



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/2020-509
11/08/2020

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 0

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

Destinataires d'exécution

Administration centrale
Services déconcentrés
Etablissements d'enseignement technique et supérieur agricole
Pour information :
Etablissements publics
RAPS
Organisations syndicales
Ministère de la transition écologique et solidaire (MTES)
Ministère de l'intérieur (SG/SDP/BPTS)
Opérateurs

Résumé : La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de gestion du RIFSEEP pour les agents appartenant aux corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, affectés

au sein des services du MAA en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer.
Elle s'applique à compter du 1er janvier 2020.

Textes de référence : Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
Arrêté du 14 février 2020 pris pour l'application au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement du ministère chargé de l'agriculture des dispositions du décret n°2014-513 ;
Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

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

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

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

Le RIFSEEP se compose de 3 volets cumulatifs :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au groupe ou sous-groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent ;
- le complément IFSE, lorsqu'il est activé, est versé mensuellement aux agents subissant une perte mensuelle lors de la bascule pour leur permettre de conserver dans certaines conditions leur montant indemnitaire mensuel antérieur ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ; son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre.

La présente note comprend également :

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

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

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

- **une annexe II qui présente les groupes et sous-groupes de fonctions** dans ce corps pour chaque secteur d'activités.

La répartition des fonctions au sein de chaque groupe et sous-groupe est effectuée selon les critères suivants :

- encadrement, coordination, conception ;
- technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste.

- **une annexe III qui présente les barèmes applicables** aux IAE, en fonction du groupe ou sous-groupe de fonctions, du grade, ainsi que du secteur d'activités (agents affectés en administration centrale ; agents affectés en services déconcentrés ; agents affectés enseignement ; et agents logés par nécessité absolue de service - NAS).

Les barèmes comportent :

- la détermination d'un montant barème d'IFSE par groupe ou sous-groupe de fonctions et par grade. Ce barème correspond au montant annuel brut versé à un agent à temps plein. Le 1/12^{ème} de ce montant correspond au montant servi mensuellement ;
- la détermination d'un montant de référence de CIA, par groupe de fonctions, constituant l'apport annuel de CIA pour les IAE. Les modalités de versement et de modulation du CIA sont déterminées par note de service spécifique relative aux modalités de réalisation de la campagne annuelle des primes au MAA.

Une notification individuelle faisant apparaître le groupe de fonctions sera adressée aux agents à l'issue de la bascule opérée en août 2020, voire pour un nombre limité d'agents en septembre 2020.

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

Les règles d'évolution du montant d'IFSE en fonction des changements de situation d'un agent (mobilité, promotion, temps partiel, congés maladie) sont précisées, ainsi que les règles de gestion de certaines situations particulières.

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

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

*
* *

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

Pour le Contrôleur Budgétaire
et Comptable Ministériel

Le Chef de Service des Ressources Humaines

Odile LEMARCHAND

Jean-Pascal FAYOLLE

ANNEXE I

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

1.1 Primes exclusives (intégrées au sein du RIFSEEP)

- La prime de fonctions et de résultat (PFR)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS en administration centrale et en services déconcentrés/enseignement)
- La prime de rendement (PR)
- La prime spéciale (PS)
- La prime d'administration (PADMI)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité de sujétions spéciales (ISSQ)
- L'indemnité de performance et de fonction (IPF)
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)
- La prime d'activité aux fonctionnaires des corps de l'inspection du travail et de l'inspection de la formation professionnelle
- La prime de technicité aux fonctionnaires des corps de l'inspection du travail et de l'inspection de la formation professionnelle
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- La prime de fonction informatique (TAI)
- L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes (IRAR)
- L'indemnité de comptabilité dite « comptabilité matière » (ICM)
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements (ICPE)
- L'indemnité de conseiller de formation continue (CFC)
- La prime de participation à la recherche scientifique (PPR)
- L'indemnité de sujétions spéciales de responsable d'exploitation agricole ou halle technologique dans les établissements d'enseignement supérieur (IREHS)
- L'indemnité de responsabilité en faveur des personnels exerçant les fonctions de directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique des établissements publics locaux d'enseignement agricole (IRE)
- L'indemnité de responsabilité de direction de CFA et CFPPA (IRESD)
- La prime d'enseignement supérieur (PES)
- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITII)

1.2 Éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP

- **Primes de l'arrêté 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 :**
- *indemnité de caisse et de responsabilité* régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
- *indemnité pour rémunération de services*, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988;
- *indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail* tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- *indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement* régie par le décret du 2 juillet 2001 ;
- *indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels* régie par le décret du 5 décembre 2001 ;
- *rétribution des comptables commis d'office par la reddition des comptes des comptables publics et assimilés* instituée par le décret du 27 août 2007 ;

