

Paris, le 29 octobre 2026

De quoi dépend vraiment le régime indemnitaire en administration centrale ?

FOcus sur le complément indemnitaire annuel (CIA, modulation individuelle) et les groupes de fonctions (IFSE, cotation des postes) en AC – bilans RH 2025

Auteur : Mathieu PINSON

Résumé

À partir des bilans d'activité « Primes » des ressources humaines 2025 présentés le 14 octobre 2026 en annexe, ce FOCUS analyse la répartition du complément indemnitaire annuel (CIA) et des groupes de fonctions (IFSE) en administration centrale. Sur une enveloppe visible d'environ 2,79 M€, les agents de catégorie A+ (22 % des bénéficiaires) perçoivent 37 % du total, et le CIA moyen varie presque du simple au quadruple selon le corps, de 960 € à 3 730 €. Ces écarts tiennent surtout au montant de référence fixé par corps et par grade, bien plus qu'à la modulation individuelle. La cotation des postes varie aussi fortement d'une direction à l'autre pour un même corps : les trois quarts des attachés et des IAE de la DGPE sont en G4, contre 39 % et 26 % au SG. Faute de critères de cotation et de modulation et de tableau croisé groupe/CIA/genre/direction, FO demande à l'administration davantage de transparence pour vérifier que le CIA récompense effectivement l'engagement individuel.

Introduction

Ce document s'appuie sur la « Présentation des bilans d'activité des ressources humaines de l'année 2025 », réalisée par le secrétariat général / service des ressources humaines (SG/SRH) et présentée le 14 octobre 2026 aux représentants des personnels. Parmi les données communiquées figure la répartition du complément indemnitaire annuel (CIA), la part variable du RIFSEEP, versée chaque année. Son montant de référence (100 %) est fixé par corps et par grade, au prorata du temps d'occupation du poste. C'est sur cette base que s'applique la modulation individuelle, censée reconnaître l'engagement des agents. Les tableaux transmis permettent de mesurer dans quelle mesure elle y parvient.

Nous proposons ici une lecture de ces chiffres en cinq temps : la part de l'enveloppe revenant à chaque catégorie ; la modulation du CIA selon les corps ; la répartition des agents par groupe de fonctions, c'est-à-dire par cotation des postes (G1 étant le niveau de responsabilité le plus élevé) ; les écarts de cotation entre directions pour un même corps ; enfin, les directions où la part de postes bien cotés est la plus forte, mises en regard des emplois pourvus en 2025. Le CGAAER, qui n'est pas une direction générale et réunit essentiellement des agents au grade sommital, il est à ce titre une exception. La comparaison pertinente est celle à réaliser entre directions à savoir entre le SG, la DGPE, la DGER et la DGAL. Sauf mention contraire, les effectifs et les montants sont ceux de la présentation ; les pourcentages, moyennes et écarts sont issus de nos calculs. Les données concernant moins de cinq agents étant généralement masquées, certaines situations n'ont pu être étudiées. Enfin, le bilan ne croise pas groupe de fonctions et montant de CIA.

Répartition de l'enveloppe de CIA par catégorie

Catégorie	Part des agents au CIA	Part de l'enveloppe	CIA moyen	Ecart avec la catégorie suivante
A+ (AE, IPEF, ISPV)	22 %	37 %	≈ 3 650 €	1460 €
A (AAE, IAE, IR, IE)	45 %	45 %	≈ 2 190 €	990 €
B (TSMA-TFR, SA)	26 %	14 %	≈ 1 200 €	240 €
C	7 %	3 %	≈ 960 €	-

≈ X 1,5

≈ X 4

L'enveloppe visible s'élève à environ 2,79 M€ pour 1 289 agents¹. Les agents de catégorie A+ représentent 22 % des bénéficiaires et perçoivent 37 % de l'enveloppe. Ceux de catégories B et C représentent 33 % des bénéficiaires et reçoivent moins d'un cinquième (18 %) du total. Le CIA moyen d'un agent de catégorie A+ est plus de quatre fois supérieur à celui d'un agent de catégorie C. Ces écarts découlent pour l'essentiel du montant de référence fixé par corps et par grade, et non de la modulation individuelle.

Modulation du CIA par corps ^{2 3}

Corps	Agents	< 80	[80;120[	> = 120	Moy. [80-119[	Moy. > = 120	Moy. globale	Ecart avec le corps suivant
AE	56	NC	71 %	29 %	3 229 €	4 411 €	≈ 3 570 €	- 160 €
IPEF	119	4 %	68 %	28 %	3 432 €	4 714 €	≈ 3 730 €	+ 120 €
ISPV	109	NC	72 %	28 %	3 580 €	3 687 €	≈ 3 610 €	+ 1335 €
IAE	189	6 %	65 %	29 %	2 036 €	2 982 €	≈ 2 275 €	+ 115 €
AAE	373	11,5 %	56 %	33 %	1 881 €	3 051 €	≈ 2 160 €	+ 850 €
TSMA-TFR	63	NC	38 %	62 %	1 017 €	1 495 €	≈ 1 310 €	+ 135 €
SA	273	12 %	40 %	48 %	930 €	1 575 €	≈ 1 175 €	+ 215 €
Cat. C	92	13 %	49 %	38 %	912 €	1 182 €	≈ 960 €	-

Nota : les IR et les IE (15 agents au total) ne figurent pas dans ce tableau.

