Information

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

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/2025-329** **21/05/2025**

Date de mise en application : 22/05/2025
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 06/06/2024 : Campagne de modulation indemnitaire concernant certains corps ou emplois affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 6

Objet : Campagnes de modulation indemnitaire concernant certains corps ou emplois affectés au Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Destinataires d'exécution
Administration centrale, services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DAFE, DDETSPP, DDPP, DDT(M), EPLEFPA, EPN, SGCD) DREAL (CPCM) Etablissements d'enseignements supérieur agricole publics Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

Destinataires d'information
Etablissements d'enseignement supérieur technique sous tutelle du MASA Organisations syndicales

Résumé : La présente note précise pour l'année 2025 les principes généraux et les modalités de mise en œuvre relatifs à :

- la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel au titre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- la campagne de modulation des primes hors RIFSEEP.

Le calendrier de ces deux campagnes figure à l’annexe I de la présente note.

I . Campagne de modulation du Complément indemnitaire annuel

1.1. Cadre réglementaire et éligibilité

a) Dispositif général

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est, avec l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), la deuxième composante du RIFSEEP.
Conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le CIA est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre. Il est attribué en une ou deux fractions au cours de l'année.

L'objectif du CIA est de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ces éléments sont évalués par le chef de service lors du compte-rendu de l'entretien professionnel, conformément à l'article 16 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

L'attribution du CIA doit être comprise entre zéro et le plafond autorisé par les textes en vigueur (annexe III).

b) Agents éligibles au titre de la campagne de l'année N

Les dispositions de la présente note sont applicables **aux agents payés par le MASA sur ses programmes budgétaires et appartenant aux corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP.**
La campagne de l'année N concerne les agents présents au MASA au cours de l'année N-1.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique a précisé les modalités de proratisation du CIA en cas de mobilité au cours de la période de référence.
Ainsi, *« en cas d'arrivée ou de départ de l'agent au cours de la période de référence au titre de laquelle le CIA est attribué, chacun des employeurs pour lesquels l'agent a exercé ses fonctions verse un CIA au prorata de la durée de présence effective de l'agent dans le service.* ***Le départ de l'agent après son évaluation ne remet pas en cause son droit au bénéfice du versement d'un CIA*** *».*

Par conséquent, pour les agents arrivés au MASA ou l'ayant quitté au cours de l'année N-1, l'apport de CIA en année N correspond au barème de leur grade et de leur secteur d'affectation pondéré par leur temps de présence au ministère durant cette année, ainsi que par leur quotité de temps de travail.

Les agents affectés au MASA au cours de l'année N, seront éligibles à la campagne N+1. Ils percevront, en année N, un CIA versé par l'administration dans laquelle ils ont servi l'année précédente selon les modalités propres à cette administration.

Les agents suivants ne sont pas éligibles ou concernés par la présente campagne de CIA :
- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décisiondu gouvernement en application du décret n°85-779 du 24 juillet 1985 modifié,
- les agents relevant du décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 modifié relatif aux emplois de direction de l'Etat ;
- les agents relevant du décret n°2022-335 du 9 mars 2022 modifié relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services ;
- les agents comptables ;
- les agents nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire ;
- les agents en formation complémentaire par la recherche ainsi que ceux qui effectuent une formation statutaire obligatoire ;

- les agents affectés dans un établissement public sous tutelle du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, à l'exception des établissements de l'enseignement supérieur agricole, des établissements publics nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- les agents du MASA placés en position normale d'activité au sein des ministères de l'aménagement du territoire et de la transition écologique La décision d'attribution d'un CIA pour ces agents relève de l'administration d'accueil, selon les règles de gestion et les apports qu'elle a adoptés.

c) Situations particulières concernant certains personnels éligibles

- les **agents exerçant une activité syndicale** sur la base d'une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein.

Conformément à l'article R212-13 du code général de la fonction publique, ils bénéficient du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion au titre de la campagne annuelle. Ainsi, le CIA leur est versé avec un mois de décalage, afin de pouvoir calculer les montants moyens effectivement versés aux agents de chaque corps.

- les **agents relevant du MASA mis à disposition auprès d'une autre administration**.

L'administration d'accueil détermine le montant du CIA à octroyer à l'agent. Les propositions sont recueillies et arrêtées par le Service des ressources humaines (SRH) avec le concours du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS).

