

# **MATTE : Note de gestion du 04 septembre 2025 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP**

---

La note de gestion du 04-09-25 qui définit la procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents du pôle ministériel.

---

## **Campagne de CIA, bilan et perspectives pour 2025 !**

Présidé par Nadine Richard-Pejus, adjointe du chef du Service des ressources humaines (SRH), un groupe de travail concernant le complément indemnitaire annuel (CIA) s'est tenu le 9 avril dernier. Il visait, d'une part, à faire un bilan de la dernière campagne d'attribution du CIA et, d'autre part, à présenter aux organisations syndicales représentatives la campagne 2025. Nadine Richard-Pejus était accompagnée d'Arnaud Scolan, adjoint du sous-directeur des carrières et de la rémunération, Günther Roelens, chef du bureau du pilotage de la rémunération et son adjointe en charge du pôle indemnitaire, Marion Jobart.

La CFDT était représentée par Virginie Pelerin (CFDT-EFRP), Joel Montellimar (CFDT-EFRP), Jean-Philippe Mallet (CFDT-SPAgri), Marc Joumier (CFDT-SPAgri) et Frédéric Laloy (CFDT-SPAgri). Ce groupe de travail était organisé autour de deux

points à l'ordre du jour :

- Un bilan de la campagne 2024 de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) ;
- Une présentation des modalités de campagne pour l'année 2025.

**La CFDT-SPAgri a porté les sujets suivants :**

- Impact de l'attribution du CIA pour les agents ayant fait une mobilité interministérielle au cours de 2024 ;
- Prise en compte dans les campagnes d'attribution du CIA des agents partis à la retraite ou décédés l'année précédente ;
- Les modalités de recours pour les agents contestant le montant de CIA qui leur est attribué ;
- Les problématiques de l'utilisation du CIA par l'administration pour rémunérer les agents effectuant des tâches ne faisant pas partie de leurs missions.

*Demandés par la CFDT à plusieurs reprises, c'est la première fois que des échanges avec les organisations syndicales sont organisés par l'administration pour dresser un bilan de la campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA). Il faut donc saluer cette initiative qui a du sens (on peut espérer que les échanges permettent quelques évolutions avant la publication de la prochaine note de service définissant les modalités de la campagne 2025) et qui vise à amener de la transparence sur un dispositif parfois décrié par les agents.*

## Quelques éléments de contexte

Pour rappel, les modalités de campagne de modulation du CIA ont été fortement modifiées au cours de l'année 2022 (concernant donc l'année 2021). Depuis cette réforme du dispositif, aucune évolution majeure n'a eu lieu tant sur les modalités de campagne que sur les montants des barèmes de CIA

permettant de déterminer les enveloppes accordées aux structures.

Cette réforme avait notamment conduit à avancer le mois de paiement du CIA à la fin de l'été afin que le versement soit le plus rapproché possible de la fin de la période des entretiens professionnels qui permettent d'apprécier et définir la manière de servir et l'engagement professionnel des agents.

Après trois années de fonctionnement sur la base de ces modalités et avant que l'administration ne lance l'exercice pour une quatrième année consécutive, la CFDT avait demandé à plusieurs reprises au SRH la réalisation d'un bilan afin de pouvoir le cas échéant proposer des pistes d'évolution.

## Que doit-on retenir de ce bilan ?

### D'abord, quelques chiffres

La campagne CIA a coûté environ **17 millions sur 2024** pour presque **14 000 bénéficiaires**. Il est rappelé que ces chiffres, tout comme les modalités de campagne, ne comprennent pas les emplois fonctionnels de direction de l'Etat, d'inspection générale et de contrôle, qui relèvent du ministère de l'agriculture.

L'administration a souhaité communiquer sur des moyennes de CIA par catégories, ces montants sont précisés ci-dessous :

	2024	2023
<b>Cat. A</b>	<b>2 039 €</b>	<b>2 030 €</b>
<i>dont personnels administratifs</i>	2 229 €	2 225 €
<i>dont personnels techniques</i>	1 852 €	1 846 €
<b>Cat. B</b>	<b>909 €</b>	<b>907 €</b>
<i>dont personnels administratifs</i>	959 €	963 €
<i>dont personnels techniques</i>	890 €	885 €
<b>Cat. C</b>	<b>680 €</b>	<b>682 €</b>
<i>dont personnels administratifs</i>	692 €	692 €
<i>dont personnels techniques</i>	621 €	630 €
<b>Total général</b>	<b>1 275 €</b>	<b>1 271 €</b>

*Pour la CFDT-SPAgri, ces chiffres ne présentent aucun d'intérêt et ne permettent pas de tirer d'informations fiables sur une éventuelle équité de traitement entre corps, sur l'égalité de traitement femmes/hommes... La CFDT a par ailleurs fait savoir qu'elle regrettait que :*