Le CIA moyen varie presque du simple au quadruple selon le corps : environ 3 730 € pour les IPEF (119 agents), 3 610 € pour les ISPV (109) et 3 570 € pour les AE (56), contre 2 275 € pour les IAE (189), 2 160 € pour les AAE (373), 1 310 € pour les TSMA-TFR (63), 1 175 € pour les SA (273) et 960 € pour les agents de catégorie C (92)¹. Chez les AE, les IPEF, les ISPV et les IAE, les deux tiers environ des agents sont en tranche 80-119 % (71 %, 68 %, 72 % et 65 %) et moins d'un tiers à 120 % et plus. Les TSMA-TFR et

¹ Parts et moyennes calculées issues de nos calculs à partir des montants totaux publiés par corps. Les montants masqués (moins de 5 agents) sont exclus : pour les IR et les IE, seule la tranche 80-119 % est comptabilisée.

² Moyennes globales calculées par nos soins (montant total divisé par le nombre d'agents) : elles ne sont pas publiées par le SRH.

³ Les tranches concernant moins de 5 agents sont masquées (NC) dans la présentation. Elles sont exclues des moyennes et aucune conclusion n'est possible sur les AE, les ISPV et les TSMA-TFR situés sous 80 %.

les SA se distinguent : 62 % des TSMA-TFR (39 sur 63) et 48 % des SA (132 sur 273) sont à 120 % et plus. À l'autre extrémité, les agents sous 80 % représentent 11,5 % des AAE (43), 12 % des SA (33) et 13 % des agents de catégorie C (au moins 12)². Le passage de la tranche 80-119 % à celle de 120 % et plus rapporte en moyenne environ 1 280 € aux IPEF, 1 180 € aux AE, 1 170 € aux AAE, 950 € aux IAE, 645 € aux SA, 480 € aux TSMA-TFR et 270 € aux agents de catégorie C, et seulement 107 € aux ISPV.

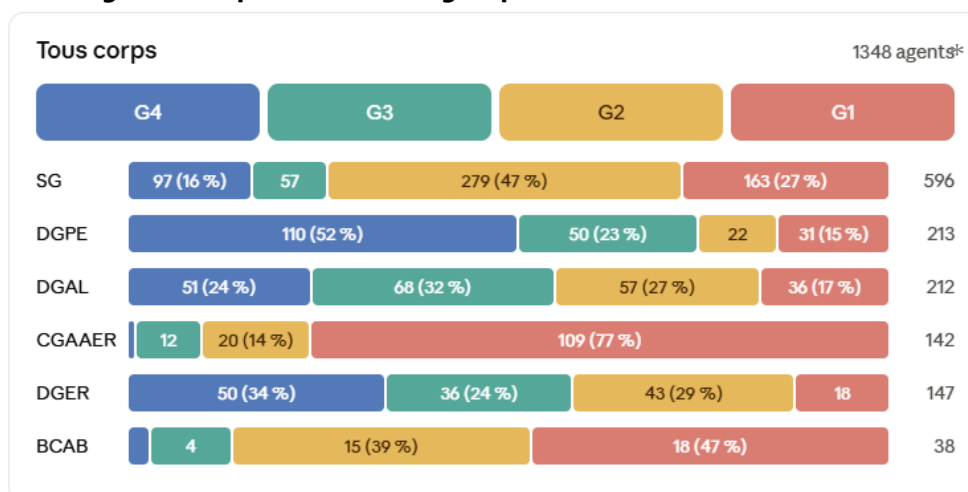
Répartition des agents par groupe de fonctions (IFSE)

Corps	Agents	G4	G3	G2	G1
AE	59	–	8 %	14 %	78 %
IPEF	127	24 %	24 %	18 %	34 %
ISPV	116	–	33 %	22 %	45 %
IAE	206	49 %	17 %	29 %	6 %
AAE	384	47 %	14 %	25 %	14 %
TSMA-TFR	72	–	3 %	54 %	43 %
SA	266	–	18 %	62 %	20 %
Cat. C	95	–	–	15 %	85 %

G1 correspond au niveau de responsabilité le plus élevé de chaque corps. Ce sont les administrateurs de l'État et les agents de catégorie C qui sont proportionnellement les plus nombreux en G1 (78 % et 85 % de leurs effectifs). Près d'un attaché (47 %) et d'un IAE (49 %) sur deux se situent en G4, le groupe le moins élevé, alors que seuls 14 % des attachés et 6 % des IAE sont en G1. Les TSMA-TFR et les SA occupent surtout des postes en G2 (54 % et 62 %), avec une part importante de G1 pour les TSMA-TFR (43 %) et très peu de G3 (3 %). Les IPEF et les ISPV présentent une répartition plus équilibrée, avec toutefois une proportion plus forte en G1 (34 % et 45 %). Pour un même corps, la répartition varie aussi selon la direction : trois attachés sur quatre de la DGPE sont en G4, contre environ deux sur cinq au SG.