- les **agents mis à disposition dans le cadre du transfert de compétences du MASA aux régions** concernant le Fonds européen agricole pour le développement rural (**FEADER**).

Les propositions d'attribution de CIA sont recueillies par le RAPS auprès des collectivités territoriales et sont arrêtées par le SRH.

- les **agents détachés dans le statut d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles et affectés dans le secteur de l'enseignement :**
  - pour les agents exerçant des fonctions de direction d'établissement, l'attribution du CIA est assurée par l'autorité académique (Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt pour l'outre-mer) ;
  - pour les agents exerçant des fonctions de directeur adjoint d'établissement public local ou de direction de centre relevant du statut d'encadrement, le CIA est attribué par le directeur de leur établissement.

- les **agents décédés en cours d'année**.

Les ayants droits des agents décédés bénéficient, à titre posthume, du CIA de l'année considérée. Ce CIA est versé en dehors de la campagne et n'est donc pas inclus dans l'enveloppe de la structure. Le montant est basé sur le montant de CIA versé l'année précédente, ajusté en fonction du temps de présence de l'agent durant la période de référence.

1.2. Modalités d'attribution du CIA

a) Règles d'attribution du CIA

Les apports du CIA par corps et grade figurent en annexe II de la présente note. Le groupe de fonctions du RIFSEEP auquel l'agent appartient n'est pris en compte que pour la détermination du plafond réglementaire.

L'apport de CIA tient compte :

- du temps de présence sur l'année civile de référence;
- de la quotité de temps travaillé.

Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé de maladie ordinaire sont assimilés à du temps de présence effective.
Le CIA étant lié à la manière effective de servir, les agents ne sont pas éligibles à la prime durant la période où ils sont placés en congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée.

En cas de mobilité au sein du ministère au cours de l'année, l'attribution du CIA est répartie entre les services en fonction du temps de présence de l'agent dans chaque service.

Le départ d'un agent (mobilité interne ou externe, retraite etc.) ne remet pas en cause son droit au bénéfice du versement de CIA et les critères d'attribution doivent être les mêmes que pour les agents toujours en fonction au sein des structures.

Chaque structure[1] reçoit une enveloppe budgétaire correspondant à la somme des apports de CIA des agents affectés. L'enveloppe globale est calculée sur la base des apports individuels, mais le montant attribué à chaque agent peut varier. L'enveloppe attribuée à la structure ne doit pas être dépassée.
La proratisation des apports en fonction du temps de présence et de la quotité de temps de travail est déjà prise en compte lors du calcul des apports.

b) Procédure d'attribution du CIA

Les missions d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) territorialement compétentes transmettent aux structures un fichier contenant la liste des agents affectés durant l'année N-1 à chaque structure. Ce fichier est accompagné d'une foire aux questions.

Le responsable de la structure indique le montant du CIA qu'il souhaite attribuer à chaque agent, en respectant l'enveloppe globale allouée et les plafonds réglementaires.

Il retourne à la MAPS compétente les fichiers complétés dans le respect du calendrier annuel **détaillé en annexe I.**

Les MAPS s'assurent que les montants attribués par les structures respectent l'enveloppe globale et les plafonds réglementaires.
Les éléments sont ensuite transmis au Service des ressources humaines qui contrôle, valide et met en paiement les montants.

Le versement du CIA intervient selon le calendrier présenté en annexe I.

c) Détermination du montant individuel de CIA

Le CIA est un levier de management et est à ce titre nécessairement modulé.

[1] établissement agricole public local, établissement d'enseignement supérieur agricole public, direction départementale interministérielle, direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement pour les agents en poste en CPCM, direction d'administration centrale

Chaque structure détermine le montant du versement en tenant compte d'une part, de l'engagement professionnel et d'autre part, de la manière de servir tels qu'ils ressortent du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) réalisé au cours de l'année N[2].

Les structures doivent donc veiller à la cohérence entre les montants proposés et les résultats obtenus dans l'atteinte des objectifs fixés. Cette attention doit être renforcée en cas de proposition de diminution du CIA par rapport à l'exercice précédent.