- **Nouvelle bonification indiciaire (NBI);**
- **Dépenses engagées au titre des fonctions exercées comme les frais de déplacement, la prise en charge partielle des abonnements domicile-travail ;**
- **Indemnités d'enseignement et de jury ;**
- **Compléments de rémunération prévus à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, etc. ;**
- **Dépenses compensant la perte de pouvoir d'achat comme la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;**
- **Indemnités liées à l'accompagnement dans le cadre de la réforme territoriale.**

ANNEXE II

LISTE DES GROUPES OU SOUS-GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP POUR LE CORPS DES INGÉNIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Le RIFSEEP des IAE du ministère de l'agriculture comprend quatre groupes de fonctions. Le groupe de fonctions 4 est divisé en deux sous-groupes de fonctions, le sous-groupe 4.2 étant réservé aux seuls IAE stagiaires.

La cartographie des fonctions a été définie tant dans une logique de cohérence avec les autres corps de catégorie A exerçant des fonctions comparables et bénéficiant déjà du RIFSEEP, tout en prenant en compte les spécificités des missions exercées par les IAE, que dans une recherche de convergence indemnitaire entre les secteurs de l'enseignement et des services déconcentrés.

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

Le classement de chaque agent dans les groupes (ou sous-groupes) de fonctions a été opéré, conformément aux listes de fonctions détaillées ci-dessous, par les missions d'appui aux personnes et aux structures (MAPS), en lien avec les structures. Ainsi, lors de la bascule au RIFSEEP, chaque ingénieur a été classé dans le groupe ou sous-groupe de fonctions correspondant à ses fonctions au 1er janvier 2020 (ou à sa date d'arrivée si elle est postérieure).

Le classement de chaque agent dans un groupe (ou sous-groupe) de fonctions fera l'objet d'une notification individuelle à l'issue de la bascule opérée en août 2020 ou en septembre 2020 pour certains agents. En cas de changement de fonctions intervenu entre le 1er janvier et le 31 juillet 2020, la notification individuelle ne fera apparaître que le dernier groupe ou sous-groupe de fonctions de l'agent. En cas de contestation de son classement, l'agent devra suivre la procédure décrite dans le point 1 de l'annexe VI.

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

La fiche de poste est établie par la structure, puis validée par l'IGAPS territorialement compétent qui s'assure du respect des critères au regard des fonctions décrites ci-dessous. En cas de pluralité de missions confiées à l'agent, seule l'activité principale est prise en compte pour la détermination du groupe ou sous-groupe de fonctions.

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

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

La demande de révision du groupe de fonctions concerne uniquement l'année en cours. Toute demande de révision qui porterait sur l'année antérieure ne sera pas prise en compte. Elle sera renvoyée par l'IGAPS au responsable de la structure pour modification de la date d'effet du formulaire figurant en annexe V.

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

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

La répartition des IAE par groupe de fonctions, tous secteurs confondus, est de 5 % en G1, 20 % en G2, 25 % en G3 et 50 % en G4.

• EN ADMINISTRATION CENTRALE

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP
Membre de cabinet ministériel Adjoint à un sous-directeur, adjoint au chef de service ou fonction d'encadrement de niveau équivalent Chef de bureau de catégorie I Fonction d'encadrement équivalente dans une autre administration de l'État	G1
Chef de bureau de catégorie II Chargé de mission ou chef d'une mission rattachée à un directeur d'administration centrale, d'un chef de service ou d'un sous-directeur Directeur de projet informatique, chef de projet maîtrise d'œuvre ou maîtrise d'ouvrage Fonction d'encadrement équivalente ou dans une autre administration de l'État	G2
Adjoint au chef de bureau Fonction d'encadrement ou d'animation de réseau équivalente au MAA, ou dans une autre administration de l'État Architecte technique, ingénieur sécurité, ingénieur systèmes, ingénieur support technique, urbaniste des systèmes d'information Chef de projet au sein d'un bureau (hors projet informatique)	G3
Chef de pôle au sein d'un bureau Chargé d'études ou chargé de mission au sein d'un bureau ou d'un service / dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État Administrateur de bases de données, administrateur systèmes réseaux, gestionnaire de données et de référentiel métier, intégrateur d'applications, assistant support, analyste programmeur	G4 / G4.1
IAE Stagiaire	G4 / G4.2

Le tableau distingue deux catégories de bureaux :

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

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

Les adjoints au chef de bureau relèvent du groupe de fonctions 3, quelle que soit la catégorie du bureau. Un adjoint au chef de bureau, soit exerce des missions d'encadrement sur un secteur du bureau, soit porte la responsabilité de l'ensemble du bureau en l'absence du chef de bureau (éventuellement, il assure les deux fonctions).

