



Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction mobilité, emplois, carrières
Bureau du Pilote National de la Paie
78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
0149554955

Note de service
SG/SRH/SDMEC/2016-635
29/07/2016

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 : Campagne de primes 2016 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps des inspecteurs généraux de l'agriculture, des administrateurs civils, des assistants de service social des administrations de l'État, des attachés d'administration de l'État et des secrétaires administratifs affectés au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt : attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Destinataires d'exécution

Administration Centrale
Services déconcentrés
Établissements d'enseignement technique et supérieur agricole
Autres administrations ou établissements publics de l'État où des attachés et des SA du MAAF sont affectés en position normale d'activité (notamment MEEM)
Établissements publics (pour information)
RAPS (pour information)
Organisations syndicales (pour information)

Résumé : La présente note de service décrit les différentes étapes nécessaires au versement du CIA pour les agents des corps cités ci-dessus affectés au sein des services du MAAF en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer.

Le RIFSEEP est applicable depuis le 1^{er} juillet 2015 au corps interministériel des administrateurs civils, et, depuis le 1^{er} janvier 2016, aux corps des inspecteurs généraux de l'agriculture, des assistants de service social des administrations de l'État, des attachés d'administration de l'Etat et des secrétaires administratifs des administrations de l'État affectés au ministère de l'agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt

Le RIFSEEP se compose de deux volets cumulatifs :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent. La note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26 mai 2016 vient préciser les modalités de mise en œuvre et les règles de gestion des différents corps concernés ;
- 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.

Résumé :

La présente note de service décrit les différentes étapes nécessaires au versement du CIA pour les agents des corps cités ci-dessus affectés au sein des services du MAAF en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer :

- **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 de fixation du CIA ;
- **l'annexe IV** indique les modalités de versement du RIFSEEP (IFSE et CIA), ainsi que les modalités de recours et le calendrier de mise en œuvre des différentes étapes ;
- **l'annexe V** comprend les différents formulaires à utiliser pour la mise en œuvre de ce régime indemnitaire ;
- **l'annexe VI** décline des exemples de versement du RIFSEEP par corps.

Le bureau du pilote national de la paie (BPNP) 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 : campagneprimes2016.bnpn.srh.sg@agriculture.gouv.fr. Les modalités d'utilisation de cette boîte fonctionnelle sont précisées dans l'annexe III de la présente note.

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

* * *

Visa de Monsieur Le Contrôleur Budgétaire
et Comptable Ministériel

La secrétaire générale

Florence SEVIN-DAVIES

Valérie METRICH-HECQUET

ANNEXE I ASPECTS RÉGLEMENTAIREMENT RELATIFS AU RIFSEEP

I.1 – Les agents bénéficiaires du RIFSEEP, pour l'année 2016, appartiennent aux corps et statuts d'emploi suivants :

- les inspecteurs généraux de l'agriculture régis par le décret n° 2001-1038 du 8 novembre 2001 modifié ;
- les administrateurs civils régis par le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 modifié ;
- les attachés d'administration de l'État régis par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié ;
- les chefs de mission de l'agriculture et l'environnement, régis par le décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006, pour autant que leur corps d'origine soit le corps des attachés du MAAF cité ci-dessus ;
- les secrétaires généraux de l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire, régis par le décret n° 96-1062 du 5 décembre 1996 modifié ;
- les assistants de service social des administrations de l'État régis par le décret n°2012-1098 du 28 septembre 2012 modifié ;
- les secrétaires administratifs régis par le décret n° 2012-569 du 24 avril 2012 ;
- *les fonctionnaires de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques et leur statut d'emploi, adjoints techniques de l'enseignement et adjoints techniques de formation et de recherche) : dossier d'adhésion en cours de validation.*

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

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

Cette liste des primes et indemnités cumulables figure dans l'annexe I de la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26 mai 2016.

Les primes et indemnités qui étaient déjà exclusives de la prime de fonctions et de résultats sont également exclusives du RIFSEEP (indemnité de comptabilité matière, ...) et n'ont donc pas été reprises dans l'annexe 1 de la note de service précitée.

La liste des primes exclusives figurant dans cette annexe 1 sera complétée au fur et à mesure de l'adhésion de nouveaux corps du MAAF au nouveau régime indemnitaire.