Les structures sont invitées à réserver une part de leur enveloppe pour valoriser :
- l'engagement particulier de certains agents au cours de l'année N-1 en raison de la survenue de circonstances exceptionnelles ;
- l'engagement des agents ayant assumé des fonctions transversales ou de référents ;
- l'engagement des agents ayant assuré des fonctions d'intérim durant la période.

Cette prise en compte s'opère dans le respect de l'enveloppe globale allouée à chaque structure.

Le niveau de CIA, pour tous les agents éligibles, est déterminé selon la grille de modulation suivante :

Manière de servir		**Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)**
Insuffisante	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.	< à 20 %
À développer / À Consolider	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	≥ 20 % et < à 60 %
Satisfaisante	La manière de servir est considérée « Satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes.	≥ 60 % et < à 80%
Très satisfaisante	La manière de servir est considérée « Très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.	≥ 80 % et < à 120 %
Excellente	La manière de servir est considérée « Excellente » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.	≥ 120 %

Lorsque le manager estime que la manière de servir justifie une attribution de CIA correspondant à une manière de servir jugée **« insuffisante »** (proposition de CIA inférieure à 20 % de l'apport de l'agent), il **doit motiver sa décision par écrit,** en faisant notamment référence à des éléments objectifs relatés dans le compte rendu de l'entretien annuel de l'agent.

Les montants individuels de CIA ne sont pas garantis d'une année à l'autre et peuvent évoluer à la hausse ou à la baisse.
La fongibilité entre vecteurs de primes n'est pas possible. La campagne de modulation du CIA est indépendante de la campagne des primes hors CIA.

2 L'attribution du CIA se fait dans le respect des dispositions des articles 225-1 et suivants du Code pénal concernant la lutte contre les discriminations.

d) Complément indemnitaire annuel spécial

Au-delà de cette campagne et en **fonction des moyens disponibles**, un complément spécial de CIA peut être mis en place afin de reconnaître une mobilisation exceptionnelle à laquelle certaines structures auront pu être confrontées.

Un recensement des situations potentiellement éligibles est alors réalisé afin de déterminer les mesures envisageables.

Le cas échéant, lorsque le CIA exceptionnel ne revêt pas un caractère individuel, le ministère transmet au CBCM la décision pour visa.

II. Campagne de modulation des primes hors RIFSEEP des personnels enseignants et conseillers principaux d'éducation affectés en services déconcentrés et en administration centrale

2.1. Cadre réglementaire et éligibilité

a) Cadre réglementaire

Les primes et indemnités entrant dans le cadre de cette campagne sont les suivantes :

- **prime de rendement d'administration centrale** instituée par le décret n°50-196 du 6 février 1950 modifié ;
- **indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales** instituée par le décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 modifié ;
- **indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés** instituée par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 modifié.

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires ne peuvent pas être attribuées à des agents logés par nécessité absolue de service.

La modulation du taux de la prime n'est pas garantie d'une année sur l'autre.

b) Agents concernés par la campagne de modulation des primes hors RIFSEEP

Les dispositions de la présente note sont applicables aux agents payés par le MASA sur ses programmes budgétaires et qui appartiennent aux personnels enseignants et conseillers principaux d'éducation affectés en services déconcentrés et en administration centrale.

2.2. Modalités d'attribution des primes hors RIFSEEP

a) Règles d'attribution et détermination des enveloppes indemnitaires

Pour chaque prime, un montant moyen ministériel est fixé par secteur d'affectation, corps, grade, éventuellement échelon en tenant compte des fonctions et des responsabilités exercées.
Ce montant découle de l'application de la politique d'harmonisation des primes adoptée, pour l'ensemble du ministère, en fonction des disponibilités budgétaires.

Chaque structure dispose d'une enveloppe qui est égale à la somme des montants moyens proratisés en fonction de la quotité de temps de travail et du temps de présence des agents qui la composent.
Les apports relatifs aux primes et indemnités hors RIFSEEP figurent en annexe IV de la présente note.

b) Circuits d'attribution et détermination des montants

Chaque structure est directement destinataire d'un fichier contenant la liste des agents concernés et le montant global de l'enveloppe allouée. Ce fichier est transmis par le Bureau du pilotage de la rémunération du SRH selon le calendrier fixé en annexe I.

Le responsable de la structure indique le montant des indemnités, en euros, en nombres entiers, qu'il souhaite attribuer à chaque agent. L'enveloppe globale allouée à la structure et les plafonds réglementaires doivent être strictement respectés.