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

• **EN SERVICES DÉCONCENTRÉS**

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP
<p>Adjoint au directeur Départemental ou Régional (hors statut d'emploi) Adjoint au DRAAF, DAAF ou DDI Chef de service DRAAF/DAAF (rang N-1 par rapport au directeur) Secrétaire général DRAAF/DAAF Chef d'un service de catégorie I en DDI (rang N-1 par rapport au directeur) (en DDT : > ou = 25 agents encadrés / en DD(CS)PP : > ou = 15 agents encadrés) Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État Chef de mission « défense et sécurité zonale »</p>	G1
<p>Adjoint au chef de service sur site distant ou unité éclatée en DRAAF XXL et XL Chargé de mission ou chef d'une mission rattachée à un directeur ou directeur adjoint en DDI ou en DRAAF Chef d'un service en catégorie II en DDI (rang N-1 par rapport au directeur) (en DDT : < 25 agents encadrés / en DD(CS)PP : < 15 agents encadrés) Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État Directeur de projet informatique, chef de projet maîtrise d'œuvre ou maîtrise d'ouvrage Inspecteur sécurité et santé au travail (ISST)</p>	G2
<p>Adjoint au chef de service sur même site en DRAAF (XXL, XL et L) / DAAF Adjoint au chef de service en DDT/DD(CS)PP Responsable territorial en DDT(M) et DD(CS)PP Chef d'unité (rang N-2 par rapport au directeur) sur site distant ou unité éclatée en DRAAF XXL et XL Chef d'unité (rang N-2 par rapport au directeur) à enjeux en DDI Référent national DGAL Chargé de mission à enjeux en DRAAF *</p>	G3
<p>Chef d'unité (rang N-2 par rapport au directeur) ou équivalent sur même site en DRAAF (XXL, XL et L) / DAAF Chef d'unité (rang N-2 par rapport au directeur) en DDI (autre que définie en groupe 3) Architecte technique, ingénieur sécurité, ingénieur systèmes, ingénieur support technique, urbaniste des systèmes d'information Fonction d'encadrement ou d'animation de réseau équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État Administrateur de bases de données, administrateur systèmes réseaux, gestionnaire de données et de référentiel métier, intégrateur d'applications, assistant support, analyste programmeur Chargé d'études ou chargé de mission au sein d'un bureau ou d'un service (DRAAF/DAAF/DDI) / dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État</p>	G4 / G4.1
<p>IAE Stagiaire</p>	G4 / G4.2

On distingue plusieurs catégories de service :

- Les services de catégorie I sont :

- les services et les secrétariats généraux (y compris ceux qui encadrent un centre de prestations comptables mutualisé (plateforme CHORUS) en DRAAF/DAAF qui ont vu leur périmètre d'actions et de responsabilités s'accroître à la suite de la mise en œuvre de la réforme territoriale de l'État,

- les services en DDT comportant au moins 25 ETP et les services de DD(CS)PP comportant au moins 15 ETP (non compris le chef de service).

- **Les services de catégorie II**, situés en DDI, sont des services comportant moins de 25 ETP en DDT et moins de 15 ETP en DD(CS)PP (non compris le chef de service).

L'effectif (ETP) est calculé sur la base de la dotation d'objectif théorique attestée par l'IGAPS territorial.

(*) Les chargés de mission sur poste à enjeux en DRAAF sont classés en groupe 3.

Leur nombre est limité à, tous corps confondus, à :

- 6 par région XXL (Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes),

- 3 par région XL (Hauts de France, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté),

- 2 par région L (Provences-Alpes-Côte d'Azur, Pays de Loire, Centre, Corse, Bretagne et Île-de-France), tous corps confondus.

Hors ces cas, les chargés de mission sont classés en groupe 4.

- **EN ENSEIGNEMENT**

Description des fonctions	Groupe / Sous-groupe RIFSEEP
Responsable d'une unité de formation et/ou de recherche d'au moins 8 agents permanents, ou bien responsable d'une unité à très forte notoriété scientifique Directeur d'un site ou d'un service d'au moins 20 agents permanents (grands établissements) Directeur chargé d'une fonction stratégique transversale pour l'ensemble de l'établissement	G1
Directeur d'un site ou d'un service d'au moins 20 agents permanents (autres établissements) Directeur chargé d'une fonction transversale stratégique pour l'ensemble de l'établissement (autres établissements) Responsable d'une unité de formation et/ou de recherche encadrant moins de 8 agents permanents Directeur adjoint d'un site ou d'un service d'au moins 20 agents permanents (grands établissements) Directeur d'un site ou d'un service encadrant moins de 20 agents permanents Directeurs de centre de CFA ou de CFPPA Directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique Secrétaire général d'un établissement d'enseignement technique de 4ème catégorie exceptionnelle et 4 ^{ème} catégorie (Ens. Tech)	G2
Directeur adjoint d'un site ou d'une antenne de service encadrant moins de 20 agents permanents Chef de mission ou de projet à enjeu Chargé de projet de recherche, scientifique et technique Secrétaire général d'un établissement d'enseignement technique de 3ème ou de 2ème catégorie (Ens. Tech) Animateur de réseau	G3
Secrétaire général d'un centre dans un établissement issu d'un regroupement (Ens. Tech) Chargé d'études ou de projets ou de mission Enseignant exerçant un temps de service d'au moins 50% en BTS ou Licence professionnelle Enseignant science techno équipement Enseignant génie procédés IAA / GA Coordonnateur de filière Bac Pro, responsable des stages, vice-président de jury	G4 / G4.1
Enseignant Autres fonctions en établissement d'enseignement technique	G4 / G4.2
IAE Stagiaire	G4 / G4.3