Répartition des agents par groupe de fonctions (IFSE)

Effectif par corps, par structure et par groupe – toutes structures. Les pourcentages calculés sur moins de 10 agents sont indicatifs. Cette présentation sert à comparer, **la façon dont les agents se répartissent entre groupes de fonctions selon la structure**. La base 100 par structure permet de comparer des populations de tailles différentes selon les structures. Les présentations suivantes servent à comparer pour un même corps, **la façon dont les agents se répartissent entre groupes de fonctions selon la structure**.

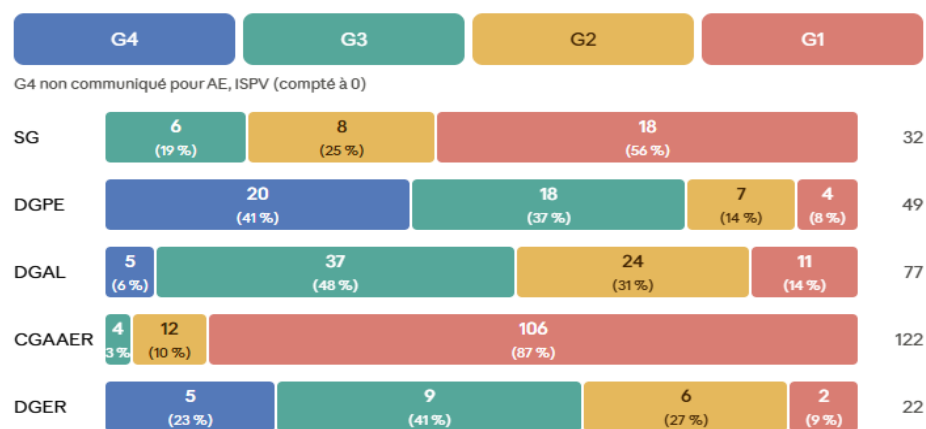


* 1348 agents correspondent à l'ensemble des effectifs dont le poste est coté pour le RIFSEEP