- *La filière formation recherche ne soit pas du tout citée dans ce bilan car probablement noyée dans les corps techniques ;*
- *la catégorie A+ (bien que n'étant pas une catégorie en tant que telle) ne soit pas identifiée et donc « noyée » dans la catégorie A ;*
- *la distinction des secteurs d'affectation administration centrale/services déconcentrés, bien apparente dans la détermination des barèmes servant au calcul des enveloppes de CIA, n'apparaît pas dans le bilan du SRH.*

*La CFDT-SPAgri a proposé de :*

- Réaliser une vraie distinction des montants de CIA octroyés par corps et par catégorie en distinguant les corps A+. Ceci ne devrait pas être difficile à faire en matière de tableau croisé dynamique (les apports étant définis par corps/grade). Le détail pourrait être poussé jusqu'à la distinction par grade comme le souhaiteraient par ailleurs d'autres organisations syndicales ;
- Identifier les filières administrative, technique et formation-recherche dans un bilan amendé ou un prochain bilan ;
- Distinguer impérativement les secteurs d'affectation selon la cartographie déterminée par l'administration dans sa note de service relative à la campagne de CIA.

Une autre organisation syndicale a par ailleurs proposé d'établir des comparatifs de CIA versés par typologie de fonctions exercées. Si cela peut s'avérer intéressant sur le fond (mais probablement plus complexe à mettre en œuvre), il conviendra de ne pas oublier de croiser la fonction avec le corps des agents...

Enfin, il est à noter que près de **90 % des modulations de CIA correspondent à des manières de servir très satisfaisantes ou excellentes**. Avec des enveloppes d'apport de CIA fermées et de telles modulations, faire varier positivement les montants de certains revient automatiquement à baisser ceux d'autres agents.

## Des échanges autour des modalités de recours des agents

De nombreuses organisations syndicales relatent l'absence de notifications communiquées aux agents ou des remises aux agents dans des délais très tardifs, voire pas en main propre. Ces délais ou absences créent à juste titre du mécontentement, un sentiment de bidouillage, et peuvent compliquer les voies

de recours pour certains agents.

L'administration semble avoir pris en compte ces remarques. Elle a présenté quelques chiffres concernant les recours : seulement **29 recours sont remontés en administration centrale et 57 % ont fait l'objet d'une révision du montant de CIA accordé**. Ces chiffres sont faibles et ne prennent pas en compte les recours faits en premier lieu auprès du RAPS et des structures. Les organisations syndicales ont demandé de manière unanime à ce que des compléments d'information soient apportés de manière à connaître :

- La volumétrie des recours faits auprès des structures et du RAPS avec taux de suivi ;
- La volumétrie des recours faits auprès de l'administration centrale avec taux de suivi ;
- La volumétrie des recours contentieux suite à une campagne connus de l'administration.

Il a également été demandé à ce que la note de service précise clairement :

- Quelles sont les différentes voies de recours existantes, ainsi que le chemin suivi pour chacune d'entre elles ;
- Les délais impératifs à respecter pour que chaque notification soit communiquée à l'agent concerné.

L'administration a indiqué qu'elle prendra en compte les différentes remarques pour la note de campagne CIA à paraître prochainement.

**Le SRH a par ailleurs apporté une précision importante** : le bureau de gestion compétent notifiera à chaque agent participant à la campagne CIA la décision finale concernant son recours. Si le recours est accepté par l'administration, c'est vers le bureau de gestion de l'agent concerné que la RH de proximité devra se retourner pour connaître le mois de mise en paiement.

# Des échanges sur certaines situations spécifiques

- Concernant les agents ayant réalisé une mobilité ou partis à la retraite au cours de l'année de référence de la campagne

Comme chaque année, il est constaté que des agents quittant le MASA ou partis à la retraite l'année précédant la campagne sont parfois exclus du versement du CIA, ce qui est anormal.

Pour les agents ayant réalisé une mobilité interministérielle, l'adjoint au sous-directeur des carrières et de la rémunération a indiqué que la convergence entre administrations était désormais totale dans le périmètre de l'administration territoriale de l'État (en dehors des ministères régaliens comme le ministère de l'intérieur). Il est par ailleurs établi qu'un agent quittant ses fonctions en cours d'année a droit au versement d'un CIA de la part de l'employeur qu'il quitte. L'absence de versement ne devrait donc plus se produire.