* **Grands établissements** : Agrocampus Ouest, AgroParisTech, AgroSup Dijon, Montpellier SupAgro, ONIRIS Nantes, Vet Agro Sup Lyon, ENV d'Alfort et ENV de Toulouse

** **Autres établissements** : ENGEES de Strasbourg, Bordeaux Sciences Agro, ENSFEA de Toulouse et ENSP de Versailles

ANNEXE III

BARÈMES RIFSEEP APPLICABLES AU MAA

Les montants qui sont indiqués dans les barèmes ci-après sont des montants annuels bruts et concernent des agents à temps plein. Pour un agent à temps partiel, il convient de proratiser les montants d'IFSE en fonction de la quotité de travail, conformément aux dispositions du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

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

Compte tenu des missions habituellement exercées par les IAE hors classe ou les chefs de mission issus du corps des IAE, ils sont positionnés exclusivement dans les groupes 1 à 3. Les IAE hors classe ou chefs de mission exerçant des fonctions relevant du groupe 4, se verront appliquer le montant d'IFSE d'un IAE principal relevant du groupe 4.

Situations spécifiques :

- les IAE effectuant une thèse bénéficient d'un montant d'IFSE de **9 350 €**,
- les élèves IAE issus du concours interne bénéficient du montant d'IFSE attribué aux IAE stagiaires affectés en services déconcentrés (hors Ile-de-France), soit **9 000€**.

• IAE EN ADMINISTRATION CENTRALE

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	Minimum IFSE	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	Chef de mission	26 500	2 000	28 500	3 500	42 305	7 465	49 770
	I.A.E. HC	26 500		28 500	3 200			
	I.D.A.E.	23 700		25 700	3 200			
	I.A.E.	20 200		22 200	2 600			
G2	Chef de mission	24 600	1 800	26 400	3 500	37 485	6 615	44 100
	I.A.E. HC	24 600		26 400	3 200			
	I.D.A.E.	21 800		23 600	3 200			
	I.A.E.	18 300		20 100	2 600			
G3	Chef de mission	23 500	1 600	25 100	3 500	30 000	5 103	35 103
	I.A.E. HC	23 500		25 100	3 200			
	I.D.A.E.	20 700		22 300	3 200			
	I.A.E.	15 500		17 100	2 600			
G4	4.1	I.D.A.E.	1 500	19 500	3 200	26 000	4 200	30 200
		I.A.E.		14 250	15 750			
	4.2	I.A.E. Stag.	10 000	0	10 000	2 600	26 000	4 200

(1) Liste des fonctions en annexe II

• **IAE EN SERVICES DÉCONCENTRÉS D'ILE-DE-FRANCE**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	Minimum IFSE	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	Chef de mission	26 500	2 000	28 500	2 900	38 021	6 710	44 731
	I.A.E. HC	26 500		28 500	2 900			
	I.D.A.E.	23 700		25 700	2 500			
	I.A.E.	20 200		22 200	1 750			
G2	Chef de mission	24 600	1 800	26 400	2 900	33 737	5 954	39 691
	I.A.E. HC	24 600		26 400	2 900			
	I.D.A.E.	21 800		23 600	2 500			
	I.A.E.	18 300		20 100	1 750			
G3	Chef de mission	23 500	1 600	25 100	2 900	28 000	4 725	32 725
	I.A.E. HC	23 500		25 100	2 900			
	I.D.A.E.	20 700		22 300	2 500			
	I.A.E.	15 500		17 100	1 750			
G4	4.1	I.D.A.E.	1 500	19 500	2 500	24 000	3 900	27 900
		I.A.E.		14 250	15 750			
	4.2	I.A.E. Stag.	10 000	0	10 000	1 750	24 000	3 900