Catégorie A+

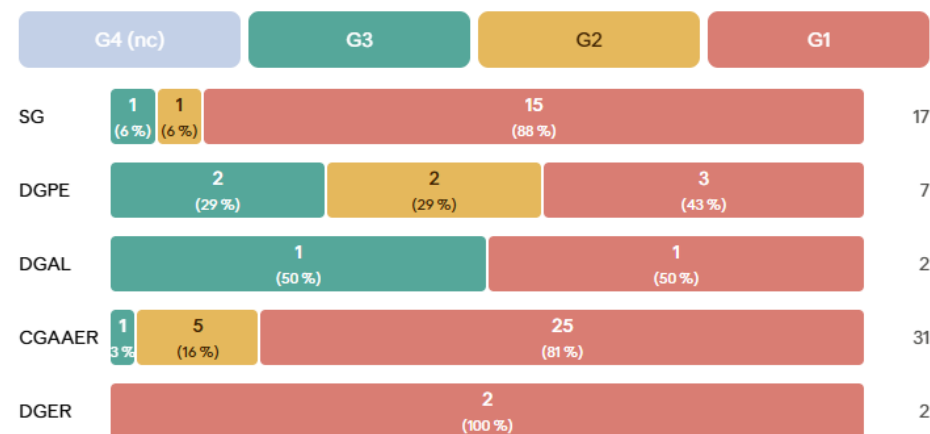
AE, IPEF, ISPV

302 agents



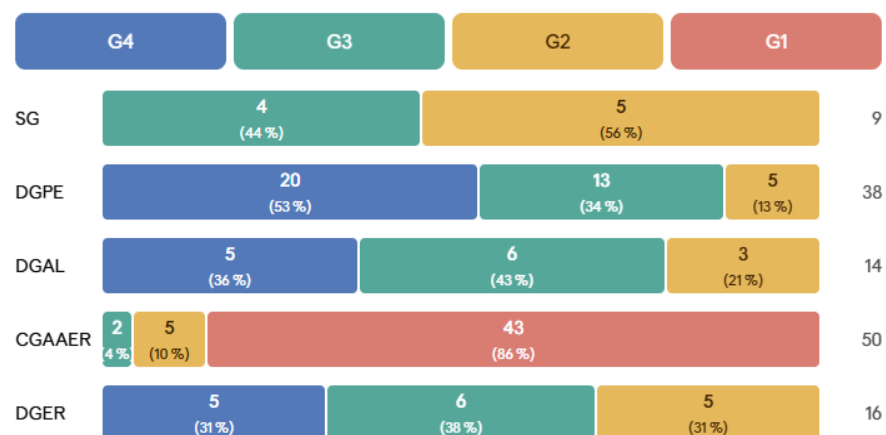
1 · AE

59 agents



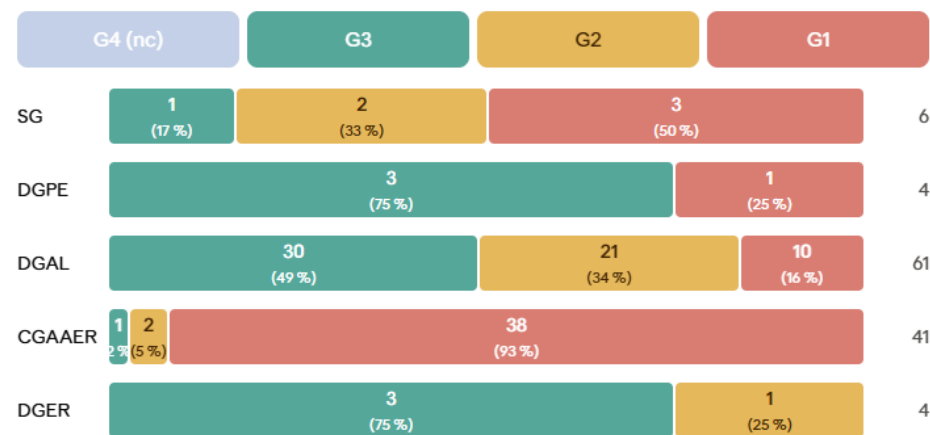
2 · IPEF

127 agents



3 · ISPV

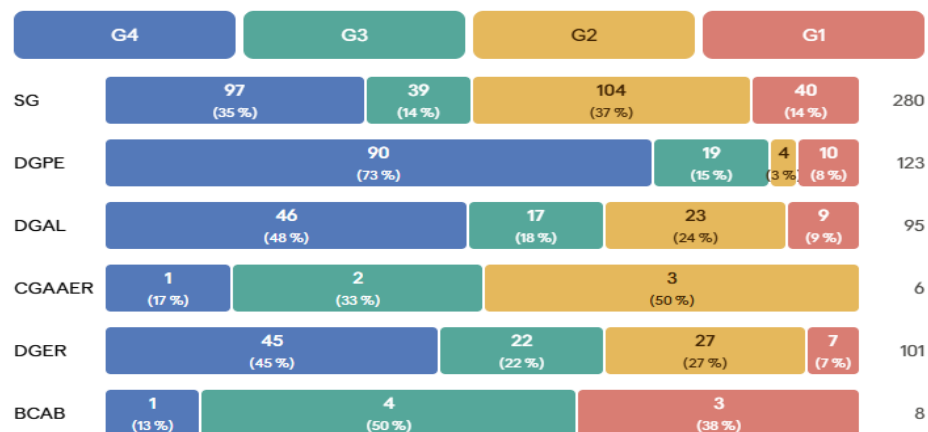
116 agents



Catégorie A

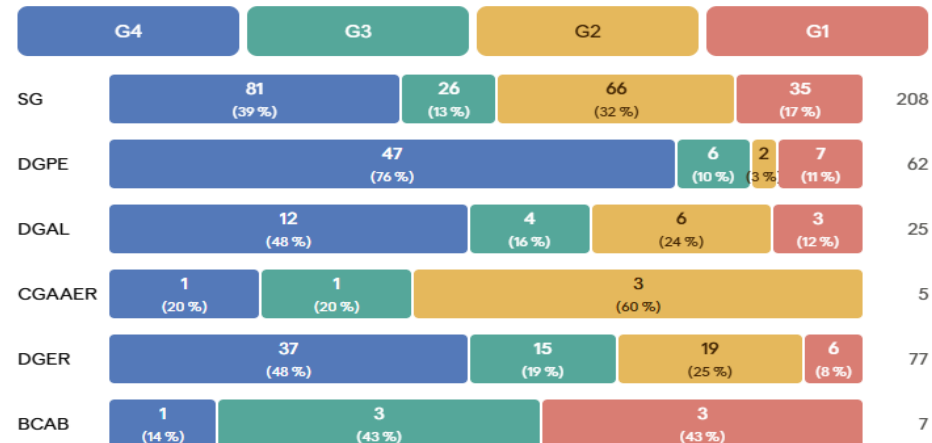
AAE, IAE, IR, IE

613 agents



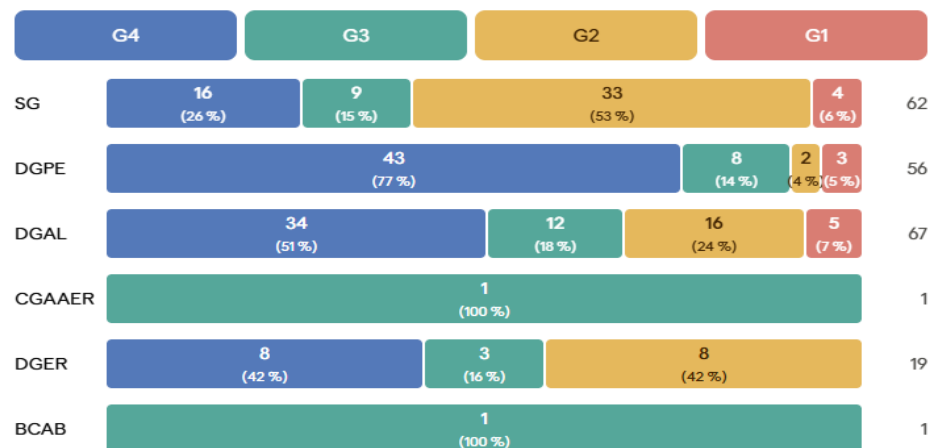
4 · AAE

384 agents



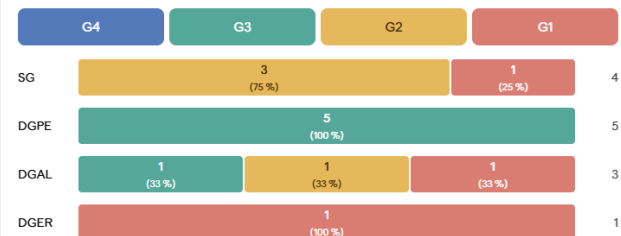
5 · IAE

206 agents



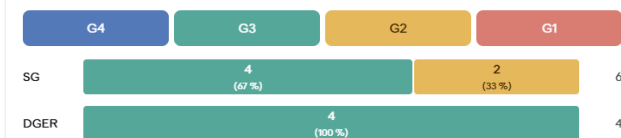
6 · IR

13 agents



7 · IE

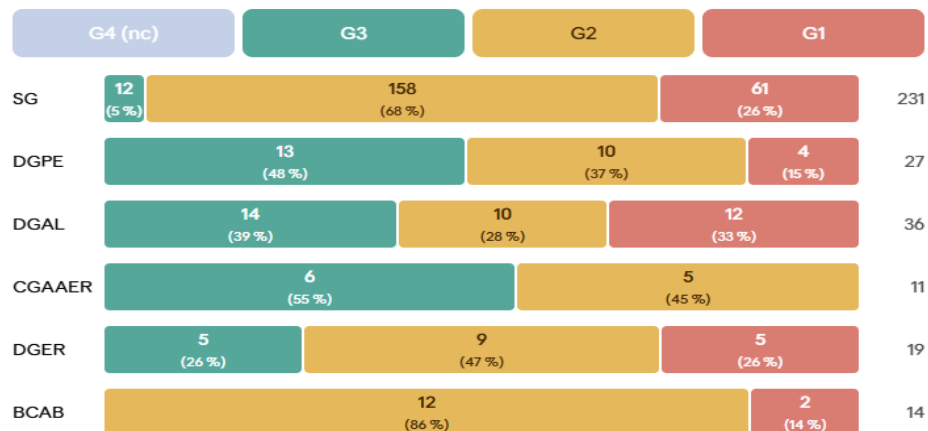
10 agents



Catégorie B

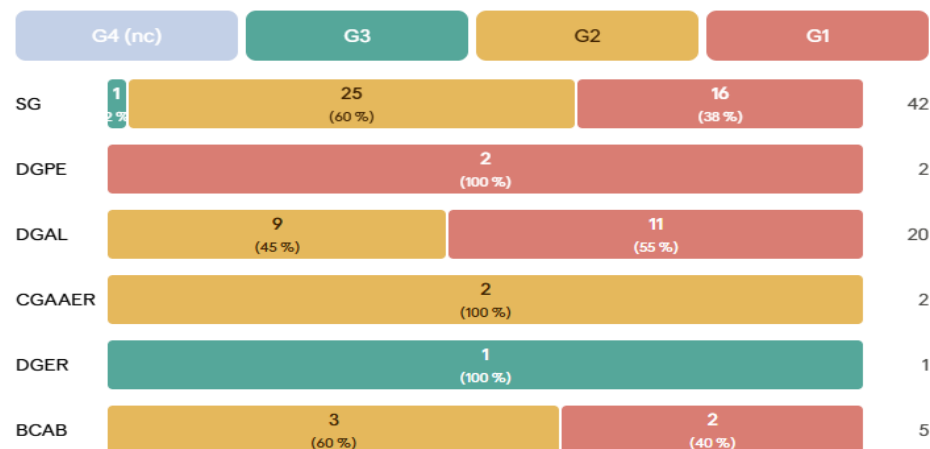
TsMA-TFR, SA

338 agents



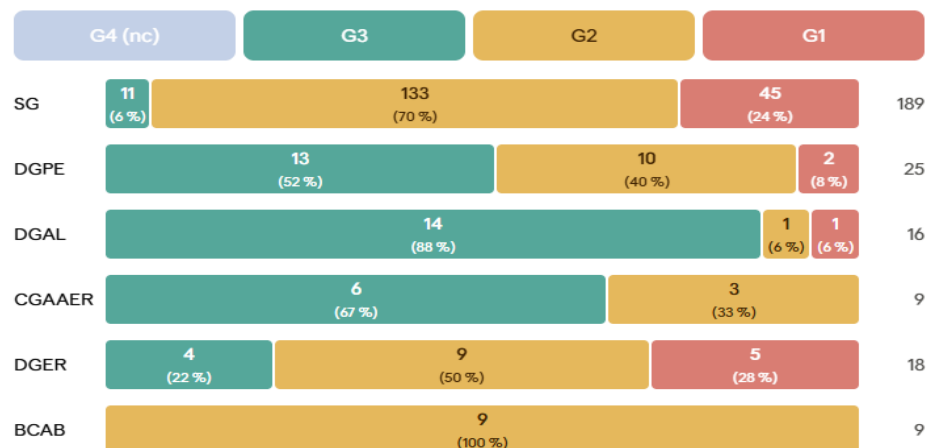
8 · TsMA-TFR

72 agents



9 · SA

266 agents



10 · Cat C

95 agents



Les groupes correspondant à la cotation des postes, leur répartition varie, pour un même corps, d'une direction à l'autre. Le CGAAER, qui n'est pas une direction générale et réunit essentiellement des agents de catégorie A+ au grade sommital. Il