2020.bprem.srh.sg@agriculture.gouv.fr

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

Pour toutes difficultés rencontrées pour l'utilisation du module « Campagne » Aghora (habilitations, …), il convient de prendre l'attache de la boite fonctionnelle d'assistance :

assistance-sirh.SG@agriculture.gouv.fr

* * *

Le contrôleur budgétaire
et comptable ministériel

Odile LEMARCHAND

La secrétaire générale

Sophie DELAPORTE

ANNEXE I

ASPECTS RÉGLEMENTAIRES RELATIFS AU RIFSEEP

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

↘ Statuts d'emplois :
- inspecteurs de l'enseignement agricole, régis par le décret n° 2003-273 du 25 mars 2003 ;
- secrétaires généraux des établissements d'enseignement supérieur, régis par le décret n° 96-1062 du 5 décembre 1996 modifié ;
- chefs de mission de l'agriculture et l'environnement, régis par le décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006, pour autant que leur corps d'origine soit le corps des attachés du MAA ;
- adjoints principaux des services techniques (statut d'emploi des adjoints techniques), régis par le décret n° 75 - 888 du 23 septembre 1975 ;

↘ Corps de la filière administrative :
- administrateurs civils, régis par le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 modifié ;
- attachés d'administration de l'État, régis par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié ;
- secrétaires administratifs, régis par le décret n° 2012-569 du 24 avril 2012 ;
- adjoints administratifs des administrations de l'État, régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 ;

↘ Corps de la filière technique :
- ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, régis par le décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 ;
- inspecteurs de la santé publique vétérinaire, régis par le décret n° 2017-607 du 21 avril 2017 ;
- ingénieurs des systèmes d'information et de communication, régis par le décret n° 2015-576 du 27 mai 2015 ;
- inspecteurs du travail, régis par le décret n°2003-770 du 20 août 2003;
- adjoints techniques des administrations de l'État, régis par le décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 modifié ;
- adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics, régis par le décret n° 94-955 du 3 novembre 1994 modifié.

↘ Corps de la filière formation recherche :
- ingénieurs de recherche, régis par le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 modifié ;
- ingénieurs d'études, régis par le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 modifié ;
- assistants ingénieurs, régis par le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 modifié ;
- techniciens de formation et de recherche, régis par le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 modifié (article 42 et suivants) ;
- adjoints techniques de formation et de recherche, régis par le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 modifié (article 53 et suivants).

↘ Corps de la filière médico-sociale :
- assistants de service social des administrations de l'État, régis par le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 modifié ;
- infirmiers de l'administration de l'État de catégorie A et B, régis par les décrets n° 2012-762 du 9 mai 2012 modifié et n° 2016-582 du 11 mai 2016.

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

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

I.3 – Les montants de référence de l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) sont déterminés en fonction des corps ou emplois, des groupes de fonctions, des grades et des secteurs d’activités (administration centrale, services déconcentrés/enseignement agents non logés et enseignement agents logés).

Des évolutions de barèmes RIFSEEP sont envisagées. Le cas échéant, elles seront détaillées dans une note de service dédiée.

ANNEXE II

CLASSIFICATION DES GROUPES DE FONCTIONS

II.1 – La classification des fonctions dans les différents groupes de fonctions concernant les emplois et les corps bénéficiant du RIFSEEP.

L’attention des responsables de structure est appelée sur la bonne catégorisation de l’emploi occupé par l'agent à la date du 10 septembre 2020 dans le groupe de fonctions auquel il se rapporte. En effet, le groupe de fonctions détermine le montant de CIA de référence applicable à l’agent.

En cas d’anomalie constatée ou en cas de changement de groupe de fonctions de l’agent à la suite d’une mobilité, les responsables de structure transmettront, pour validation, à la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) territorialement compétente, le formulaire ad hoc accompagné de la fiche de poste.

Après validation de la MAPS, celle-ci transmettra le formulaire au bureau de gestion avec copie au BPREM pour que l'application du nouveau barème RIFSEEP soit pris en compte.

Il est rappelé que pour toute demande d'évolution significative du poste, le responsable de la structure devra motiver sa demande.

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.

II.2 – La liste des groupes de fonctions RIFSEEP par statut d'emploi et par corps figure dans les notes de gestion des corps concernés.

ANNEXE III

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

Les modalités de modulation décrites dans la présente note s'appliquent pour l'année 2020 et sont susceptibles d'évolution dans les années suivantes.

III.1 - Amplitude de la modulation

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

Le CIA est compris entre zéro et le montant maximal réglementaire fixé par corps, par groupe de fonctions et par secteur d'activités (administration centrale, services déconcentrés, enseignement). Ces montants maximums réglementaires sont déterminés par arrêtés.

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

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

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

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

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

Manière de servir	Modulation du CIA de référence (en %)
Insuffisante*	0 à 19 %
Satisfaisante	20 à 69 %
Très satisfaisante	70 à 109 %
Excellente	À partir de 110 %

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

Pour les cas exceptionnels, lorsque la modulation est inférieure à 20 % ou supérieure à 120 %, le responsable de la structure établit un rapport, transmis au BPREM sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent. **Une copie du rapport est remise à l'agent à l'occasion de la notification individuelle de ses primes 2020.**

III.2 - Règles de modulation de CIA

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, le CIA alloué au titre de 2020 doit être en lien avec l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent sur l'année 2020, en respectant les fourchettes de modulation du CIA.