(1) Liste des fonctions en annexe II

• **IAE EN SERVICES DÉCONCENTRÉS (HORS ILE-DE-FRANCE)**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	Minimum IFSE	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	Chef de mission	22 500	1 700	24 200	2 900	38 021	6 710	44 731
	I.A.E. HC	22 500		24 200	2 900			
	I.D.A.E.	20 000		21 700	2 500			
	I.A.E.	17 950		19 650	1 750			
G2	Chef de mission	21 000	1 400	22 400	2 900	33 737	5 954	39 691
	I.A.E. HC	21 000		22 400	2 900			
	I.D.A.E.	18 500		19 900	2 500			
	I.A.E.	15 800		17 200	1 750			
G3	Chef de mission	20 000	1 400	21 400	2 900	28 000	4 725	32 725
	I.A.E. HC	20 000		21 400	2 900			
	I.D.A.E.	17 500		18 900	2 500			
	I.A.E.	13 800		15 200	1 750			
G4	4.1	I.D.A.E.	1 100	16 600	2 500	24 000	3 900	27 900
		I.A.E.		12 450	13 550			
	4.2	I.A.E. Stag.	9 000	0	9 000	1 750	24 000	3 900

(1) Liste des fonctions en annexe II

• **IAE DANS L'ENSEIGNEMENT**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	Minimum IFSE	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	Chef de mission	13 350	850	14 200	2 900	38 021	6 710	44 731
	I.A.E. HC	13 350		14 200	2 900			
	I.D.A.E.	12 750		13 600	2 500			
	I.A.E.	12 200		13 050	1 750			
G2	Chef de mission	12 350	800	13 150	2 900	33 737	5 954	39 691
	I.A.E. HC	12 350		13 150	2 900			
	I.D.A.E.	11 750		12 550	2 500			
	I.A.E.	11 200		12 000	1 750			
G3	Chef de mission	11 250	750	12 000	2 900	28 000	4 725	32 725
	I.A.E. HC	11 250		12 000	2 900			
	I.D.A.E.	10 700		11 450	2 500			
	I.A.E.	10 150		10 900	1 750			
G4	4.1	I.D.A.E.	600	5 600	2 500	24 000	3 900	27 900
		I.A.E.		4 250	4 850			
	4.2	I.A.E.	600	3 600	1 750	24 000	3 900	27 900
		I.A.E. Stag.	0	2 600	1 750			

(1) Liste des fonctions en annexe II

• **IAE LOGÉS POUR NAS**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire			
		Barème IFSE	CIA de référence (100%)	Total	Minimum IFSE	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	Chef de mission	9 345	850	10 195	2 900	26 615	6 710	33 325
	I.A.E. HC	9 345		10 195	2 900			
	I.D.A.E.	8 925		9 775	2 500			
	I.A.E.	8 540		9 390	1 750			
G2	Chef de mission	8 645	800	9 445	2 900	23 615	5 954	29 569
	I.A.E. HC	8 645		9 445	2 900			
	I.D.A.E.	8 225		9 025	2 500			
	I.A.E.	7 840		8 640	1 750			
G3	Chef de mission	7 875	750	8 625	2 900	19 600	4 725	24 325
	I.A.E. HC	7 875		8 625	2 900			
	I.D.A.E.	7 490		8 240	2 500			
	I.A.E.	7 105		7 855	1 750			
G4	4.1	I.D.A.E.	600	4 100	2 500	16 800	3 900	20 700
		I.A.E.		2 975	3 575			
	4.2	I.A.E.	600	2 700	1 750	16 800	3 900	20 700
		I.A.E.	2 100	2 700	1 750			

(1) Liste des fonctions en annexe II

ANNEXE IV

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

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

1) Les modalités de bascule au RIFSEEP

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

Pour un certain nombre d'agents, la bascule au RIFSEEP est décalée sur la paie de septembre dans les mêmes conditions, soit avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

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

- de **garantir, à situation identique, le niveau indemnitaire annuel servi en 2019**, hors complément exceptionnel, tout en prenant en compte les éventuels changements de situation de l'agent en 2020 (changement de corps, de grade ou de groupe ou sous-groupe de fonction).
- de **garantir, à situation identique, le montant indemnitaire mensuel antérieur perçu au titre des primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP, hors complément exceptionnel et hors modulation de fin d'année**, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à compter de sa date d'arrivée au ministère si celle-ci est postérieure, chaque agent bénéficie du montant d'IFSE correspondant au barème lui étant applicable, compte tenu de ses fonctions, de son grade et de son secteur d'activités. Un agent pourra se voir appliquer différents montants d'IFSE s'il a bénéficié, entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2020 d'un changement de situation connue (promotion de grade ou mobilité impliquant un changement de groupe ou sous-groupe de fonctions).

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

- le barème IFSE et 70 % du CIA de référence correspondant au barème lui étant applicable pour le comparatif annuel, seul le barème d'IFSE est pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel ;
- son précédent régime actualisé comprenant : le barème 2020 des primes de corps (PS, ISSQ, PSR et IFTC-AC) multiplié par le taux de modulation accordée en 2019 (hors complément exceptionnel), ainsi que les autres primes et indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (prime informatique, CFC, etc ...).

