

Compte-rendu du groupe de travail sur la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au MAAF 18 mai 2016

La réunion était présidée par le Chef du Service des Ressources Humaines (SRH), en présence de son Adjoint, de la Sous-directrice Mobilité, Emplois, Carrières et d'une IGAPS.

FO Agriculture était représentée par Maria Boucif, Gisèle VIMONT, Christine HEUZÉ, Jean-Claude LEBOSSÉ et Jean-Luc BOULENGIER

Le chef du SRH rappelle que la mise en place du RIFSEEP vise un objectif de simplification en se substituant à la plupart des primes et indemnités existantes.

Le but de ce groupe de travail est de finaliser le projet de circulaire relative à l'application de ce nouveau régime indemnitaire. En effet, suite à discussions, les barèmes proposés par le MAAF, et sur lesquels le CTM du 5 novembre 2015 s'est déjà prononcé, ont été approuvés par la direction du budget (DB). Il y a donc bascule sans changement du niveau de PFR.

Le chef du SRH explique que la bascule à ce nouveau régime indemnitaire doit se faire :

- * **Au 1^{er} janvier 2015** pour : les corps interministériels des administrateurs civils
- * **Au 1^{er} janvier 2016** pour les corps antérieurement à la PFR :
 - les assistants de service social des administrations de l'État,
 - les ingénieurs généraux de l'agriculture,
 - les attachés d'administration de l'État,
 - les secrétaires administratifs.

La prochaine étape sera la bascule pour les 3 corps des catégories C : adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints techniques de formation et recherche avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

En ce qui concerne les corps techniques (IAE et techniciens du MAAF) et la filière FR (hors catégorie C), les arbitrages sur la demande de dérogation portée par le MAAF, sur demande des OS, ne sont pas encore rendus. Y aura-t-il dérogations partielles ou pas de dérogations ? Le chef du SRH n'est pas en mesure de répondre à cette question à cette heure. Mais il indique travailler dans le même sens que les autres ministères. Ainsi, il y aura sûrement migration au RIFSEEP pour les IPEF et ISPV. Et un travail s'engage avec le ministère de l'environnement de l'énergie et de la mer (MEEM) pour une convergence sur la base des acquis des dernières années (accords décroisement).

Pour les chefs de mission, qui sont sur un statut d'emploi, alimenté par 2 corps, celui des attachés (au RIFSEEP) et celui des IAE (pas au RIFSEEP), le chef du SRH doit vérifier.

FO a déclaré être opposée au passage au RIFSEEP pour la filière FR. En effet, **FO** n'est pas favorable au découpage des corps en groupes de niveau d'indemnitaire en fonction des responsabilités des agents. Les agents sont peu nombreux par corps (environ 850 TFR) et répartis en 6 branches d'activité professionnelles (BAP). Il ne faut pas ajouter d'obstacles à la mobilité. Il y a peu de postes à la mobilité dans les corps de la filière FR. A cela s'ajoute la distance entre les établissements, dans l'enseignement technique et plus encore dans l'enseignement supérieur.

Et des agents pourraient être obligés de candidater sur un poste moins coté que celui qu'ils quittent par nécessité en cas de rapprochement de conjoint par exemple. De plus, on le voit bien au moment des promotions, il est déjà difficile d'évaluer les missions des agents et leur niveau de responsabilités entre les BAP. Il serait donc difficile de faire des groupes et ce ne serait pas favorable aux agents.

D'autres syndicats objectent la reconnaissance de la prime informatique.

Pour le chef du SRH, seul le passage au RIFSEEP pourrait permettre de l'intégrer par surcotation des primes. Cela permettrait aussi de faire la revalorisation sur toute la filière et de gommer les effets de seuils où, suite à la revalorisation des primes des agents de catégorie C, la prime des TFR se trouve inférieure à celle des adjoints techniques et celle des IR2 inférieure à celle des IE1 ce qui pénalise les agents promus. Il ajoute que le passage à la PFR a permis une surcotation des primes des agents.