I.3 – Les barèmes RIFSEEP applicables au MAAF par corps figurent dans l'annexe III de la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26 mai 2016

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

Pour les fonctionnaires de catégorie C : les barèmes et les règles de gestion qui leur seront applicables, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016, sont en cours de finalisation et feront l'objet d'une note de service à l'automne 2016. Ces agents ne relèvent donc pas des dispositions liées à la campagne de primes. En tout état de cause, le CIA pour les agents de catégorie C ne fera pas l'objet, pour 2016, de modulation et donc d'une campagne de primes.

ANNEXE II

CLASSIFICATION DES GROUPES DE FONCTIONS

II.1 – La classification des fonctions dans les différents groupes de fonctions concernant les corps bénéficiant du RIFSEEP figure dans l'annexe II de la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26 mai 2016

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

Aussi, en cas d'anomalie constatée ou en cas de changement de groupe de fonctions de l'agent à la suite d'une mobilité, les responsables de structure devront indiquer le bon groupe de fonctions de l'agent dans les tableaux de campagne et transmettront à la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) territorialement compétente l'annexe V de la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26 mai 2016 .

La MAPS validera la correction ou la modification apportée par le responsable de la structure.

II.2 – Le tableau de correspondance entre les cotations et les fonctions PFR et les groupes RIFSEEP de l'annexe II de la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26 mai 2016 est complété comme suit concernant la population des attachés d'administration d'État et des secrétaires administratifs :

En administration centrale :

Pour les attachés, le tableau des groupes de fonctions distingue les bureaux relevant de la catégorie I (dimension stratégique et/ou dimension managériale) et ceux classés dans la catégorie II.

Il prévoit également une catégorie spécifique pour les adjoints aux chefs de bureau, qu'il distingue des chargés d'étude. Un adjoint au chef de bureau exerce soit des fonctions d'encadrement sur un secteur du bureau, soit porte la responsabilité de l'ensemble du bureau en l'absence du chef de bureau (éventuellement, il assure les deux fonctions). Un bureau de moins de 10 ETP ne peut comporter d'adjoint, un bureau entre 10 et 19 ETP peut au plus disposer d'un adjoint, un bureau entre 20 et 29 ETP peut au plus disposer de 2 adjoints, tout bureau d'au moins 30 ETP peut au plus disposer de 3 adjoints et tout bureau d'au moins 40 ETP peut au plus disposer de 4 adjoints.

En services déconcentrés et dans l'enseignement :

Pour les secrétaires administratifs, le cumul des groupes de fonction 1 et 2 ne doit pas excéder 60 % des effectifs.

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 2016 et sont susceptibles d'évolution dans les années suivantes.

III -1 Amplitude de la modulation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les cas exceptionnels, lorsque la modulation est inférieure à 20 % ou supérieure à 119 %, le responsable de la structure établit un rapport transmis au BPNP, sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent. **Une copie du rapport est remise à l'agent.**

* *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.*

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 2016 doit être en lien avec l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, en respectant les fourchettes de modulation du CIA.

Cas particuliers

- Cas des fonctionnaires stagiaires issus des concours de déprécarisation ou des concours internes : durant leur période de stage, les personnels concernés bénéficient de l'intégralité du montant d'IFSE correspondant à leur situation mais ne sont pas éligibles au CIA. En cas de titularisation au cours de l'année, ils peuvent prétendre à un CIA au prorata temporis de leur période d'agent titulaire.

- Cas des fonctionnaires issus de concours externes : ils ne bénéficient d'aucun CIA au titre de la première année civile d'affectation.

- 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 particuliers des agents placés en décharge syndicale

Pour les agents placés en décharge syndicale à partir de 70 %, la modulation de CIA doit s'inscrire dans la tranche « Satisfaisante ». La modulation sera effectuée directement par le service des ressources humaines du ministère. Dans le cas où la modulation maximale de la tranche « Satisfaisante » (soit 79 %), 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 du responsable de la structure.

Cas particuliers des agents MAAF 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 particuliers des assistants de services sociaux

Les propositions de modulation pour ces personnels sont recueillies et arrêtées par le service des ressources humaines.