est à ce titre une exception : il concentre à lui seul les postes les plus élevés, avec 86 % des IPEF (43 sur 50), 93 % des ISPV (38 sur 41) et 81 % des AE (25 sur 31) cotés en G1. Aucun IPEF n'est en G1 en dehors de lui.

Entre le SG, la DGPE, la DGER et la DGAL, les **IPEF** sont répartis entre G4, G3 et G2, sans aucun poste en G1 : 53 % des IPEF de la DGPE sont en G4 (20 sur 38), contre 36 % à la DGAL (5 sur 14) et 31 % à la DGER (5 sur 16), tandis que ceux du SG (9) sont en G3 (4) ou en G2 (5). Les **ISPV** sont surtout à la DGAL, où près de la moitié occupe des postes cotés en G3 (49 %, soit 30 sur 61), un tiers en G2 (34 %, soit 21) et 16 % en G1 (10). Les AE du SG (17) sont à 88 % en G1 (15) ; ceux des autres directions sont trop peu nombreux (2 à 7) pour être comparés.

Chez les **attachés**, les trois quarts de ceux de la DGPE (76 %, soit 47 sur 62) occupent des postes cotés en G4, le groupe le moins élevé, contre 39 % au SG (81 sur 208) et 48 % à la DGAL (12 sur 25) et à la DGER (37 sur 77). Au SG, près d'un tiers des attachés (32 %, soit 66) sont sur des postes cotés en G2 et 17 % (35) en G1, alors que la DGPE n'en compte que 2 en G2 (3 %) et la DGER 6 en G1 (8 %). Le constat est le même pour les **IAE** : 77 % de ceux de la DGPE (43 sur 56) sont en G4, contre 51 % à la DGAL (34 sur 67), 42 % à la DGER (8 sur 19) et 26 % au SG (16 sur 62), où plus de la moitié (53 %, soit 33) est en G2.

Parmi les corps de catégorie B, les **SA** du SG occupent surtout des postes cotés en G2 (70 %, soit 133 sur 189), avec près d'un quart en G1 (24 %, soit 45), tandis qu'à la DGPE plus de la moitié (52 %, soit 13 sur 25) est en G3 et qu'à la DGAL presque tous (88 %, soit 14 sur 16) le sont. À la DGER, la moitié des SA sont en G2 (9 sur 18) et 28 % en G1 (5). Les **TSMA-TFR** sont surtout en G2 au SG (60 %, soit 25 sur 42) et en G1 à la DGAL (55 %, soit 11 sur 20). La répartition des agents de **catégorie C** est en revanche homogène : de 80 % à 100 % d'entre eux sont en G1 dans chacune des quatre directions (83 % au SG, soit 44 sur 53, et 93 % à la DGPE, soit 13 sur 14).