FO déclare qu'elle pourrait être favorable à l'adhésion de la filière FR au RIFSEEP, si ce régime s'avérait intéressant pour les agents et surtout s'il n'y avait pas plusieurs groupes de niveau de rémunération ce qui en fait outil de management créant la concurrence entre les agents.

FO comprend que cela simplifie le travail de l'administration mais s'interroge encore sur l'intérêt pour les agents et souhaite connaître les points de blocages sur l'arbitrage de la dérogation.

Pour le chef du SRH en ce qui concerne les techniciens, l'argument pour ne pas passer au RIFSEEP c'est la diversité des fonctions et les différences de rémunérations selon les structures (DDI, DRAAF...) qui rendent difficile l'élaboration des groupes.

FO demande comment les administratifs qui effectuent des missions techniques vont-ils être positionnés dans ce nouveau régime indemnitaire ?

L'administration informe que ces agents peuvent changer de corps.

Dans le dispositif RIFSEEP, à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part fixe déterminée par groupes et par corps, sera ajouté le complément indemnitaire annuel (CIA) dit part variable, selon la manière de servir et les engagements professionnels de l'agent. Il sera révisable chaque année.

Les agents concernés n'auront pas de perte au niveau indemnitaire pour cette année.

Il y aura maintien du niveau de rémunération mais pas de CIA pour les agents reçus à concours de déprécarisation.

Suite à la demande de **FO**, l'administration a décidé de maintenir le versement de la NBI (qui rentre dans le calcul de la pension) aux agents qui la percevaient. Le montant de l'IFSE sera alors minoré du montant de la NBI.

En ce qui concerne les postes gagés, le chef du SRH répond que l'essentiel de ces agents bénéficie de la revalorisation des primes, même si certains ont perdu 2 ou 3 ans d'augmentation de l'IAT. Dans le cadre de la bascule au RIFSEEP, il faudra éviter de tomber dans les mêmes travers.

L'administration informe que lors de la parution des circulaires de mobilité, le groupe fonction sera indiqué pour chaque poste.

Une révision de la note de service sera faite en début d'année 2017.

Un groupe de travail sera organisé prochainement pour la catégorie C. Il y sera question des résultats de l'enquête portant sur les fonctions de ces agents, faite de façon quasi exhaustive sur les petits corps mais pas sur les administratifs.

L'annexe 2 n'est pas validée définitivement, donc nous ne la diffuserons pas.

Ci jointes les annexes 1, 3, 4 et 5.

Commentaires **FO** :

Le RIFSEEP obéit à une seule règle : la simplification pour l'administration.

Ce nouveau régime indemnitaire n'apporte aucune revalorisation. Il est figé pour 4 ans.

Ce dispositif influencera les mobilités et pourra engendrer **des tensions entre agents d'un même grade et d'une même structure.**

ANNEXE I
Listes des primes et indemnités exclusives intégrées dans le RIFSEEP
et de celles cumulable avec lui

1.1 Primes exclusives

- La prime de fonctions et de résultat
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires

1.2 Primes cumulables

→ **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 susvisés ;

- 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 susvisé ;

- 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 susvisé ;

- indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement régie par le décret du 2 juillet 2001 susvisé ;

- indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels régie par le décret du 5 décembre 2001 susvisé ;

- prime de sujétions spéciales régie par le décret du 8 novembre 2006 susvisé ;

- rétribution des comptables commis d'office par la reddition des comptes des comptables publics et assimilés instituée par le décret du 27 août 2007 susvisé ;

- indemnité mensuelle de technicité régie par le décret du 15 décembre 2010 susvisé.

→ **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 III

BARÈMES RIFSEEP APPLICABLES AU MAAF PAR CORPS

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.