Modulation de CIA en cas de changement de grade ou de changement de fonctions dans le groupe supérieur en cours d'année 2016

En cas de changement de grade (promotion, examen professionnel, ...), sans changement de groupe de fonctions, le responsable de la structure devra tenir compte, pour appliquer la modulation de CIA, de l'augmentation des montants d'IFSE servis par l'application du nouveau barème. **Il doit néanmoins veiller à ce que cela se traduise globalement par un gain indemnitaire par rapport au montant indemnitaire perçu par l'agent avant son changement de grade.**

En cas de changement de poste entraînant un changement de fonctions dans un groupe supérieur, en cours d'année, le responsable de la structure devra également tenir compte, pour la modulation de CIA, de l'augmentation des montants d'IFSE servis par l'application du nouveau barème. Le maintien du niveau de modulation précédent n'est pas automatique. **Toutefois, il importe que la prise de responsabilités supérieures se traduise par un gain indemnitaire par rapport au montant indemnitaire perçu par l'agent sur ses précédentes fonctions.**

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

II- 3 Lien avec l'entretien professionnel :

La fixation du CIA doit être cohérente avec les conclusions de l'entretien professionnel.

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-ils être cohérents l'un par rapport à l'autre.

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

L'enveloppe budgétaire attribuée à une structure pour le CIA des agents concernés est fongible avec celle de l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

1 - Compte tenu du nombre d'agents ayant droit au CIA dans les structures et de la mise en œuvre de cette fongibilité des enveloppes, **le responsable d'une structure de 10 agents et plus, procède lui-même à la modulation de CIA liée à la manière de servir et veille au respect de l'enveloppe à distribuer.**

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

2 - Pour les structures ayant moins de 10 agents, la MAPS leur transmet les tableurs, à charge pour elles de les remplir. La mise en cohérence et le contrôle d'enveloppe sont réalisés sous l'autorité de la MAPS territorialement compétente.

Sur cette base, la MAPS procède à une inter-comparaison des mérites des différents ayant-droits, quel que soit leur secteur d'affectation. Elle peut, le cas échéant, s'appuyer sur l'avis du DRAAF.

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

Dans tous les cas, la MAPS doit s'assurer du respect strict de l'enveloppe distribuée au titre du CIA. Elle signale au BPNP les éventuelles difficultés et les cas particuliers.

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

campagneprimes2016.bnp.srh.sg@agriculture.gouv.fr

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

- pour le retour des tableaux de campagne : Campagne_CIA_IPF_2016/MAPS concernée ;

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

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

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

Seule cette notification fait foi et peut éventuellement donner lieu aux recours prévus par la réglementation en vigueur.

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

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

IV.1 – Notification et modalités de recours

Après validation par le secrétariat général, le tableau récapitulatif sera adressé aux MAPS. Ces dernières informeront les structures de la validation définitive et établiront les notifications individuelles en utilisant le formulaire de notification du CIA (figurant en annexe V.3). Les MAPS transmettront les notifications individuelles aux structures aux fins de notification aux agents. **Toute notification faite à l'agent avant cette validation ne sera ni recevable, ni opposable.**

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

Les montants de CIA alloués à titre individuel peuvent faire l'objet de recours, hiérarchique d'abord, puis le cas échéant, auprès du président de la commission administrative paritaire (CAP).

Dans le premier cas, l'agent sollicite un entretien auprès de son responsable de structure. Celui-ci reçoit l'agent requérant dans un délai de 15 jours. Si le désaccord persiste à l'issue de cet entretien, l'agent concerné formalise son recours par écrit, sous couvert de la voie hiérarchique, à l'attention du président de la CAP du corps d'origine et en adresse concomitamment copie à l'IGAPS territorialement compétent et à son bureau de gestion.

Toutefois, l'attention est appelée sur la difficulté de comparer deux dispositifs indemnitaires différents, le régime de la PFR et le RIFSEEP. En effet, compte tenu de sa construction, le RIFSEEP comporte une part fixe, l'IFSE, plus importante que la part F de la PFR. Par conséquent, le CIA n'offre pas la même ampleur de modulation que celle de la part R de la PFR. Aussi, l'appréciation devra être effectuée en prenant en compte le montant global indemnitaire perçu au titre de l'année 2015 par rapport à celui octroyé en 2016 à situation identique.

Ainsi, le recours ne sera examiné en CAP que dans les deux cas suivants :

- si l'agent subit une perte indemnitaire par rapport à l'année précédente, à situation comparable ;
- si l'agent conteste l'appréciation de sa manière de servir.