Le montant varie selon le supplément de travail fourni par l'agent et les sujétions auxquelles il doit faire face. Les structures sont donc invitées à garantir la cohérence entre la modulation accordée et les résultats obtenus, notamment en ce qui concerne la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés lors de l'entretien d'évaluation professionnelle annuel de l'agent, ainsi que sa manière de servir.

Le responsable de la structure veille à ce que le montant total attribué respecte strictement l'enveloppe notifiée à la structure. Tout dépassement de l'enveloppe entraînera une réduction proportionnelle de l'ensemble des attributions individuelles à hauteur de ce dépassement et aucune régularisation de l'enveloppe attribuée ne sera effectuée à ce titre.

Les fichiers sont à retourner au bureau du pilotage de la rémunération en respectant impérativement le calendrier fixé en annexe I.
Aucune prolongation de délai ne pourra être accordée.

La prise en compte effective intervient selon le calendrier présenté en annexe I.

III. Dispositions communes aux campagnes de primes annuelles

3.1. Principes de transparence et d'information des agents

Les modalités d'attribution doivent **obligatoirement** faire l'objet d'une présentation au sein des instances locales de dialogue social..
L'envoi des enveloppes aux structures sera accompagné d'une proposition de diaporama présentant les règles et modalités d'attribution du CIA et des primes hors RIFSEEP susmentionnées pour les corps enseignants.

La notification du montant de l'attribution individuelle est envoyée par le SRH à la dernière structure dans laquelle l'agent a été affecté au cours de l'année N-1 (2024).
Elle doit être notifiée à chaque agent en main propre par son supérieur hiérarchique direct, conformément aux dates indiquées dans l'annexe I, sous réserve de sa présence. Le supérieur hiérarchique conserve une copie de la version signée de l'agent.

Cette notification écrite (modèles en annexes) ne doit pas intervenir avant la validation définitive des montants par le SRH (bureau du pilotage de la rémunération).

Tout agent peut également demander à être reçu par son supérieur hiérarchique pour obtenir des explications sur le montant de la modulation indemnitaire qui lui a été attribué.

3.2. Modalités et voies de recours

La notification individuelle peut faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, conformément aux articles R421-1 à R421-5 du code de justice administrative.

Dans le cadre d'un recours administratif, l'agent peut formuler un recours gracieux auprès de son supérieur hiérarchique ou formuler directement un recours hiérarchique.

Dans le cadre d'une mobilité interne et en cas de contestation du montant du CIA attribué par la structure précédente, le recours doit être adressé à l'entité qui a attribué ce montant, c'est-à-dire la structure auprès de laquelle le CIA est contesté.

Lors d'un recours hiérarchique, l'agent doit adresser sa demande au Service des ressources humaines en passant par la voie hiérarchique. Le courrier doit être envoyé « sous couvert de » cette autorité, mentionnée par l'indication « S/c ». Cette procédure garantit que chaque échelon de l'administration est informé et impliqué dans le traitement de la demande.

Le responsable de la structure transmet son avis motivé à l'Inspecteur général en charge de l'appui aux personnes et aux services (IGAPS) compétent et référent. Ce dernier communique au SRH (BPREM) :

- La notification signée par l'agent ;
- Le recours écrit signé de l'agent ;
- L'avis motivé et signé du responsable de la structure ;
- Son propre avis motivé.

La décision finale est notifiée à l'agent par le bureau de gestion compétent (copies au BPREM, à l'IGAPS compétent et référent ainsi qu'au responsable de la structure de l'agent).

En lien avec le RAPS et les gestionnaires RH de proximité, le SRH (BPREM) se tient à disposition pour toute difficulté dans l'application de cette note de service. A cette fin, je vous remercie d'utiliser l'adresse fonctionnelle de la MAPS compétente ainsi que l'adresse électronique fonctionnelle dédiée et précisée en annexe I.

Le rappel du numéro SIRH de l'agent dans les échanges est impératif afin de faciliter le traitement des demandes.