- **ADMINISTRATEURS CIVILS**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
			IFSE	CIA PIVOT	Maximum IFSE = 85 % du plafond RIFSEEP	CIA max 15 % du plafond RIFSEEP	PLAFOND RIFSEEP
G1	. Adjoint au chef de service, sous-directeur ou assimilé . Chef de bureau I (forte exposition et équipe importante . Chargé de mission transversal auprès d'un directeur, d'un chef de service ou assimilé . Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État	Adm.HCL. Adm.Civil.Gal	33 500	3 090	49 980	8 820	58 800
		Adm. Civil	32 000	3 090			
G2	. Chef de bureau II . Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1 . Chargé de mission transversal auprès d'un sous-directeur ou assimilé	Adm.HCL	28 000	3 090	46 920	8 280	55 200
		Adm. Civil					
G3	. Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2 . Chargé de mission /chargé d'études au sein d'un bureau ou assimilé	Adm. Civil	23 100	3 090	42 330	7 470	49 800
		Minimum	19 265	3 090			

- **INSPECTEURS GÉNÉRAUX DE L'AGRICULTURE**

			BAREME RIFSEEP MAAF	
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées		IFSE	CIA PIVOT
G1	Chef de corps de l'inspection générale de l'agriculture Vice-président du CGAAER Président de section Secrétaire général du CGAAER		42 390	4 710
G2	Membre de section confirmé Conseiller au sein d'un service	IGA 1	34 513	3 811
G3	Membre de section	IGA 2	27 565	3 135

Plafond réglementaire		
<i>Maximum IFSE = 85 % du plafond RIFSEEP</i>	<i>CIA max 15 % du plafond RIFSEEP</i>	<i>PLAFOND RIFSEEP</i>
57 120	10 080	67 200
46 920	8 280	55 200
38 760	6 840	45 600

• **ATTACHES D'ADMINISTRATION EN ADMINISTRATION CENTRALE**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées (extrait) (1)	Grade	BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
			IFSE	CIA PIVOT	Maximum IFSE 85% du plafond RIFSEEP	CIA max 15% du plafond RIFSEEP	PLAFOND RIFSEEP
G1	. Adjoint au sous-directeur . Chef de bureau de catégorie I . Fonction encadrement de niveau équivalent	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	26 000	2 000	40 290	7 110	47 400
		APAC	23 000	2 000	40 290	7 110	47 400
G2	. Chef de bureau de catégorie II . Chargé de mission auprès d'un DAC, CS ou SD . Directeur de projet informatique	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	21 000	1 800	35 700	6 300	42 000
		APAC	19 500	1 800	35 700	6 300	42 000
		Attaché cl norm	15 090	1 800	35 700	6 300	42 000
G3	. Adjoint au chef de bureau . Fonction encadrement de niveau équivalent . animateur de réseau . Fonctions informatiques de niveau II	Att.Adm.HCL.Eta APAC	16 400	1 600	27 540	4 860	32 400
		Attaché cl norm	13 700	1 600	27 540	4 860	32 400
G4	. Chargé d'études ou chargé de mission au sein d'un bureau ou d'un service	Attaché pal	13 800	1 500	22 030	3 890	25 920
		Attaché cl norm	10 900	1 500	22 030	3 890	25 920

(1) Liste des fonctions en annexe II

• **ATTACHES D'ADMINISTRATION EN SERVICES DECONCENTRES ET DANS L'ENSEIGNEMENT (hors agents logés par NAS)**

		BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP (*)	Grade	IFSE	CIA PIVOT	Maximum IFSE = 85 % du plafond RIFSEEP	CIA max 15 % du plafond RIFSEEP	PLAFOND RIFSEEP
G1	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	21 000	1 700	36 210	6 390	42 600
	Attaché pal	17 500	1 700	36 210	6 390	42 600
G2	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	16 800	1 400	32 130	5 670	37 800
	Attaché pal	14 300	1 400	32 130	5 670	37 800
	Attaché cl norm	11 000	1 400	32 130	5 670	37 800
G3	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	15 900	1 400	25 500	4 500	30 000
	Attaché pal	13 700	1 400	25 500	4 500	30 000
	Attaché cl norm	10 400	1 400	25 500	4 500	30 000
G4	Att.Adm.HCL.Eta Attaché pal	11 700	1 100	20 400	3 600	24 000
	Attaché cl norm	8 950	1 100	20 400	3 600	24 000