Dans la mesure où la procédure d'attribution des primes est annuelle et donne lieu à une liquidation sur la paie de décembre pour l'année en cours, tout recours qui n'a pas été introduit dans les deux mois suivant la date de notification ou, à défaut, dans les deux mois suivant le versement du reliquat de primes de l'année en cause, sera rejeté.

IV.2 – Modalités de versement

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

- **IFSE** : part fixe mensuelle (correspond au barème applicable) ;
- **Garantie indemnitaire (GI)** : part complémentaire mensuelle pour les agents bénéficiaires ;
- **CIA** : part modulable versée une fois par an, sur la paie de décembre.

IV.3 – Calendrier de mise en œuvre de l'année 2016

Actions à conduire	Date limite
Transmission des tableaux RIFSEEP aux MAPS par le BPNP pour contrôle des groupes de fonctions et saisies des modulations de CIA	18 août 2016
Recueil des modulations de CIA et des modification de groupes de fonctions, validation par les MAPS, contrôle des enveloppes avec les MAPS	Date à fixer par les MAPS
Transmission des tableaux RIFSEEP validés par les MAPS au BPNP	7 octobre 2016 au plus tard (délai de rigueur)
Enregistrement et validation par le BPNP des montants harmonisés par les MAPS	10 au 24 octobre 2016
Envoi aux MAPS du tableau récapitulatif pour édition des notifications individuelles (notification avant le 15/12/2016)	28 novembre 2016
Notification aux agents par les structures	Avant le 15 décembre 2016
Formulation éventuelle d'un recours par l'agent auprès du président de la CAP	1 ^{er} trimestre 2017

ANNEXE V

FORMULAIRES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

V.1 – Proposition de modulation du CIA liée à la manière de servir

PROPOSITION DE MODULATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

(A adresser à la MAPS territorialement compétente par le responsable de structure de l'agent)

Nom :	
Prénom :	
N° AGORHA :	
Affectation administrative :	
Affectation opérationnelle :	
Corps ou emploi :	
Grade	
Résidence administrative :	

Proposition du montant du CIA lié à la manière de servir pour 2016	
Proposition de modulation du CIA en % (selon la fourchette correspondant à la manière de servir – annexe III) :	
Montant du CIA de référence correspondant au groupe de fonctions	
Montant du CIA liée à la manière de servir* (sur la base d'un temps plein en année pleine) :€

Justification (le cas échéant):

Date et signature du responsable de structure

Avis de l'IGAPS
(Copie pour information au responsable de structure)

Conforme
révision du % de modulation du CIA
% de modulation de CIA retenu :

Justification (le cas échéant):

Date et signature de l'IGAPS

**Un pourcentage de CIA inférieur à 20% est possible lorsque la manière de servir est insuffisante. Il doit être justifié par un rapport. Toute modulation de CIA supérieure à 119 % doit également être justifiée par un rapport (cf. annexe III).*

V.2 – Notification individuelle définitive des montants alloués au titre du RIFSEEP

NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS ALLOUES AU TITRE DU RIFSEEP

Année de référence : 2016

Renseignements relatifs à l'agent (dernière situation connue)

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

Montants du RIFSEEP

Montant de l'IFSE et de la garantie indemnitaire	Montant du CIA	Montant des primes à percevoir

Informations liées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Date de début	Date de fin	Barème logé	Barème non logé	Montant de réfaction NBI ou de garantie indemnitaire

Informations liées au complément indemnitaire annuel (CIA)

Date de début	Date de fin	Montant du CIA de référence	Modulation du CIA accordée (%)

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 2016 au titre du RIFSEEP. Date et signature :
--	--

Tout agent souhaitant contester le montant qui lui a été alloué au titre du RIFSEEP doit, au préalable, formuler un recours gracieux auprès de son évaluateur, qui le reçoit dans un délai de 15 jours. Si le désaccord persiste, il peut déposer un recours auprès du président de la CAP de son corps d'origine dans un délai de 2 mois à compter de la notification. Il adresse une copie de ce recours à son bureau de gestion, son évaluateur et à l'IGAPS territorialement compétent. Le recours formulé au-delà de ce délai ne sera pas traité.