Pour les agents partis à la retraite, les apports de CIA de ces agents semblent parfois utilisés pour augmenter le CIA des agents toujours en poste... ce n'est évidemment pas normal. **La CFDT-SPAgri demande à ce que les agents qui partent à la retraite ne soient pas pénalisés et bénéficient d'une modulation de CIA correspondant à leur apport.**

- Concernant les agents relevant du statut d'encadrement des établissements publics d'enseignement agricole

Avec la mise en place du PACTE « enseignants », les directeurs d'établissements du ministère de l'éducation nationale ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire. Dans les délais très contraints de la mise en place du PACTE, le MASA a utilisé le CIA pour assurer le parallélisme des mesures mises en place à l'Éducation nationale. Le CIA des

agents du statut d'encadrement comprend donc l'équivalent d'une part fixe correspondant au PACTE et l'équivalent d'une part variable correspondant à la manière de servir de l'agent. L'administration a indiqué qu'elle ne pouvait pas à ce stade confirmer que cette mesure serait reconduite en 2025 (il nous semble pourtant qu'elle l'est pour ce qui concerne le ministère de l'éducation nationale...).

La CFDT-SPAgri a indiqué qu'il serait préférable de revoir le montant d'IFSE des agents concernés en l'augmentant sur la base du montant de CIA versé actuellement. Cela sera plus lisible pour les agents qui n'auront donc pas à attendre la rémunération du travail supplémentaire quotidien. Le SRH a indiqué qu'il réfléchissait actuellement à cette piste de travail.

- Concernant les agents décédés

Il arrive régulièrement que les ayants droit d'un agent décédé sollicitent le SRH pour clore définitivement son dossier de paie. A la douleur de la disparition s'ajoute la difficulté d'effectuer cette démarche.

La CFDT-SPAgri propose à l'administration de reconduire une mesure simple permettant aux ayants droit ne plus faire cette démarche : verser pour l'agent décédé un CIA *prorata temporis* sur la base de sa modulation de l'année antérieure, sans que le montant versé ne soit pris en compte pour déterminer l'enveloppe de CIA de la structure d'affectation de l'agent. Le SRH va étudier cette proposition.

## **Un focus sur le CIA exceptionnel versé en fin d'année**

Avec les critères édictés pour son versement, ce sont environ 3,5 M€ qui ont été versés à plus de 11.000 bénéficiaires.

La CFDT-SPAgri a interrogé le SRH sur le devenir des crédits

consommés en 2024 et leur éventuel « recyclage » sur d'autres mesures indemnитaires. L'administration a rappelé le caractère exceptionnel de cette mesure fin 2024 qui a priori ne sera pas reconduite en 2025. Le SRH a par ailleurs indiqué que les crédits ne seront pas reportés sur une autre mesure indemnitaire.

Une réflexion post GT : si nous pouvons saluer le versement de ce CIA exceptionnel en cette période de perte de pouvoir d'achat, et à supposer qu'un dispositif identique soit reconduit en 2025, **la CFDT-SPAgri suggère de créer des règles d'octroi qui permettent aussi de différencier les corps dits « A+ » des corps de catégorie A.**

## Un focus sur les remplacements en abattoirs

A l'automne 2024, les remplacements en abattoirs ont encore été rémunérés en utilisant le CIA. Le SRH a ainsi indiqué avoir rémunéré **6 319 jours pour une dépense d'environ 250 000 euros.**

Sans revenir sur le bilan des agents ayant atteint le plafond réglementaire de CIA de leur corps et n'ayant ainsi pu percevoir l'intégralité du montant qui leur était dû, au titre des jours de remplacement en abattoir qu'ils ont effectué pour la DGAL, le SPAgri-CFDT a demandé de :

- Préciser le nombre d'agents concernés par cette mesure en complément du nombre de jours réalisés (ce nombre de jours représente plus de 17 ETP, il est important de savoir si ces remplacements sont assurés par quelques dizaines ou centaines d'agents) ;
- Préciser, par exemple dans un histogramme, le nombre d'agents concernés par nombre de jours (tranche de 10 jours par exemple) ;
- Rappeler les chiffres des années précédentes à titre de comparaison.

A la question de la CFDT demandant si le vecteur indemnitaire spécifique au remplacement en abattoirs se concrétisait avec la DGAFFP (comme évoqué par le chef du SRH il y a maintenant 10 mois), il a été répondu :

- Que le dossier était toujours à l'étude ;
- Qu'une réflexion était par ailleurs en cours pour augmenter les plafonds réglementaires de CIA des agents effectuant des remplacements en abattoir, permettant ainsi de les rémunérer plus facilement.

*La CFDT-SPAgri s'est dite surprise par l'idée d'ouvrir des marges de manœuvre en augmentant les plafonds réglementaires de CIA (sont concernés les techniciens supérieurs du MASA et les adjoints techniques relevant du MASA). Ceci étant dit, la CFDT-SPAgri saluerait bien évidemment une telle réussite de la part du SRH auprès de la DGAFFP et de la direction du Budget. A ce stade, il est cependant très probable que le dispositif perdure encore en 2025 avec les défauts qu'on lui connaît (atteinte rapide des plafonds réglementaires du fait du versement du CIA au titre de la campagne fin août, et report partiel de paiement, l'alternative étant de ne pas rémunérer les agents pour l'ensemble des jours de remplacement en abattoir).*

## Doit-on attendre des évolutions en matière de campagne de CIA ?

**A priori pas grand-chose de ce côté-là pour l'exercice à venir en dehors des suggestions faites au cours des échanges de ce groupe et listés précédemment.**

Le dispositif mis en place pour gérer la campagne de modulation du CIA est donc reconduit dans ses grands principes avec le calendrier prévisionnel mentionné ci-dessous.