(*) Liste des fonctions en annexe II

• **ATTACHES D'ADMINISTRATION DANS L'ENSEIGNEMENT - AGENTS LOGES PAR NAS**

		BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP(*)	Grade	IFSE	CIA PIVOT	Maximum IFSE = 85 % du plafond RIFSEEP	CIA max 15 % du plafond RIFSEEP	PLAFOND RIFSEEP
G1	Chef de mission	13 000	1 500	22 310	6 390	28 700
G2	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	11 500	1 000	17 205	5 670	22 875
	Attaché pal	9 900	1 000	17 205	5 670	22 875
	Attaché cl norm	7 500	1 000	17 205	5 670	22 875
G3	Chef de mission Att.Adm.HCL.Eta	10 730	890	14 320	4 500	18 820
	Attaché pal	9 250	890	14 320	4 500	18 820
	Attaché cl norm	6 850	890	14 320	4 500	18 820
G4	Att.Adm.HCL.Eta Attaché pal	8 500	750	11 160	3 600	14 760
	Attaché cl norm	6 650	750	11 160	3 600	14 760

(*) Liste des fonctions en annexe II

- **SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS EN ADMINISTRATION CENTRALE**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
		IFSE (2)	CIA PIVOT	maximum IFSE (88% du plafond RIFSEEP)	maximum CIA (12% du plafond RIFSEEP)	Plafond RIFSEEP
G1	SA cl exc	11 400	600	19 659	2 681	22 340
	SA cl sup	11 046	600	19 659	2 681	22 340
	SA cl norm	10 350	600	19 659	2 681	22 340
G2	SA cl exc	10 850	550	17 930	2 445	20 375
	SA cl sup	10 279	550	17 930	2 445	20 375
	SA cl norm	9 490	550	17 930	2 445	20 375
G3	SA cl exc	10 050	470	16 478	2 247	18 725
	SA cl sup	9 500	470	16 478	2 247	18 725
	SA cl norm	8 700	470	16 478	2 247	18 725

(1) liste des fonctions en annexe

(2) Le montant du socle IFSE des secrétaires administratifs, percevant au titre de leurs fonctions des points de NBI, sera minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à la fonction.

- **SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS EN SERVICES DÉCONCENTRÉS ET DANS L'ENSEIGNEMENT (hors agents logés par NAS)**

Groupe RIFSEEP (1)	Grade	BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
		IFSE (2)	CIA	Maximum IFSE (88% du plafond RIFSEEP)	Maximum CIA (12% du plafond RIFSEEP)	Plafond RIFSEEP
G1	SA cl exc	9 800	500	17 477	2 383	19 860
	SA cl sup	9 200	500	17 477	2 383	19 860
	SA cl norm	8 700	500	17 477	2 383	19 860
G2	SA cl exc	8 130	410	16 016	2 184	18 200
	SA cl sup	7 535	410	16 016	2 184	18 200
	SA cl norm	7 100	410	16 016	2 184	18 200
G3	SA cl exc	7 387	340	14 648	1 997	16 645
	SA cl sup	6 931	340	14 648	1 997	16 645
	SA cl norm	6 357	340	14 648	1 997	16 645

(1) liste des fonctions en annexe II

(2) Le montant du socle IFSE des secrétaires administratifs, percevant de la NBI au titre de leurs fonctions des points de NBI, sera minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à la fonction.

- SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DANS L'ENSEIGNEMENT - AGENTS LOGES PAR NAS**

		BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
Groupe RIFSEEP (1)	Grade	IFSE	CIA PIVOT	maximum IFSE	maximum CIA	Plafond RIFSEEP
G1	SA cl exc	6 260	310	8 030	2 380	10 410
	SA cl sup	5 700	310	8 030	2 380	10 410
	SA cl norm	5 150	310	8 030	2 380	10 410
G2	SA cl exc	5 300	270	7 220	2 185	9 405
	SA cl sup	5 000	270	7 220	2 185	9 405
	SA cl norm	4 700	270	7 220	2 185	9 405
G3	SA cl exc	4 905	230	6 670	1 995	8 665
	SA cl sup	4 700	230	6 670	1 995	8 665
	SA cl norm	4 525	230	6 670	1 995	8 665

(1) liste des fonctions en annexe II

(2) Le montant du socle IFSE des secrétaires administratifs, percevant au titre de leurs fonctions des points de NBI, sera minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à la fonction.

- ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL EN ADMINISTRATION CENTRALE

Groupe RIFSEEP	Grade	Libellé fonction	BAREME RIFSEEP MAAF		Plafond réglementaire		
			IFSE	CIA PIVOT	maximum IFSE (88% du plafond RIFSSEP)	maximum CIA (12% du plafond RIFSEEP)	Plafond RIFSEEP
G1	Assistant principal des services sociaux	expert confirmé en accompagnement de dossiers sociaux complexes	11 620	600	13 728	1 872	15 600
G2	Assistant des services sociaux	expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	8 200	400	12 408	1 692	14 100

- **ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL EN SERVICES DÉCONCENTRÉS**

Groupe RIFSEEP	Grade	Libellé fonction	RIFSEEP	
			SOCLE IFSE	CIA
G1	Assistant principal des services sociaux	expert confirmé en accompagnement de dossiers sociaux complexes	7 000	850
G2	Assistant des services sociaux	expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	6 600	550

Barème réglementaire		
maximum IFSE (88% du plafond RIFSEEP)	maximum CIA (12% du plafond RIFSEEP)	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)
11 968	1 632	13 600
10 560	1 440	12 000

ANNEXE IV :

MODALITÉS DE GESTION DU RIFSEEP AU MAAF ET MODALITÉS D'APPLICATION DE LA GARANTIE

1 Règles d'évolution du montant d'IFSE

Le montant d'IFSE versé correspond au montant du barème par groupe, grade et secteur d'emplois. Le montant d'IFSE d'un agent peut cependant évoluer dans différentes situations. En effet, en dehors des cas de garantie mise en œuvre au moment de la bascule au RIFSEEP, il n'existe pas de droit au maintien du montant d'IFSE perçu.

1.1 La mobilité

Lorsque le changement de poste d'un agent entraîne la modification de son groupe de fonctions, qu'il soit supérieur ou inférieur, et/ou de son secteur d'activités, cela se traduit par l'application du barème correspondant à ce nouveau groupe, ce qui peut occasionner un gain ou une diminution du montant d'IFSE selon la situation.

1.2 La promotion

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.

1.3 La clause de revoyure quadriennale

En l'absence de changement de fonctions durant 4 ans, un réexamen du montant d'IFSE de l'agent au regard de l'expérience acquise est prévu.

Les modalités de mise en œuvre de cette clause de revoyure seront précisées ultérieurement, leur application n'intervenant qu'entre 2019 et 2020 (4 ans après mise en œuvre du nouveau régime).

1.4 Les situations de temps partiel et de congés maladie

Le montant d'IFSE 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 maintenu 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 diminué au prorata de la durée effective de service.

2 Règles de gestion applicables dans certaines situations particulières

2.1 Les stagiaires lauréats des concours de déprécarisation

A compter du 1^{er} janvier 2016, date d'application des nouveaux barèmes RIFSEEP (hors administrateurs civils), les agents en position de stagiaire suite à la réussite d'un concours de déprécarisation dans un corps ayant basculé au RIFSEEP (attachés d'administration de l'Etat ou des secrétaires administratifs des administrations d'État) bénéficient du montant intégral d'IFSE

correspondant à leur groupe de fonctions. Cependant il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage.

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

2.2 Les agents stagiaires lauréats des concours externes et internes

Les agents stagiaires lauréats des concours externes et internes perçoivent pendant la durée de leur stage un montant correspondant à 75 % de l'IFSE correspondant à leur groupe de fonctions.