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

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

Exemples :

Cas 1 : bascule d'un IAE, 4ème échelon, en groupe 3 en services déconcentrés (DDTM44) :

Montants indemnitaires antérieurs = **13 173,91 € annuel** (modulation comprise) et **971,39 € mensuel** (832,71€ de PS+ 138,68€ de PSR)

⇒ Bascule RIFSEEP :

Montant IFSE barème = **13 800 €**, soit **1 150,00 € / mois**

Montant du CIA sur une base de 1 400 €, versé à 70% en décembre = **980 €** (montant non pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel)

Montant annuel RIFSEEP 2020 : 13 800 + 980 = **14 780 €**

Bilan :

⇒ **gain annuel** : 1 606,09 € (14 780 – 13 173,91)

⇒ **gain mensuel** : 178,61€ (1 150- 971,39)

Cas 2 : bascule au RIFSEEP d'un IDAE, 3ème échelon, en groupe 1 affecté en services déconcentrés (DDPP21) non logé :

Montants indemnitaires antérieurs (hors bonus) = **21 400 € annuel** (modulation comprise) et **1 572,01 € mensuel servi en 2020** (227,48 € de PSR + 1 344,53 € d'ISSQ)

⇒ Bascule RIFSEEP :

Montant IFSE barème = **20 000 €**, soit **1 666,66 € / mois**

Montant du CIA sur une base de 1 700 €, versé à 70% en décembre = **1 190 €** (montant non pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel)

Montant annuel RIFSEEP 2020 : 20 000 + 1 190 = **21 190 €**

⇒ **perte annuelle** : 210 € (21 190 – 21 400) correspond au montant annuel du complément d'IFSE à installer, soit un complément d'IFSE annuel de 210 €

⇒ **gain mensuel** : 94,65 € (1 666,66 – 1 572,01)

Bilan :

Montant annuel du complément IFSE = 210 €, soit 17,50 € / mois.

Montant total annuel IFSE+complément IFSE : 20 000 + 210 = 20 210 €, soit 1 684,16 € / mois

Montant total annuel RIFSEEP 2020 : 20 210 + 1 190 = 21 400 €

Cas 3 : bascule au RIFSEEP d'un IAE, 7ème échelon, en groupe 2 affecté en administration centrale :

Montants indemnitaires antérieurs (hors bonus) = **23 577,83 € annuel** (modulation comprise) et **1 718,77 € mensuel servi en 2020** (894,05 € de PS+ 138,68 € de PSR+ 163,80 € d'IFTC + 522,24 € prime informatique)

⇒ Bascule RIFSEEP :

Montant IFSE barème = **18 300 €**, soit **1 525 € / mois**

Montant du CIA sur une base de 1 800 €, versé à 70% en décembre = **1 260 €** (montant non pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel)

Montant annuel RIFSEEP 2020 : 18 300 + 1 260 = **19 560 €**

⇒ **perte annuelle** : 4 017,83 € (19 560 – 23 577,83) correspond au montant annuel du complément d'IFSE à installer, soit un complément d'IFSE annuel de 4 017,83 €

⇒ **perte mensuelle** : 193,77 € (1 525 – 1 718,77) , soit 2 325,24 €/an

Bilan :

Montant annuel du complément IFSE = 4 017,83 €, soit 334,82 € / mois.

Montant total annuel IFSE+complément IFSE : 18 300 + 4 017,83 = 22 317,83 €, soit 1 859,82 € / mois

Montant total annuel RIFSEEP 2020 : 22 317,83 + 1 260 = 23 577,83 €

2) Les modalités de gestion du RIFSEEP

2.1 La mobilité

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

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

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

Ainsi, la répartition entre le montant d'IFSE correspondant au nouveau barème applicable à l'agent et le montant du complément d'IFSE pourra évoluer (si le montant d'IFSE augmente, le complément diminuera d'autant ; si l'IFSE diminue, le montant du complément est maintenu). Le complément d'IFSE sera supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

Exemples :

Cas 1 : la mobilité d'un IDAE d'un poste de groupe 3 en AC vers groupe 1 en DDTM 59 (SD) non logé avec un complément d'IFSE de 650 €

Barème IFSE G3 en AC = **20 700 €**

Montant indemnitaire (IFSE G3+ complément IFSE en cours) = 20 700 + **650 = 21 350 €**

Barème IFSE G1 en SD non logé = **20 000 €**

Comparaison du nouveau barème IFSE en SD/G1 avec le montant antérieur versé = 20 000 – 21 350 = - **1 350 €**

⇒ Conséquences de la mobilité : application d'un barème d'IFSE G1 en DDTM de **20 000 €** (soit - 700€ par rapport au barème IFSE du G3 AC) avec maintien du complément d'IFSE de **650 €**, soit un niveau indemnitaire de **20 650 €**.