Étapes	Campagne de CIA (RIFSEEP)
Envoi des fichiers de campagne aux MAPS	5 mai 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
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
Mise à disposition des notifications individuelles	Août 2025
Notification aux agents par les structures	15 septembre 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

*En dépit d'un support de présentation communiqué la veille du GT au contenu plutôt léger, on aurait pu s'attendre à une réunion un peu creuse. Cela n'aura pas été le cas et les échanges entre les organisations syndicales et l'administration ont été nombreux et constructifs, permettant ainsi de proposer quelques améliorations et pistes de travail. La CFDT-SPAgri souhaite que ce premier rendez-vous se reconduise a minima annuellement avec des informations plus complètes.*

### **Que penser du CIA ?**

*Pour la CFDT, cette prime au mérite difficilement objectivable ne constitue pas la priorité des agents ... qui préfèrent une rémunération stable et durable : l'augmentation du point d'indice et, à défaut, la revalorisation de l'IFSE que nous attendons toujours au MASA (nous fêtons cette année le deuxième anniversaire des promesses faites concernant ce dossier) !*

### **> Pour aller plus loin**

- *Le support de présentation communiqué au cours du groupe*

*de travail (en attente d'une version corrigée et amendée par l'administration)*

[20250403\\_campagne\\_CIA2024&2025](#)

---

# **Modulation du CIA et des primes hors RIFSEEP, c'est parti !**

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 05/06/2024](#) (à consulter en fin d'article) expliquant la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) et des primes dites 'techniques' a été publiée avec plus d'un mois de retard par rapport à 2023.

## **Les grandes lignes de la note de service**

A l'issuue de la campagne d'entretiens professionnelles, cette note vise à organiser :

- La campagne de **modulation du CIA** en expliquant aux structures
- La campagne de **modulation des primes dites « techniques » (PS, IFC, IFTS notamment)** versées à certains agents issus de corps non adhérents au RIFSEEP (ex : enseignants affectés en services déconcentrés ou administration centrale).

La note expose les apports attribuables aux agents selon leur corps, grade et secteur d'affectation.

Quelques coquilles ont pu être corrigées mais, **sur le fond, la note est globalement identique à celle de l'année passée**, on peut noter :

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l'administration organise une remontée d'informations (ce qui n'était pas le cas à la publication de la note de service de 2023)
- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)
- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

## Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d'emploi hors statut d'emploi de l'encadrement supérieur. La fonction d'inspecteur technique de l'action sociale est ajoutée dans cette note de service.
- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d'affectation : cette annexe vous permet de calculer facilement (lorsque vous n'avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :
- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n'a plus d'incidence sur le montant de l'apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA

dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via le CIA... avec des risques réels de rabot)

- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l'agent qui ne peut faire un recours qu'à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

## Calendrier : A retenir !

La note de service montre que les opérations sont d'ores et déjà lancées par l'administration (envoi de tableaux de bénéficiaires au réseau d'appui des personnes et structures (RAPS) le 21 mai dernier !).

**Pour le CIA** : les structures doivent avoir terminé leur exercice de modulation du CIA pour le 26 juin, le RAPS assure un contrôle de cohérence et des enveloppes entre le 5 juillet et le 15 juillet, date de validation et d'envoi au SRH des montants de CIA attribués. Le SRH prend ensuite le relais **pour une mise en paie sur le mois d'août 2024...** les délais sont très courts et ne laissent que peu de marges de retard ?

**Pour les primes techniques**, le calendrier est différent car le **paiement du solde des primes techniques s'effectue sur la paie du mois de décembre 2024**. Les propositions de modulation des primes techniques doivent être remontées par les structures au SRH le 4 octobre 2024.

### ➤ La note de service :

[2024-313\\_final](#)

---

# **CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations en vue ... grâce à un dialogue social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!**

Ce CSA-Ministériel qui s'est tenu le 11 juillet 2023 était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture. Au menu : LDG mobilité, RIFSEEP, DGAL sous tension, RSU, CDD, télétravail exceptionnel, conseil médical, médecine de prévention, CRIC, FS...

---

## **Note de service « CIA 2023 » : La CFDT et l'UNSA montent au créneau !!!**

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-304 datée du 04/05/2023 « Campagne de modulation indemnitaire », parue ce jour au B0-agri, mérite une explication !

---

# **CTM (8 et 9 juillet 2021) : devenir de la DPMA, nouvelles instances de dialogue social...**

Compte rendu du CTM des 8 et 9 juillet 2021.