2.3 Les délégués syndicaux à temps complet

Les délégués syndicaux à temps complet conservent le bénéfice du classement de leur poste antérieur conformément à l'instruction 2015-1060 du 9/12/2015 ; en cas de changement de corps, ils sont classés dans les groupes suivants : groupe 2 pour les IGA, groupe 2 pour les administrateurs civils, groupe 3 pour les attachés, groupe 2 pour les secrétaires administratifs.

2.4 Les agents de corps du MAAF en position normale d'activité (PNA) au ministère en charge de l'environnement (MEEM) ou autre administration autre que le MAAF

Les agents du MAAF en position normale d'activité au MEEM sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion définis par le MEEM. De même, les agents en PNA au sein d'autres administrations sont soumis aux barèmes et règles de gestion de l'administration d'accueil.

En application de cette règle, pour les agents en poste au MEEM rémunérés sur le programme budgétaire 217 en délégation de gestion au MAAF, depuis le 1^{er} janvier 2016, la bascule au RIFSEEP a été opérée en versant un montant d'IFSE correspondant au 1/12^{ème} du montant indemnitaire versé en 2015.

2.5 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 MAAF. 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.

2.6 Le cas des agents du corps des secrétaires administratifs bénéficiaires de la NBI

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.

Ainsi, il est rappelé que pour les secrétaires administratifs bénéficiant d'une NBI, le montant d'IFSE correspondant à leur groupe de fonctions et à leur grade, est minoré du montant correspondant à celui de leur montant annuel de NBI, dans la limite des montants minimaux prévus dans l'arrêté du 19 mars 2015.

3 Règles de mise en œuvre de la garantie du maintien de primes

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, une garantie est appliquée à tous les agents dont l'IFSE, correspondant au barème leur étant applicable, ne couvre pas leur mensualisation précédente.

Le maintien de la mensualisation prend la forme d'**une garantie indemnitaire** qui correspond à la différence entre le montant de la mensualisation et l'IFSE applicable. Sur la fiche de paye, elle se matérialise par une ligne distincte de celle de l'IFSE.

A noter que pour les agents précédemment en poste dans une autre administration que le MAAF et en poste au MAAF à compter de 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 MAAF.

Pour les agents concernés, la garantie indemnitaire s'appliquera jusqu'au prochain changement de fonction ou à la fin de l'obligation de maintien.

Cela concerne, notamment :

- les agents dont la promotion dans un nouveau grade ou un nouveau corps provoque la diminution de leur montant d'IFSE en application du barème correspondant à leur nouvelle situation. La garantie indemnitaire leur sera versée durant un an à compter de la date de leur promotion (règle similaire à celle appliquée précédemment précédemment sous le régime de la PFR).
- les secrétaires généraux de l'enseignement dont le déclassement de leur établissement a pour effet de les rattacher à un groupe de fonctions inférieur se voient appliquer une garantie indemnitaire 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, notamment dans le cadre de la réforme territoriale de l'État, bénéficient d'une garantie indemnitaire durant la période et selon les modalités prévues par ces dispositifs particuliers.

**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° EPICEA :
Intitulé du poste (cf note de service) :	Corps ou emploi :..... Grade :
	Poste sous l'autorité hiérarchique directe de ⁽¹⁾ :
Nombre d'agents encadrés (en ETP) :	
- effectif théorique :	
- effectif physique présent au 1/07/2016 :.....	
Description sommaire des activités du poste ⁽²⁾ :	

Proposition du groupe fonctions au sens de l'annexe II	
Date de changement des fonctions	
<input type="checkbox"/> AGENT LOGE	<input type="checkbox"/> AGENT NON LOGE
Justification (si nécessaire) :	

Signature du responsable de structure	Avis de l'IGAPS (A adresser au SG/SRH/BPNP – à l'attention de Mmes HUTTE ou COTTEREAU - Copie pour information au responsable de structure)
	'Conforme : 'Non conforme : Si non, nouveau groupe fonctions proposé :
	Justification :

	Date et Signature de l'IGAPS
	Validation SG/SRH (Date et Signature)

(1) Si nécessaire joindre un organigramme

(2) Joindre une fiche de poste détaillée