_____

La contrôleure budgétaire et comptable ministérielle,

Hélène PHANER

La secrétaire générale,

Cécile BIGOT-DEKEYZER

ANNEXE I : Calendrier 2025

Étapes	Campagne de CIA (RIFSEEP)	Campagne de modulation des primes des fonctionnaires hors RIFSEEP
Envoi des fichiers de campagne aux MAPS	16 mai 2025	-
Envoi des fichiers aux structures par le BPREM	-	8 septembre 2025
Validation des propositions d'attribution du CIA par les responsables de structure puis retour aux MAPS par les gestionnaires « primes » des structures	16 juin 2025	-
Validation des propositions de modulation de primes hors RIFSEEP par les responsables de structure puis retour aux BPREM par les gestionnaires « primes » des structures	-	6 octobre 2025
Vérification par les MAPS des montants attribués par les structures ainsi que du respect de l'enveloppe globale	27 juin 2025	-
Contrôle et validation par le BPREM des montants communiqués par les MAPS	11 juillet 2025	-
Mise en paiement	Août 2025	Décembre 2025
Régularisation de la mensualisation	-	Décembre 2025
Mise à disposition des notifications individuelles	Août 2025	Décembre 2025
Notification aux agents par les structures	15 septembre 2025 au plus tard	18 Décembre 2025 au plus tard
Formulation éventuelle d'un recours par l'agent auprès de son responsable hiérarchique	Dans les deux mois qui suivent la notification	Dans les deux mois qui suivent la notification

Les demandes concernant la campagne indemnitaire 2025 sont à envoyer à l'adresse fonctionnelle suivante :

campagne-primes-2025.bprem.srh.sg@agriculture.gouv.fr

ANNEXE II : apports de CIA

1.Apports de CIA par corps

Les montants figurant dans cette annexe concernent les agents affectés à temps plein sur l'année civile. Le montant attribué à chaque agent devra être compris entre zéro et le plafond réglementaire défini dans l'arrêté interministériel d'adhésion au RIFSEEP du corps d'appartenance de l'agent.

Catégorie C

Corps/ Grade	Apport de CIA (en euros)	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Adjoint administratif/technique principal de première classe	900	700
Adjoint administratif/technique principal de deuxième classe	900	600
Adjoint administratif/technique	900	600
Dessinateur en chef de l'équipement	900	600
Dessinateur de l'équipement	900	600

Catégorie B

Corps/ Grade	Apport de CIA (en euros)	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Assistant d'administration de l'aviation civile		
Assistant d'administration de l'aviation civile de classe exceptionnelle	1 100	900
Assistant d'administration de l'aviation civile de classe supérieure	1 100	900
Assistant d'administration de l'aviation civile de classe normale	1 000	800
Chef technicien		
Chef technicien	1 100	900
Chef technicien affecté en abattoir	1 100	1 100
Infirmier		
Infirmier de classe supérieure	950	750
Infirmier de classe normale	850	700
Secrétaire administratif		
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 100	900
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 100	900
Secrétaire administratif de classe normale	1 000	800

Corps/ Grade	Apport de CIA (en euros)	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Technicien supérieur du MASA		
Technicien principal	1 100	900
Technicien principal affecté en abattoir	1 100	1 100
Technicien	1 000	800
Technicien affecté en abattoir	1 000	1 000
Technicien supérieur du développement durable		
Technicien supérieur en chef du développement durable	1 100	900
Technicien supérieur principal du développement durable	1 100	900
Technicien supérieur du développement durable	1 000	800
Technicien de formation et de recherche		
Technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle	1 100	750
Technicien de formation et de recherche de classe supérieure	1 100	750
Technicien de formation et de recherche de classe normale	1 000	700

Catégorie A

Corps/Grade	Apport de CIA (en euros	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Attaché d'administration		
Attaché d'administration hors classe	2 600	2 200
Attaché principal d'administration	2 600	2 200
Attaché d'administration	2 000	1 750
Chargé d'études documentaires		
Chargé d'études documentaires hors classe	2 600	2 200
Chargé d'études documentaires principal	2 600	2 200
Chargé d'études documentaires	2 000	1 750
Directeur du travail		
Directeur du travail	2 600	2 000
Directeur adjoint du travail	2 000	1 750
Inspecteur du travail	2 000	1 750
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement		
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe	2 600	2 200[3]
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement	2 600	2 200[2]
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	2 000	1 750[2]
Ingénieur des travaux publics de l'Etat		
Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe	2 600	2 200
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	2 600	2 200
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	2 000	1 750
Ingénieur de recherche		
Ingénieur de recherche hors classe	2 600	2 200
Ingénieur de recherche de première classe	2 600	2 200
Ingénieur de recherche de deuxième classe	2 000	1 750

[3] Le montant est minoré de 50% pour les agents assurant des fonctions d'enseignant (groupe 4 du secteur « enseignement » pour le corps des IAE).