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

Administration centrale

Groupe de fonctions 1

CIA de référence : 2 000 € Maxi réglementaire : 7 110 €

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

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : 1 800 € Maxi réglementaire : 6 300 €

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

Groupe de fonctions 3

CIA de référence : 1 600 € Maxi réglementaire : 4 860 €

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

Groupe de fonctions 4

CIA de référence : 1 500 € Maxi réglementaire : 3 890 €

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 4		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
		APAC	13 800 €	300 €	1 050 €	1 650 €	14 100 €
Att. CN	10 900 €	11 200 €	11 950 €				12 550 €

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

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

Groupe de fonctions 1

CIA de référence : **1 500 €** **Maxi réglementaire : 6 390 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
		Chef de mission	13 000 €	300 €	1 050 €	1 650 €	13 300 €

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : **1 000 €** **Maxi réglementaire : 5 670 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
		Chef de mission/Att. HC	11 500 €	200 €	700 €	1 100 €	11 700 €
APAC	9 900 €	10 100 €	10 600 €				11 000 €
Att. CN	7 500 €	7 700 €	8 200 €				8 600 €

Groupe de fonctions 3

CIA de référence : **890 €** **Maxi réglementaire : 4 500 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
		Chef de mission/Att. HC	10 730 €	178 €	623 €	979 €	10 908 €
APAC	9 250 €	9 428 €	9 873 €				10 229 €
Att. CN	6 850 €	7 028 €	7 473 €				7 829 €

Groupe de fonctions 4

CIA de référence : **750 €** **Maxi réglementaire : 3 600 €**

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
		Att. HC/APAC	8 500 €	150 €	525 €	825 €	8 650 €
Att. CN	6 650 €	6 800 €	7 175 €				7 475 €

**ANNEXE VI - 3
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS**

Administration centrale

Groupe de fonctions 1

CIA de référence : 600 € Maxi réglementaire : 2 681 €

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

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : 550 € Maxi réglementaire : 2 445 €

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

Groupe de fonctions 3

CIA de référence : 470 € Maxi réglementaire : 2 245 €

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G 3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	10 050 €	94 €	329 €	517 €	10 144 €	10 379 €	10 567 €
SA CS	9 500 €				9 594 €	9 829 €	10 017 €
SA CN	8 700 €				8 794 €	9 029 €	9 217 €

**ANNEXE VI - 3
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS**

Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)

Groupe de fonctions 1

CIA de référence : 500 € Maxi réglementaire : 2 383 €

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

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : 410 € Maxi réglementaire : 2 184 €

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

Groupe de fonctions 3

CIA de référence : 340 € Maxi réglementaire : 1 997 €

		Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
Grade/Emploi	Montant d'IFSE	20%	70%	110%	20%	70%	110%
		SA CE	7 387 €	68 €	238 €	374 €	7 455 €
SA CS	6 931 €	6 999 €	7 169 €				7 305 €
SA CN	6 357 €	6 425 €	6 595 €				6 731 €

**ANNEXE VI - 3
EXEMPLES DE CALCUL DU RIFSEEP
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS**

Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)

Groupe de fonctions 1

CIA de référence : 310 € Maxi réglementaire : 2 383 €

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G1		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	6 260 €	62 €	217 €	341 €	6 322 €	6 477 €	6 601 €
SA CS	5 700 €				5 762 €	5 917 €	6 041 €
SA CN	5 150 €				5 212 €	5 367 €	5 491 €

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : 270 € Maxi réglementaire : 2 184 €

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G2		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	5 300 €	54 €	189 €	297 €	5 354 €	5 489 €	5 354 €
SA CS	5 000 €				5 054 €	5 189 €	5 297 €
SA CN	4 700 €				4 754 €	4 889 €	4 997 €

Groupe de fonctions 3

CIA de référence : 230 € Maxi réglementaire : 1 997 €

Grade/Emploi	Montant d'IFSE	Modulation du CIA de référence			Total primes G3		
		20%	70%	110%	20%	70%	110%
SA CE	4 905 €	46 €	161 €	253 €	4 951 €	5 066 €	5 158 €
SA CS	4 700 €				4 746 €	4 861 €	4 953 €
SA CN	4 525 €				4 571 €	4 686 €	4 778 €

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

Administration centrale

Groupe de fonctions 1

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

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

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : **400 €** **Maxi réglementaire : 1 692 €**

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

Services déconcentrés

Groupe de fonctions 1

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

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

Groupe de fonctions 2

CIA de référence : **500 €** **Maxi réglementaire : 1 440 €**

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