---

## **Rifseep des TSMA et des IAE en poste en PNA au MTE**

Publication de la note de service fixant le Rifseep pour les IAE et les TSMA du ministère de l'Agriculture en poste au ministère de la Transition écologique.

---

## **Rifseep : une revalorisation partielle au mépris de toute concertation (CTM du 10 décembre 2020)**

Compte rendu du CTM-marathon du 10 décembre 2020.  
*[Article mis à jour le 17 décembre 2020.]*

---

# CTM du 5 novembre 2020

---

Compte rendu du CTM du 5 novembre 2020.

---

## Rifseep des IAE : parution de la note de service

La note de service présentant les règles de gestion du Rifseep pour les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) affectés au ministère de l'Agriculture est parue le 11 août 2020.

*[Mis à jour le 4 septembre 2020.]*

---

## Rifseep des TSMA : parution de la note de service

Cette note de service expose les règles de gestion du Rifseep pour les agents appartenant aux corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) affectés au ministère de l'Agriculture.

---

# **CTM spécial Rifseep des TSMA (4 février 2020)**

Une réunion du CTM consacrée au seul sujet du Rifseep des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA).

---

## **Rifseep des IAE et des TSMA : c'est pour 2020 !**

Lors du CTM du 17 octobre 2019, l'administration a confirmé que le Rifseep serait mis en œuvre pour les corps des IAE et des TSMA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

*[Article mis à jour le 12 août 2020 : publication de la note de service concernant les IAE.]*

---

## **CTM du 17 octobre 2019 : et si le MAA donnait l'exemple d'un véritable dialogue**

# **social ?**

Les agents du ministère de l'Agriculture souhaitent enfin sortir du *fog* entretenu autour de l'ensemble des réformes en cours.

---

## **Groupe de travail Rifseep TSMA (3 juillet 2019)**

Compte rendu de la deuxième réunion du groupe de travail relatif à la mise en place du Rifseep pour le corps des TSMA.

---

## **Groupe de travail Rifseep IAE (20 juin 2019)**

Compte rendu de la deuxième réunion du groupe de travail relatif à la mise en place du Rifseep pour le corps des IAE.

---

## **Groupe de travail Rifseep IAE**

# **et TSMA (3 avril 2019)**

---

Compte rendu des premiers groupes de travail portant sur la mise en place du Rifseep pour les corps des IAE et des TSMA.

---

## **Parcours professionnels des TSMA : un dossier qui stagne encore... (groupe de travail du 6 novembre 2018)**

Le 2<sup>e</sup> groupe de travail sur le parcours professionnel des techniciens a été l'occasion d'aborder les sujets suivants : état des lieux des 3 études de l'OMM à venir ; Rifseep ; état de corps des TSMA ; primes responsabilité et informatique ; formation initiale des TSMA ; plan de requalification ; taux pro/pro ; Brexit.

---

## **Comité technique ministériel (4 octobre 2018)**

Lors de ce CTM, la CFDT a porté la parole des agents sur les projets de réformes AP2022, les conditions de travail et de rémunération (Rifseep des corps techniques), ainsi que l'enseignement agricole.

---

# **Parcours professionnels des techniciens supérieurs : premières pistes**

Relevé d'informations de la première réunion du groupe de travail sur les parcours professionnels des techniciens supérieurs (11 juillet 2018).

---

## **CTM du 12 juillet 2018 : arbitrages reportés à la rentrée**

Départ inopiné de la secrétaire générale, non-publication du rapport CAP22, éventualité d'un rattachement des agents des SEA à l'ASP : la CFDT s'interroge sur la manière dont le ministère conçoit le dialogue social.

---

## **Retour sur le comité**

# **technique de l'Anses du 14 septembre 2017**

De nombreux sujets à l'ordre du jour : déontologie, RIFSEEP, COP, fiches de postes,...

---

## **Comité technique ministériel du 6 juillet 2017 : relevé d'informations**

Relevé d'informations concernant le comité technique ministériel (CTM) du 6 juillet 2017.

---

## **Première année du Rifseep au MAA : quel bilan pour les agents ? Quels changements en 2017 ?**

Le 20 juin 2017, un groupe de travail du CTM s'est réuni pour dresser le bilan de la première année de mise en place du Rifseep au MAA.

La séance était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH,

assisté de Bertrand Mullartz et Noémie Le Quellenec. La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (DDT 31), Sybille Gantois (ASP Hauts-de-France), Martine Girard (LPA La Tour du Pin) et Eric Guibert (EPLFPA Toulouse).

## Calendrier

Les éléments concernant les modalités de mise en œuvre du Rifseep au MAA en 2016 sont récapitulées dans la note de service [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#) pour les administrateurs civils, les assistants de service social des administrations de l'État, les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs.

S'agissant des corps de catégories C, une note spécifique ([SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016](#)) a été réalisée pour les corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et leur statut d'emploi et des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics.