Corps/Grade	Apport de CIA (en euros	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Ingénieur d'études		
Ingénieur d'études hors classe	2 000	1 500
Ingénieur d'études de classe normale	1 250	1 100
Assistant ingénieur	1 100	900
Ingénieur des systèmes d'information et de communication		
Ingénieur hors classe des systèmes d'information et de communication	2 000	1 800
Ingénieur principal des systèmes d'information et de communication	2 000	1 800
Ingénieur des systèmes d'information et de communication	1 500	1 300
Conseiller technique		
Conseiller technique supérieur de service social	2 600	2 200
Conseiller technique de service social	2 000	1 750
Assistant de service social		
Assistant principal de service social	2 000	1 500
Assistant de service social	1 500	1 100
Infirmier		
Infirmier hors classe	1 250	1 100
Infirmier de classe normale	1 150	1 000

Catégorie A+

Corps/Grade	Apport de CIA (en euros	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Administrateur de l'Etat		
Administrateur de l'Etat du 3e grade	3 800	2 700
Administrateur de l'Etat du grade transitoire	3 800	2 700
Administrateur de l'Etat du 2e grade	3 800	2 700
Administrateur de l'Etat du 1er grade	3 500	2 600
Directeur du travail hors classe	3 200	2 200
Inspecteur général de l'agriculture		
Inspecteur général de l'agriculture de première classe	3 800	-
Inspecteur général de l'agriculture de deuxième classe	3 500	-
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts		
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle	3 800	2 700[45]
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale	3 800	2 700[34]
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts	3 500	2 500[4]
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	3 500	2 500[4]

[4] Les ingénieurs généraux de bassin relevant du groupe RIFSEEP 2.1 pour les IPEF et du groupe RIFSEEP 1.3 pour les ISPV bénéficient d'un apport de CIA de 3.090 euros.

[5] Le montant est minoré de 50% pour les agents assurant des fonctions d'enseignant (groupe 2 du secteur « enseignement technique » pour le corps des IPEF).

Corps/Grade	Apport de CIA (en euros	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique et enseignement supérieur
Inspecteur de santé publique vétérinaire		
Inspecteur général de santé publique vétérinaire de classe exceptionnelle	3 800	2 700[3]
Inspecteur général de santé publique vétérinaire	3 800	2 700[3]
Inspecteur en chef de santé publique vétérinaire	3 500	2 500
Inspecteur de santé publique vétérinaire	3 500	2 500

2.Apports de CIA par statut d'emploi

Les montants dans cette annexe concernent les agents affectés à temps plein sur l'année civile. Le montant attribué à chaque agent devra être compris entre zéro et le plafond réglementaire défini dans l'arrêté interministériel d'adhésion au RIFSEEP du statut d'emploi dans lequel l'agent est détaché.

Grade/Fonction	Apports de CIA (en euros)	
	Administration centrale et Ile-de-France (hors enseignement technique et établissements d'enseignement supérieur)	Services déconcentrés hors Ile-de-France Secteur enseignement technique Etablissements d'enseignement supérieur
Agent principal des services techniques	900	700
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	2 600	2 200
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat	2 600	2 200
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole	-	3 500
Directeur général de l'enseignement supérieur agricole public	-	6 000
Directeur de l'enseignement supérieur agricole public	-	5 500

Agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle

Grade / Fonction	Apports de CIA (en euros)		
	Administration centrale	Services déconcentrés	Secteur enseignement
Adjoint de chef de SRFD du groupe d'emploi n°3	-	1.920	-
Adjoint de sous-directeur d'administration centrale	1 690	-	-
Adjoint du médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur	1 300	-	-
Assesseur du doyen de l'inspection de l'enseignement agricole	1 690	-	-
Chargé de mission auprès d'un sous-directeur en administration centrale	1 300	-	-
Chef de service de la formation et du développement en services déconcentrés	-	1 940	-
Chef de service régional de la formation et du développement du groupe d'emploi n°1	-	2 280	-
Chef de SRFD du groupe d'emploi n°2	-	1 920	-
Inspecteur coordonnateur de l'inspection de l'enseignement agricole	1 260	-	-