Précision sur la part de postes cotés en G1 ou G2, les deux groupes les plus élevés

Corps	SG	DGPE	DGER	DGAL
AAE	49 % (101/208)	15 % (9/62)	32 % (25/77)	36 % (9/25)
IAE	60 % (37/62)	9 % (5/56)	42 % (8/19)	31 % (21/67)
IPEF	56 % (5/9)	13 % (5/38)	31 % (5/16)	21 % (3/14)
ISPV	83 % (5/6)	25 % (1/4)	25 % (1/4)	51 % (31/61)
SA	94 % (178/189)	48 % (12/25)	78 % (14/18)	12,5 % (2/16)

Pour les autres corps, en utilisant la seule part de G1 :

- **TSMA-TFR** : 55 % à la DGAL (11 sur 20) contre 38 % au SG (16 sur 42). Les effectifs de la DGPE (2) et de la DGER (1) sont trop faibles pour être commentés.
- **Catégorie C** : de 80 % à 100 % en G1 dans les quatre directions. Aucune différence.
- **AE** : 88 % en G1 au SG (15 sur 17). Les autres directions comptent 2 à 7 agents, trop peu pour comparer.

Quelle direction offre les postes les mieux cotés ? Pour les corps les plus nombreux, c'est au SG que la part de postes cotés en G1 ou G2 est la plus forte : 49 % des attachés (101 sur 208), 60 % des IAE (37 sur 62) et 94 % des SA (178 sur 189). À l'inverse, la DGPE compte 15 % d'attachés (9 sur 62) et 9 % d'IAE (5 sur 56) dans ces deux groupes, et la DGAL 12,5 % de SA (2 sur 16). Les IPEF sont sans poste en G1 dans ces quatre directions ; ceux du SG (9) sont en G2 pour plus de la moitié (5), contre 13 % à la DGPE (5 sur 38). Chez les ISPV, la DGAL, où se trouvent 61 des 75 ISPV des quatre directions, compte la moitié de ses postes en G1 ou G2 (31 sur 61). Les TSMA-TFR sont plus souvent en G1 à la DGAL (55 %, soit 11 sur 20) qu'au SG (38 %, soit 16 sur 42), alors que les agents de catégorie C sont en G1 à 80 % ou plus dans les quatre directions. Ce constat porte sur la cotation des postes : le bilan ne donne pas les missions ou les perspectives de carrière.

Pour les attachés, les IAE et les SA, c'est au SG que la part de postes cotés en G1 ou G2 est la plus élevée, et à la DGPE (attachés, IAE) ou à la DGAL (SA) qu'elle est la plus faible. Néanmoins, les écarts de cotation entre directions ne peuvent s'expliquer sur la base du seul bilan présenté.

Deux compléments à considérer

Les opportunités de recrutement. La présentation du SRH donne par ailleurs le nombre d'emplois pourvus en 2025 par corps et par direction. Le SG en concentre l'essentiel pour les attachés (33 sur 52) et les SA (24 sur 28). Pour les ISPV, c'est la DGAL (7 sur 13), et pour les IPEF, la DGPE et le CGAAER (6 sur 15 chacun). Le tableau regroupe les IAE et les ITPE (23 emplois), dont 8 à la DGAL, 5 au SG, 4 à la DGPE et 4 à la DGER. Ces chiffres ne portent que sur une année.

La cause des écarts. Les écarts sont décrits sans les expliquer, et deux hypothèses restent ouvertes. Le SG regroupe davantage de fonctions d'encadrement et de support. La DGPE compte aussi des agents plus jeunes : 24 % de ses effectifs ont entre 19 et 29 ans, ce qui peut expliquer plus de postes en G4.

Conclusion

Le bilan 2025 montre d'abord un CIA qui différencie entre les catégories et entre les corps. Sur une enveloppe visible d'environ 2,79 M€, les agents de catégorie A+ (22 % des bénéficiaires) perçoivent 37 % du total, tandis que les catégories B et C (33 % des bénéficiaires) reçoivent moins d'un cinquième. Le montant moyen varie presque du simple au quadruple, de 960 € pour la catégorie C à 3 730 € pour les IPEF, et il procède par paliers : les trois corps A+ sont à 160 € au plus les uns des autres (de 3 570 à 3 730 €), mais 1 335 € les séparent des IAE, et 850 € séparent les AAE des TSMA-TFR. Ces écarts découlent pour l'essentiel du montant de référence fixé par corps et par grade, et non de la modulation individuelle.

À l'intérieur de chaque corps, la modulation reste inégale. Les TSMA-TFR (62 %) et les SA (48 %) sont en majorité ou presque à 120 % et plus, ce qui interroge le sens de la cible, tandis que 11,5 % des attachés, 12 % des SA et 13 % des agents de catégorie C se situent sous 80 %. Le gain lié au passage dans la tranche supérieure va de 107 € pour les ISPV à environ 1 280 € pour les IPEF.