La mise en œuvre du nouveau régime a été opérée progressivement pour les agents affectés au MAAF, en fonction de leur corps :

- au 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les administrateurs civils ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les assistants de service social des administrations de l'État, ainsi que les inspecteurs généraux de l'agriculture ;
- en mai 2016 pour les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 ;
- en novembre 2016 pour les corps de catégorie C, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 .

Pour la suite, la bascule au Rifseep se fera à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les corps d'ISPV et IPEF avec mise en œuvre effective en paye à l'automne 2017. La filière formation-recherche sera concernée le 1<sup>er</sup> septembre

2017. Enfin, les textes pour les IAE et les TSMA seront préparés à l'automne pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Bilan 2016

Pour chaque catégorie, le bilan présenté est basé sur la population d'agents présents dans le corps en 2015 et encore présents en 2016.

On constate des pourcentages élevés d'agents qui ont perçu un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015 : 11 % des catégories C , 16,4 % des secrétaires administratifs et 13,6 % des attachés. Les causes sont multiples : incidence du demi-traitement en cas de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, CLD...), mobilité (changement de secteur d'activité : administration centrale vers service déconcentré par exemple) et des départs en retraite en cours d'année.

Pour les catégories C, l'objectif de répartition de 50 % entre le G1 et le G2 a été respecté. Le choix du MAA a été d'harmoniser le régime indemnitaire des corps et des secteur d'emploi pour amener un rééquilibrage entre les secteurs « enseignement » et « services déconcentrés ».

*La CFDT souhaiterait avoir un comparatif entre le réalisé 2016 et la projection réalisée par le MAA en juillet 2016 concernant la répartition des groupes de fonction par secteur d'activité.*

*Pour ce qui est des attachés, la CFDT s'interroge sur la situation des chefs de mission qui ne figurent pas dans le bilan communiqué par l'administration.*

## Recours des agents

Le nombre de recours 2016 est de :

- 17 pour les attachés dont 7 concernant le groupe fonction ;
- 56 pour les SA, dont 18 concernant le groupe fonction ;

– 36 pour les adjoints administratifs dont 27 concernant le groupe fonction

L'administration souhaitait étudier en CAP uniquement les recours concernant la perte indemnitaire.

*Les organisations syndicales ont demandé que tous les recours soient étudiés en CAP. Les cas d'agents subissant une perte indemnitaire ont été étudiés lors des CAP de printemps (attachés et secrétaires administratifs). En revanche, l'administration a mis en expertise, et reporté, les dossiers concernant la classification dans les groupes de fonctions.*

L'administration confirme que tous les recours restants seront expertisés aux prochaines CAP de septembre et novembre 2017.

*La CFDT a fait remarquer que la mise en œuvre du Rifseep a été faite dans la précipitation sans explication aux agents. Une information des agents sur le calendrier d'examen de leurs recours est également sollicitée.*

L'administration en est consciente et demandera qu'une nouvelle information soit donnée aux agents via les IGAPS et les directeurs de structures.

## **Projet de note de service**

Cette nouvelle note de service (NS), amendant la NS [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#), permettra de consolider les barèmes et concerne tous les corps déjà passés au RIFSEEP excepté les catégories C (du fait des nouvelles règles de gestion par rapport à PPCR et au passage de 4 à 3 grades). Cette NS a vocation à se stabiliser puis être pérennisée ; *a contrario*, la NS dite « de campagne » sortira chaque année, avec des spécificités.

- **Chapitre sur le fonctionnement Rifseep**

La garantie individuelle (GI) est enclenchée lors de la bascule et reste pérenne. La GI est amenée à rester tant qu'il n'y a pas de changement de fonction apportant une situation plus favorable pour l'agent.

Les changements proposés dans cette NS sont à la marge et ont pour objectif de tenir compte de la réforme territoriale ayant conduit à la création de DRAAF XXL. Le projet tient compte des nouveaux périmètres et des distances, ainsi que de la complexité liée au travail dans des unités multi-sites, et avec un partenariat élargi. À cela s'ajoute la possibilité pour chaque DRAAF de valoriser 5 chefs de mission « à enjeux » pour le corps des attachés.

*La CFDT a demandé pourquoi le MAA faisait une cotation en 3 groupes pour les chefs de service, et a souligné la difficulté des chefs de services qui ne disposent pas d'une équipe étoffée pour assurer des missions d'autant plus complexes qu'elles sont à l'interface de plusieurs ministères (exemple des secrétaire généraux des DDCSPP). Le seul critère de taille conduisant à « déclasser » ces postes en G3 ne paraît pas pertinent. Une analyse des fonctions dans le cadre d'un dialogue social local pourrait consolider celle de l'administration centrale, tout en prenant mieux en compte les spécificités de certaines structures (exemple des responsables de site dans l'enseignement agricole), ou de certains postes à enjeux.*

*Ainsi, la CFDT souhaiterait une prise en compte de l'expertise dans la reconnaissance faite aux agents à travers leur groupe de fonctions (et pas seulement des critères de management) dans toutes les structures du MAA.*

L'administration présente le dispositif des 5 postes à enjeux prévus dans les DRAAF XXL comme une réponse à cette préoccupation, dans la mesure où cela permet d'avoir une plus grande marge de manœuvre et plus de flexibilité au regard des

cas particuliers.