Grade / Fonction	Apports de CIA (en euros)		
	Administration centrale	Services déconcentrés	Secteur enseignement
Directeur adjoint responsable de site	-	-	970
Directeur adjoint d'établissement en charge des exploitations de 2e catégorie	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement en charge des exploitations de 3e catégorie	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement en charge des exploitations de 4e catégorie	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement en charge des exploitations de 4e catégorie exceptionnelle	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles en charge de la formation initiale scolaire sur site éloigné de 2e catégorie	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles en charge de la formation initiale scolaire sur site éloigné de 3e catégorie	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles en charge de la formation initiale scolaire sur site éloigné de 4e catégorie	-	-	790
Directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles en charge de la formation initiale scolaire sur site éloigné de 4e catégorie exceptionnelle	-	-	840
Directeur adjoint d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 2e catégorie	-	-	780
Directeur adjoint d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 3e catégorie	-	-	780
Directeur adjoint d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 4e catégorie	-	-	800
Directeur adjoint d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 4e catégorie exceptionnelle	-	-	840
Directeur d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 2e catégorie	-	-	950
Directeur d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 3e catégorie	-	-	890
Directeur d'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 4e catégorie	-	-	830
Directeur d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 4e catégorie exceptionnelle	-	-	1.080
Directeur de centre de formation des apprentis à forte activité	-	-	875
Directeur de centre de formation professionnelle et de promotion agricole	-	-	850
Directeur de centre de formation professionnelle et de promotion agricole à forte activité	-	-	850
Directeur d'exploitation et d'atelier technologique de catégorie 1	-	-	850
Inspecteur de l'enseignement agricole (niveau débutant)	1 270	-	-
Inspecteur de l'enseignement agricole (niveau expérimenté)	1 350	-	-
Médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur	1 350	-	-
Poste de direction ou responsable de service à Agro Sup Dijon	-	1 870	-

ANNEXE III : PLAFOND REGLEMENTAIRE PAR CORPS ET GROUPE DE FONCTIONS

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C								
Adjoint administratif/technique	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Adjoint technique de formation et de recherche	1 300	1 200	-	-	1 300	1 200	-	-
Dessinateur de l'équipement	1 350	1 320	-	-	1 350	1 320	-	-
Catégorie B								
Assistant d'administration de l'aviation civile	2 680	2 445	2 245		2 380	2 185	1 995	
Secrétaire administratif des administrations de l'Etat	2 680	2 445	2 245	-	2 380	2 185	1 995	-
Technicien supérieur du ministère de l'agriculture	3 500	3 200	2 900	-	3 130	2 860	2 600	-
Technicien supérieur du développement durable	2 680	2 535	2 385	-	2 680	2.535	2 385	-
Technicien de formation et de recherche	2 280	2 040	1 800	-	2 280	2 040	1 800	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 620	1 440	-	-	1 230	1 090	-	-
Catégorie A								
Attaché d'administration de l'Etat	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Chargé d'études documentaires	5 670	4 800	4 200					
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	7 465	6 615	5 103	4 200	6 710	5 954	4 725	3 900
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	8 280	7 110	6 350	5 550	8 280	7 110	6 350	5 550
Ingénieur de recherche	6 300	5 700	5 250	-	6 300	5 700	5 250	-
Ingénieur d'études	5 250	4 800	4 200	-	5 250	4 800	4 200	-
Assistant ingénieur	3 600	3 150	-	-	3 600	3 150	-	-
Ingénieur des systèmes d'information et de communication	7 110	6 300	4 860	-	6 390	5 670	4 500	-
Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Assistant de service social des administrations de l'Etat	3 615	3 015	-	-	3 440	2 700	-	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 915	1 775	-	-	1 705	1 570	-	-
Catégorie A+								
Administrateur de l'Etat	15 750	14 300	12 800	11 350	15 750	14 300	12 800	11 350
Inspecteur général de l'agriculture	10 080	8 280	6 840	-	-	-	-	-
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10 080	8 820	8 280	7 470	10 080	8 820	8 280	7 470
Inspecteur de santé publique vétérinaire	8 820	8 280	7 470	-	8 820	8 280	7 470	-
Inspection du travail	7 465	6 615	5 103	-	6 710	5 954	4 725	-
Statut d'emploi								
Agent principal des services techniques	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	8 800	7 700	6 600	-	8 800	7 700	6 600	-
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole	-	-	-	-	6 390	5 670	-	-
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	-	-	-	-	10 100	8 800	-	-