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

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

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

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

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

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

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

Modulation CIA année N-1 (2019)	Seuils d'évolution de la modulation en année N (2020)	Commentaires
CIA année N-1 dont le taux de modulation est inférieur à 100 % (CIA de référence du barème)	**Entre 0 et + 20 points d'augmentation**	- pas d'augmentation systématique en cas de manière de servir identique - baisse de modulation du CIA possible si la manière de servir de l'agent s'est dégradée par rapport à l'année précédente
CIA année N-1 dont le taux de modulation est supérieur ou égal à 100 % (CIA de référence du barème)	**Entre 0 et + 10 points d'augmentation**	

B) Niveaux et seuils d'évolution de modulation du CIA des nouveaux arrivants au MAA (catégories A, B et C)

Ne sont pas concernés par les niveaux et seuils figurant dans le tableau ci-dessous :
- les nouveaux arrivants relevant de la rubrique « cas particuliers » (agents ne percevant pas de CIA comme les lauréats de concours ou les personnels recrutés par les procédures prévues par le code de la défense, les agents comptables). ***Les agents dont la titularisation interviendrait postérieurement au 10 septembre 2020 se verront appliquer par le SRH une modulation de 30% du CIA leur étant applicable.***

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

Nouveaux arrivants (concours, militaires, détachement ou PNA entrants) = année N	Niveaux de modulation du CIA en année N	Commentaires
N= année de titularisation des lauréats de concours externe, interne ou de déprécarisation	**Entre 20 et 45 %**	- hors cas spécifiques devant être justifiés - niveau correspondant à la première moitié de la fourchette « satisfaisante »
N= 2ème année civile d'affectation des agents nommés en qualité de fonctionnaire titulaire suite à la réussite d'un concours (IRA, ...)		
N= année d'arrivée des agents recrutés par la voie des articles L 4139-1, L 4139-2 et L 4139-3		
Agent arrivant au MAA dans le cadre d'un détachement ou d'une PNA ou agent titularisé postérieurement au 10 septembre	**Attribution de 30 % par le SRH**	

Seuils d'évolution de la modulation en année N + 1

Année N+1 (année suivant celle de la mobilité)	**Entre 0 et + 20 points d'augmentation**	- application du seuil d'évolution des CIA inférieur à 100 % (CIA de référence)

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

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

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

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

En conséquence, il n'y a lieu de maintenir la modulation de CIA accordée sur l'ancien grade ou sur l'ancien corps.

Cependant, vous veillerez, en cas de changement de grade ou de corps, que cela se traduise dès la 1ère année, sauf cas particuliers, par un gain indemnitaire par rapport au montant indemnitaire perçu par l'agent avant son changement de situation. Il convient de prendre en compte l'augmentation générée par l'application du nouveau socle d'IFSE pour l'attribution de la modulation de CIA.

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

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

Rappel des seuils d'évolution de la modulation proposée pour l'année N + 1

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

Cas particuliers

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

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

Les agents dont la titularisation interviendrait postérieurement à la clôture du module « Campagne » se verront appliquer par le SRH une modulation de 30% du CIA leur étant applicable au prorata de la durée de service effectuée en tant que titulaire.

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

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

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

Cas des agents comptables

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

Cas des agents placés en décharge syndicale

Pour les agents placés en décharge syndicale complète, la modulation de CIA sera de 100 %, excepté pour les agents bénéficiant d'une modulation de CIA supérieure à 100 % qui conservent le bénéfice de leur niveau de modulation antérieur.

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

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

Cas des agents du MAA mis à disposition

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

Cas des assistants de services sociaux

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

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

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

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

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

III.3 - Lien avec l'entretien professionnel

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

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

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

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

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

Il saisit dans le module « Campagne » d’Aghora les propositions de modulation de CIA pour sa structure. Lorsque la structure a validé ses propositions, la MAPS compétente s'assure du respect de l’enveloppe allouée et des règles de cadrage des modalités de modulation et d'évolution du CIA.

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

Une fois le contrôle terminé, la MAPS valide les propositions de modulation de CIA, éventuellement modifiées dans le cadre de son contrôle, des structures relevant de sa compétence.

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

Si une enveloppe complémentaire est accordée, elle permettra aux structures d'accorder un montant de CIA complémentaire à caractère exceptionnel et non reconductible pour les différents corps au RIFSEEP.

III.5 - Modalités d'utilisation de la boite fonctionnelle campagne 2020

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

campagneprimes2020.bprem.srh.sg@agriculture.gouv.fr

Afin de faciliter le traitement des demandes, il conviendra de préciser dans l'objet du courriel :

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

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

Cette validation définitive sera communiquée par le service des ressources humaines (SRH/SDCAR/BPREM) aux structures et aux MAPS en vue de l'édition des notifications individuelles et de leur communication aux agents.