Avec le maintien du complément d'IFSE, la baisse indemnitaire est limitée à l'application du nouveau barème d'IFSE correspondant au barème applicable à l'agent.

Cas 2 : la mobilité d'un IAE sur poste de groupe 2 en DRAAF ARA (SD) non logé vers groupe 1 en DSCSPP 37 (SD) non logé avec un complément d'IFSE de 340 €

Barème IFSE G2 en SD non logé= **15 800 €**

Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 15 800 + 340 = **16 140 €**

Barème IFSE G1 en SD non logé = **17 950 €**

Comparaison du nouveau barème IFSE en SD/G1 avec le montant antérieur versé = 17 950 – 16 140 = + **1 810 €**

Le complément d'IFSE de l'agent est supprimé car l'application du barème lui est plus favorable.

⇒ Conséquences de la mobilité : application d'un barème d'IFSE G1 en SD non logé de **17 950 €** (soit 2 150 € de plus que le niveau indemnitaire antérieur).

Cas 3 : la mobilité d'un IAE HC sur poste de groupe 1 en DRAAF Centre Val de Loire (SD) non logé vers groupe 3 en AC avec un complément d'IFSE de 1 140 €

Barème IFSE G1 en SD= **22 500 €**

Montant indemnitaire (IFSE G1+ complément IFSE en cours) = 22 500 + **1 140 = 23 640€**

Barème IFSE G3 en AC = **23 500 €**

Comparaison du nouveau barème IFSE en AC/G3 avec le montant antérieur versé = 23 500 – 23 640 = - **140 €**

Le nouveau complément d'IFSE dont bénéficiera l'agent sera de 140 € (réduction du complément à hauteur du gain d'IFSE généré par le nouveau barème).

⇒ Conséquences de la mobilité : application du barème d'IFSE du G3 AC de **23 500 €** (soit + 1 000 € par rapport au barème IFSE du G1 SD) + complément d'IFSE recalculé à **140 €**, soit un niveau indemnitaire de **23 640 €**.

2.2 La promotion de corps ou l'avancement de grade

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Les situations de temps partiel et de congés maladie

Le RIFSEEP (IFSE, complément d'IFSE et CIA) évolue, dans les mêmes conditions que sous les précédents vecteurs indemnitaires, en cas de modification de la quotité de travail ou de placement en congés de maladie.

Ainsi, en cas de congés de maladie ordinaire (CMO), de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement (plein ou demi).

En cas de congés de longue maladie (CLM) ou de congés de longue durée (CLD), l'IFSE est suspendue intégralement. Toutefois, en application de l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010, un agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou en CLD conserve la totalité des primes versées jusqu'à la date de notification de l'arrêté le plaçant en CLM ou en CLD.

Un agent bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation ou d'un temps partiel thérapeutique voit son montant d'IFSE, voire de son complément d'IFSE, diminués au prorata de la durée effective de service.

3) Règles de gestion applicables dans certaines situations particulières

3.1 Les stagiaires lauréats des concours (externe, interne ou de déprécarisation)

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

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

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

3.2 Les élèves IAE issus du concours interne

Il ne leur sera pas versé de CIA durant leur scolarité.

3.3 Les agents effectuant une thèse (FCPR)

Les IAE effectuant une thèse bénéficient d'un montant d'IFSE de 9 350 euros. Il ne leur sera pas versé de CIA durant la période où ils effectuent leur thèse.

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

Durant la période de détachement, il convient de distinguer :

- les agents détachés comme fonctionnaire titulaires : ils bénéficient du barème général RIFSEEP (IFSE et CIA) correspondant à leur situation (secteurs d'activités, groupe de fonctions et grade). Ils se voient appliquer les mêmes règles qu'un agent détaché dans un corps éligible au RIFSEEP
- les agents détachés comme fonctionnaire stagiaires : ils bénéficient du montant intégral d'IFSE du barème général correspondant à leur situation (secteurs d'activités, groupe de fonctions et grade). Cependant il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage. Ils sont soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires stagiaires.

3.5 Les IAE exerçant la fonction d'enseignant (enseignement supérieur ou technique)

Les IAE exerçant la fonction d'enseignant ne faisant pas l'objet d'un entretien annuel d'évaluation, leur manière de servir ne peut être apprécié. Il ne leur sera pas versé de CIA.

3.6 Les délégués syndicaux à temps complet

Les délégués syndicaux à temps complet sont classés dans le groupe 3. En cas de changement de corps, ils sont classés dans les groupes suivants :

- groupe 2 pour les corps de catégorie A ou A + comportant 3 groupes de fonctions,
- groupe 3 pour les corps de catégorie A ou A+ comportant 4 groupes de fonctions.