ANNEXE IV : apports des primes et indemnités hors RIFSEEP

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales

Corps/Grade	Apport (en euros)	Plafond (en euros)
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	11 974	14 251,45
Professeur agrégé hors classe	10 633	14 251,45
Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe, professeur de lycée professionnel agricole hors classe, conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe – Chef de bureau	7 849	10 321,82
Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe, professeur de lycée professionnel agricole hors classe, conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	7 345	10 321,82
Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe normale, professeur de lycée professionnel agricole de classe normale, conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe normale – Chef de bureau	6 441	7 664,42
Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe normale, professeur de lycée professionnel agricole de classe normale, conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe normale	6 294	7 664,42

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Corps/Grade	Apport (en euros)	Plafond (en euros)
Conseiller principal d'éducation de l'enseignement agricole hors classe ou classe exceptionnelle	11 539	12 512,91
Conseiller principal d'éducation de l'enseignement agricole de classe normale	9 048	12 512,91
Professeur de lycée professionnel agricole hors classe ou classe exceptionnelle	11 539	12 512,91
Professeur de lycée professionnel agricole de classe normale	9 048	12 512,91
Professeur agrégé hors classe ou classe exceptionnelle	11 539	12 512,91
Professeur agrégé de classe normale	9 048	12 512,91
Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe ou classe exceptionnelle	11 539	12 512,91
Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe normale	9 048	12 512,91

Prime de rendement d'administration centrale

Corps/Grade	Apport (en euros)	Plafond (en euros)
Maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole hors classe	9 451	11 398,80
Professeur de lycée professionnel agricole hors classe – Chef de bureau	6 330	8 783,03
Professeur de lycée professionnel agricole hors classe	5 924	8 783,03
Professeur de lycée professionnel agricole de classe normale – Chef de bureau	6 549	7 209,32
Professeur de lycée professionnel agricole de classe normale	6 400	7 209,32
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole hors classe	6 549	8 783,03
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe normale – Chef de bureau	6 400	7 209,32
Conseiller principal d'éducation des établissements d'enseignement agricole de classe normale	5 924	7 209,32
Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe exceptionnelle	5 924	10 388,65
Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe – Chef de bureau	6 330	8 783,03
Professeur certifié de l'enseignement agricole hors classe	5 924	8 783,03
Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe normale – Chef de bureau	6 549	7 209,32
Professeur certifié de l'enseignement agricole de classe normale	6 400	7 209,32

ANNEXE V : Formulaire notification individuelle CIA

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

FORMULAIRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE RELATIF AU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL VERSÉ POUR LA CAMPAGNE DE MODULATION DU RIFSEEP

_____

Renseignements relatifs à l'agent :

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

Montant du complément indemnitaire annuel pour la campagne AAAA : euros.

Justification du montant (si la proposition de CIA est inférieure à 20% de l'apport personnel :

Date et signature du responsable de la structure :	L'agent ci-dessus désigné reconnait avoir pris connaissance du montant de primes qui lui est alloué au titre de la campagne de modulation du RIFSEEP. Date et signature :

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent, dans le délai de deux mois à compter de sa notification, conformément aux articles R421-1 à R421-5 du code de justice administrative.

ANNEXE VI : Formulaire de notification individuelle – primes hors RIFSEEP

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

FORMULAIRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE RELATIF A LA MODULATION DES PRIMES HORS RIFSEEP

_____

Renseignements relatifs à l'agent :

Nom – Prénom	
N° AGORHA/RENOIRH	
Grade ou emploi	
Affectation administrative	

Montant indemnitaire pour la campagne AAAA : euros.

Date et signature du responsable de la structure :	L'agent ci-dessus désigné reconnait avoir pris connaissance du montant de primes qui lui est alloué au titre de la campagne de modulation indemnitaire. Date et signature :

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent, dans le délai de deux mois à compter de sa notification, conformément aux articles R421-1 à R421-5 du code de justice administrative.