*La CFDT relève néanmoins à titre d'exemple, quelques cas à prévoir à l'avenir :*

- les EPL technologiques qui sont souvent d'une gestion plus complexe (multi-sites) que l'enseignement supérieur ;*
- certains SA qui sont chargés de la coopération internationale dans les EPL et ont des fonctions complexes qui ne sont pas reconnues dans le groupe de fonction ;*
- certains nouveaux métiers où il est demandé une expertise particulière au sens d'une compétence complexe (différent de l'expérience).*

La demande de reconnaissance de l'encadrement intermédiaire dans les « grands EPL » avec plusieurs sites distincts sera étudiée par l'administration.

#### • **Chapitre sur le barème Rifseep**

Les agents logés par « nécessité absolue de service – NAS » voient leur IFSE dotée d'un montant d'environ 1/3 moins élevé que leurs homologues non logés car la DGAFP considère le logement comme un avantage en nature devant être pris en compte dans la rémunération.

En toute logique, le CIA ne devrait pas être impacté, l'avantage en nature étant déconnecté de la notion de valeur de service.

*La CFDT note que la situation de ces agents s'améliore par rapport à la situation précédente, où le régime indemnitaire des agents logés par NAS était diminué de moitié. Elle précise aussi que le malaise des agents concernés n'est pas tant lié à la rémunération indemnitaire qu'au fait d'être « corvéables à merci », nuits et week-ends, y compris pour des interventions sur les exploitations des lycées, qui sont éventuellement sans aucun rapport avec leur savoir-faire. La demande des personnels logés par NAS est donc prioritairement orientée vers une meilleure régulation des sollicitations qui*

*leur sont faites pendant les astreintes.*

- **Chapitre sur les garanties (annexe IV)**

La nouveauté introduite par le projet de note de service concerne les agents ayant touché une part CIA très élevée en 2016 : la part supérieure à 200 % du taux de base sera transformée en « garantie indemnitaire – complément IFSE ».

À la demande des organisations syndicales, la note sera enrichie d'exemples, pour une meilleure compréhension du dispositif, notamment pour expliciter les cas de mobilité entre secteurs d'activités, et les décotes appliquées dans le cas d'une mutation, depuis l'administration centrale vers un service déconcentré par exemple.

- **Chapitre sur les modalités de recours Rifseep (annexe VI)**

L'administration a envoyé aux organisations syndicales la veille au soir de la réunion une annexe à la NS précisant les nouvelles modalités de recours Rifseep. Cette annexe sera également ajoutée à la note de service [SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016](#) pour les catégories C.

Cette annexe a pour objectif d'éviter qu'un nombre trop important de recours soient étudiés en CAP et d'alléger la procédure. Ainsi l'administration propose que les agents puissent faire une saisine directement à leur hiérarchie pour contester un classement dans le groupe de fonction. Cette demande d'expertise locale en lien avec l'Igaps permettrait de gagner du temps et de régler un certain nombre de situations par le dialogue, en donnant une réponse formelle à l'agent *via* la MAPS. En cas de réponse défavorable, l'agent aura dans un second temps la possibilité de saisir le président de la CAP.

## **Notes de service dites « de campagne » pour la modulation indemnitaire 2017**

Les corps qui adhéreront au Rifseep au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (IAE et

TSMA) se verront appliquer les mêmes modalités (modulation de la prime spéciale) qu'en 2016.

Les corps qui entreront tardivement en 2017 dans le dispositif Rifseep se verront appliquer le taux de base du CIA, sans modulation (pas de campagne). Il s'agit des IPEF, ISPV et TFR. Pour les catégories C, le CIA sera neutralisé à 100 %, comme en 2016. Il est précisé que les agents qui ont changé de grade (AA1 et AP2 fusionnés en C2) bénéficieront d'une garantie du montant servi auparavant.

*Les organisations syndicales réclament une révision de la note de service spécifique des catégories C prenant en compte les 3 nouveaux grades (C1, C2, C3), la garantie ne pouvant être considérée que comme une solution transitoire.*

Pour les SA et les attachés, il n'y aura pas de préciput en 2017. Néanmoins, les services bénéficieront de plus grandes marges de manœuvre car ils ne seront plus dans l'obligation d'employer une partie de leur dotation de CIA pour maintenir le montant servi aux agents (du fait de la transformation en garantie indemnitaire-complément IFSE).