Les délégués syndicaux qui sont déchargés à temps incomplet se voient appliquer le groupe de fonctions correspondant au poste occupé.

3.7 Le traitement des agents en position normale d'activité

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

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

3.8 Le cas des agents assurant un intérim

La réalisation de la fonction d'intérim n'ouvre pas droit à une bonification de l'IFSE pour les agents affectés au sein du MAA. Toutefois, les structures peuvent en tenir compte à l'occasion de la campagne annuelle de CIA, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée et du plafond réglementaire.

4) Cas particuliers de maintien du niveau antérieur de primes

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

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

- les secrétaires généraux de l'enseignement technique, dont le déclassement de leur établissement a pour effet de les rattacher à un groupe de fonctions inférieur, se voient appliquer un complément d'IFSE qui compensera la diminution du montant d'IFSE pour une période de trois ans à compter de la date de modification du classement de l'établissement ;
- les agents bénéficiant d'un dispositif spécifique de maintien de rémunération, durant la période et selon les modalités prévues, notamment dans le cadre de la réforme territoriale de l'État ou d'opération de restructuration.

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

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

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

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

ANNEXE V
FORMULAIRE RIFSEEP
DÉTERMINATION GROUPE DE FONCTIONS DU POSTE

PROPOSITION DE DÉTERMINATION DU GROUPE DE FONCTIONS

Renseignements relatifs au poste	Renseignements relatifs à l'agent occupant le poste
Intitulé de la structure :	Nom :..... Prénom :.....
Adresse d'exercice	N° AGORHA :
Intitulé du poste :	Corps ou emploi :..... Grade :
Numéro du poste (si poste publié à la mobilité) :	Poste sous l'autorité hiérarchique directe de ⁽¹⁾ :
Nombre d'agents encadrés (en ETP) :	
- effectif théorique :	
- effectif physique présent au 1/07/2020 :.....	
Description sommaire des activités du poste ⁽²⁾ :	

Proposition du groupe fonctions au sens de l'annexe II

Date de changement des fonctions :

AGENT LOGE

AGENT NON LOGE

Justification (si nécessaire) :
.....
.....

Signature du responsable de structure

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

'Conforme :
'Non conforme :
Si non conforme, nouveau groupe fonction proposé :
Justification :

Validation de l'IGAPS (Date et Signature)

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

ANNEXE VI MODALITÉS DE RECOURS RIFSEEP

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

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

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

Le groupe ou sous-groupe de fonctions applicable à un agent correspond à sa fiche de poste et au formulaire de l'annexe V validé dans le respect des fonctions listées dans l'annexe II de la présente note.

Compte tenu de la bascule au RIFSEEP, les agents bénéficieront de deux notifications individuelles en 2020 :

- une notification individuelle faisant apparaître les seuls groupe ou sous-groupe de fonctions sera adressée aux agents à l'issue de la bascule opérée sur la paie de juillet 2020,
- une notification individuelle, adressée en fin d'année 2020 portant sur les montants annuels alloués au titre du RIFSEEP (formulaire identique à celui figurant dans la note de service sur la campagne du CIA 2020), qui porte également le groupe ou sous-groupe de fonctions de l'agent.

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

Dans le délai de 2 mois qui suit, soit la notification individuelle de groupe/sous-groupe (post-bascule faite sur paie de juillet), soit la notification individuelle portant les montants annuels alloués au titre du RIFSEEP (faite en fin d'année), l'agent, qui conteste son classement, adresse au responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, une réclamation écrite.

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

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

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

En cas de réponse favorable, un nouveau formulaire d'annexe V¹ est transmis au SRH, accompagné de la fiche de poste modifiée conformément à la procédure décrite dans l'annexe II.

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

2 Contestation liée à 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 qui porte le groupe de fonctions de l'agent, doit obligatoirement être notifié à l'agent par le responsable de la structure.

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

Par contre, l'agent pourra former un recours écrit au responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification individuelle de primes, en cas de perte indemnitaire par rapport à l'année précédente, à situation identique (même affectation et même quotité de travail).

Le responsable de la structure sollicite l'avis de l'IGAPS territorialement compétent sur les éléments du recours. L'IGAPS expertise le recours de l'agent et le soumet au SRH (SDCAR/BPREM) pour expertise.

¹ La date d'effet figurant dans le formulaire de l'annexe V doit correspondre à la date à laquelle l'évolution de groupe doit être prise en compte, qui ne correspond pas forcément à la date de prise de fonctions de l'agent.

Le responsable de la structure doit saisir l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin de disposer d'un temps suffisant à son instruction.

A la suite de l'expertise rendue par le SRH (SDCAR/BPREM), le responsable de la structure informe par écrit l'agent du résultat de son recours, dans un délai de 2 mois.

En cas de réponse favorable, la régularisation du niveau indemnitaire de l'agent sera mise en paiement.

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