Seule cette notification fait foi et peut éventuellement donner lieu aux recours prévus dans le respect des procédures décrites en annexe IV et de la réglementation en vigueur. **Toute notification faite à l'agent avant cette validation ne sera ni recevable, ni opposable.**

Il est rappelé que pour toute difficulté rencontrée dans l'utilisation du module « Campagne » d'Agorha, il convient d'utiliser la boite fonctionnelle suivante :

assistance-sirh.SG@agriculture.gouv.fr

ANNEXE IV

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

IV.1 – Notification aux agents

Après validation par le service des ressources humaines, les données permettant de produire les notifications individuelles en utilisant le formulaire de notification du CIA (figurant en annexe V.2) seront mises à disposition des structures. **Toute notification faite à l'agent avant cette validation ne sera ni recevable, ni opposable.**

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

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

IV. 2 – Modalités de recours

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

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

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

Le groupe de fonctions applicable à un agent correspond à sa fiche de poste et au formulaire en vigueur dans le respect des fonctions exercées par l'agent.

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 son responsable hiérarchique.

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

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

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

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

En cas de réponse favorable, un nouveau formulaire est transmis au SRH, accompagné de la fiche de poste modifiée.

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

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

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

Le montant de CIA alloué à titre individuel peut faire l'objet d'un recours écrit, adressé 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. 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.

L'IGAPS expertise le recours de l'agent et le soumet au SRH (SDCAR/BPREM) pour arbitrage.

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

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

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

IV.3 – Modalités de versement

Le RIFSEEP apparaît sur les fiches de paie sous la forme de 1 ou 2 lignes :

-**IFSE** : part fixe mensuelle (correspond au barème applicable) auquel s'ajoute pour les agents bénéficiaires le complément d'IFSE.

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

IV.4 – Calendrier de mise en œuvre pour l'année 2020

Actions à conduire	Date
Ouverture du module « Campagne » d'Aghora pour les gestionnaires 'primes' des structures	24 septembre 2020
Date limite de validation des propositions de modulation par les gestionnaires 'primes' des structures	**20 octobre 2020**
Date de début de saisie pour les MAPS (vérification des modulations de CIA, et contrôle des enveloppes)	21 octobre 2020
Date limite de validation des propositions par les MAPS	**28 octobre 2020**
Contrôle et validation par le BPREM des montants harmonisés par les MAPS	29 octobre 2020
Mise à disposition des notifications individuelles	**30 novembre 2020**
Notification aux agents par les structures	**18 décembre 2020**
Formulation éventuelle d'une contestation ou d'un recours par l'agent auprès de son responsable hiérarchique *(en cas de réponse défavorable, l'agent aura la possibilité de former un recours devant le tribunal administratif)*	Délai de 2 mois à compter de la notification individuelle de primes 2020

Point d'attention :

En raison d'une évolution sur le flux entre RenoiRH et Agorha, la campagne de CIA 2020 débute plus tardivement, ce qui a pour conséquence de réduire les délais pour l'ensemble des acteurs de la campagne.

L'exercice de modulation pour les structures se limite donc à la période du 24 septembre au 20 octobre 2020.

Compte tenu des contraintes liées au calendrier de paie de décembre 2020, aucun délai supplémentaire ne pourra être accordé aux structures et aux MAPS.

Les dates limites de validation dans le module « Campagne » d'Agorha pour les structures et pour les MAPS, mentionnées dans le tableau ci-dessus, ont pour conséquence la fermeture de l'accès en saisie et en validation de l'utilisateur. Aucune saisie de proposition de modulation de CIA, ni aucune validation ne pourront être effectuées après la date de validation prévue.

ANNEXE V

FORMULAIRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS ALLOUÉS AU TITRE DU RIFSEEP

NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS ALLOUÉS AU TITRE DU RIFSEEP

Année de référence : 2020

Renseignements relatifs à l'agent (situation au 10 septembre 2020)

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

Montants du RIFSEEP 2020

Montant de l'IFSE et du complément d'IFSE (1) (a)	Montant du CIA (b)	**Montant total des primes à percevoir en 2020 (a + b)**
€	**€**	**€**

(1) Ce montant correspond au barème applicable au regard de votre groupe de fonctions et grade en tenant compte :
- des éventuels changements de situation administrative (mobilité, promotion, quotité de travail, temps de présence)
- d'une modification du statut logé/non logé
- d'un éventuel complément d'IFSE

(2)

Rappel du montant des primes versées au titre de l'année 2019

€

)

Ce montant correspond aux primes versées au titre de l'année 2019 (hors versements exceptionnels), intégrant les éventuelles régularisations effectuées au titre de 2019 et mise en paiement en 2020.

Montant du CIA « complémentaire » exceptionnel et non reconductible alloué au titre de l'année 2020

€

Date et signature du notateur : (Directeur de la structure)	L'agent ci-dessus désigné reconnaît avoir pris connaissance du montant de primes qui lui est alloué au titre de l'année 2020 au titre du RIFSEEP. Date et signature :

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif puis d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de 2 mois à compter de sa notification conformément à l'article R 421-5 du code de justice administrative.