Vos représentants en CAP et la permanence CFDT sont à votre disposition pour toute question. N'hésitez pas à nous [contacter](#) !

---

**Comité de suivi  
«décroisement», au MEEM, le**

# **18 novembre 2016**

Ce comité de suivi a fait le bilan de la phase 2 du « décroisement » MEEM-MAAF, qui prend effet au 1er janvier 2017, et abordé la phase 3, qui laisse des points en suspens.

---

## **CAP des adjoints administratifs du MAAF (23-24 novembre 2016)**

Relevé d'informations concernant la CAP des adjoints administratifs (23-24 novembre 2016).

---

## **CAP « mobilités » des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (3 novembre 2016)**

Relevé d'informations concernant la CAP des IPEF du 3 novembre 2016.

---

# Circulaire primes 2016 RIFSEEP

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 (IGA)**, des **administrateurs civils**, des **assistants de service social** des administrations de l'État, des **attachés d'administration (AA)** 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).

*Pour les fonctionnaires de catégorie C : les barèmes et les règles de gestion qui leur seront applicables, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> 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.*

[CIRCULAIRE\\_PRIMES\\_RIFSEEP](#)

---

## Complément indemnitaire annuel (CIA) : le projet de note de service « Primes

# 2016 »

Le groupe de travail Rifseep s'est réuni le 27 juillet 2016. La CFDT y était représentée par Martine Beauvois et Frédéric Mahé.

Le groupe de travail a découvert la partie du projet de note de service concernant la campagne de primes 2016. La réunion était focalisée sur le complément indemnitaire annuel (ou CIA, qui est la part variable de la prime, et qui repose sur l'appréciation de la manière de servir en entretien professionnel). La note sera vraisemblablement très vite publiée ; cet article apporte quelques indications préalables.

La séance ne portait que sur le CIA. À l'avenir, des modifications pourront survenir sur cette partie, entre autres sur les paliers indiqués (voir ci-dessous). En effet, l'administration a rappelé que l'installation de l'outil Rifseep est encore en phase transitoire ; des ajustements seront à prévoir.

L'administration a proposé une échelle d'appréciation de la manière de servir (en entretien professionnel) selon quatre « tranches », influant directement sur la modulation du CIA. En posant que 100% est le montant maximum du CIA déterminé pour le corps, les « tranches » d'appréciation auraient été :

- insuffisant : de 0 à 19% ;
- satisfaisant : de 20% à 79% ;
- très satisfaisant : de 80% à 119% ;
- excellent : plus de 120% ;

Avec les autres organisations syndicales, la CFDT a exprimé son désaccord devant la tranche immense dévolue aux agents dont l'activité et la manière de servir auront été jugés « satisfaisants » (de 20% à 79% !)... Ces catégories sont très floues : à partir de quand et au nom de quels critères passe-t-on de « satisfaisant » à « très satisfaisant » ? Quant à

« exceptionnel », toutes les hypothèses sont permises. Pis, ce système a été présenté comme un outil permettant de compenser des hausses de la partie IFSE, et d'éviter des « doubles augmentations » indues. Ainsi l'administration se réservait le droit de diminuer le complément indemnitaire d'un agent dont la partie IFSE a été revalorisée. **Ce n'est pas acceptable, un système destiné à évaluer ne peut servir d'outil d'ajustement comptable.**

De plus, l'amplitude est telle qu'on aurait du mal à expliquer comment deux agents évalués de façon identique « satisfaisant » puissent obtenir (par exemple) l'un 28% et l'autre 57%, même si l'écart en numéraire s'avère très faible (de l'ordre de quelques dizaines d'euros). L'effet psychologique peut être catastrophique.

La catégorie « insatisfaisant » a également fait l'objet de débats nourris.

Après discussion, l'administration a proposé une grille « plus souple » :

- insuffisant : de 0 à 19% ;
- satisfaisant : de 20% à 69% ;
- très satisfaisant : de 70% à 109% ;
- excellent : plus de 110%.

Pour la CFDT, cette grille reste néanmoins « insatisfaisante » (!), l'écart entre les « satisfaisant » restant encore trop large (de 20 à 69%).

Elle a également demandé et obtenu que :

- l'on rappelle que l'agent a la possibilité de faire un recours en CAP de son appréciation de la manière de servir, en tant qu'elle impacte sa modulation de CIA ;
- l'on rappelle le caractère transitoire de certaines de ces mesures, qui pourront évoluer les années suivantes ;
- l'on donne quelques indications sur les critères permettant d'apprécier la catégorie « insatisfaisant ».

En conclusion, même si la note paraît très vite, le calendrier de cette campagne 2016 est quant à lui très serré.

---

## **CTM du 7 juillet 2016 : ..... relevé d'informations**

Les points suivants ont été abordés lors de ce CTM : services d'économie agricole, DRAAF fusionnées, télétravail, contractuels, RIFSEEP, ASMA.