La cotation des postes diffère elle aussi. Près d'un attaché (47 %) et d'un IAE (49 %) sur deux sont sur des postes cotés en G4, alors que 78 % des AE et 85 % des agents de catégorie C sont en G1. Pour un même corps, elle varie d'une direction à l'autre : les trois quarts des attachés (76 %) et des IAE (77 %) de la DGPE sont en G4, contre 39 % et 26 % au SG. Entre le SG, la DGPE, la DGER et la DGAL, la part de postes cotés en G1 ou G2 est la plus élevée au SG pour les attachés (49 %), les IAE (60 %) et les SA (94 %), et la plus faible à la DGPE pour les attachés (15 %) et les IAE (9 %), à la DGAL pour les SA (12,5 %). Le bilan ne permet cependant pas de dire où il est le plus intéressant de travailler : il ne donne ni les missions, ni les conditions de travail, ni le CIA perçu par direction.

Sur le CIA, les constats restent partiels. Il serait intéressant que l'administration puisse communiquer : (1) un tableau croisé corps / groupe / tranche indiquant effectifs, montant total et montant moyen ; (2) la ventilation par sexe et par direction ; (3) les évolutions de la modulation du CIA et des groupes de fonction depuis la mise en place du RIFSEEP ; (4) la courbe de ventilation du CIA par corps. Sans ces éléments, il est impossible de vérifier que le CIA récompense l'engagement individuel plutôt que le corps d'appartenance ou la direction d'affectation.

Nous nous interrogeons aussi sur les écarts de cotation des postes entre directions : reflètent-ils la nature des postes ou des pratiques différentes ? La question reste ouverte.

ANNEXE : Présentation des bilans d'activité des ressources humaines de l'année 2025 - 14 octobre 2026 – Partie : PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

01 49 55 52 84 / 40 04

FOagriculture@agriculture.gouv.fr



Annexe : Présentation des bilans d'activité des ressources humaines de l'année 2025 - 14 octobre 2026 - PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (1/11)

Pour rappel, le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) est proratisé pour tenir compte du temps de présence effectif.

En outre, les données qui concernent un trop faible échantillon d'agents (moins de 5 agents) ne sont pas comptabilisées pour éviter leur identification (noté NC dans les différents tableaux).

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (2/11)

• RIFSEEP Administrateurs de l'Etat (AE)

RIFSEEP 2025 - ADMINISTRATEURS DE L'ÉTAT				
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)				
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe		
		G3	G2	G1
SG	17	1	1	15
DGPE	7	2	2	3
DGAL	2	1	0	1
CGAAER	31	1	5	25
DGER	2	0	0	2
BCAB	0	0	0	0
Total	59	5	8	46

RIFSEEP 2025 - ADMINISTRATEURS DE L'ÉTAT			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	NC	NC	NC
de 80% à 119%	40	129 163,56 €	3 229,09 €
> ou = 120%	16	70 578,00 €	4 411,13 €
Total	56	199 741,56 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (3/11)

- RIFSEEP Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)

RIFSEEP 2025 - IPEF					
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)					
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe			
		G4	G3	G2	G1
SG	9	0	4	5	0
DGPE	38	20	13	5	0
DGAL	14	5	6	3	0
CGAAER	50	0	2	5	43
DGER	16	5	6	5	0
BCAB	0	0	0	0	0
Total	127	30	31	23	43

RIFSEEP 2025 - IPEF			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	5	10 410,00 €	2 082,00 €
de 80% à 119%	81	277 953,56 €	3 431,53 €
> ou = 120%	33	155 558,50 €	4 713,89 €
Total	119	443 922,06 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (4/11)

- RIFSEEP Inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV)

RIFSEEP 2025 - ISPV				
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)				
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe		
		G3	G2	G1
SG	6	1	2	3
DGPE	4	3	0	1
DGAL	61	30	21	10
CGAAER	41	1	2	38
DGER	4	3	1	0
BCAB	0	0	0	0
Total	116	38	26	52

RIFSEEP 2025 - ISPV			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	NC	NC	NC
de 80% à 119%	79	282 801,64 €	3 579,77 €
> ou = 120%	30	110 603,88 €	3 686,80 €
Total	109	393 405,52 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (5/11)

- RIFSEEP Attachés d'administration de l'Etat (AAE)

RIFSEEP 2025 - AAE					
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)					
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe			
		G4	G3	G2	G1
SG	208	81	26	66	35
DGPE	62	47	6	2	7
DGAL	25	12	4	6	3
CGAAER	5	1	1	3	0
DGER	77	37	15	19	6
BCAB	7	1	3	0	3
Total	384	179	55	96	54

RIFSEEP 2025 - AAE			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	6	0,00 €	0,00 €
de 21% à 59%	12	9 345,00 €	778,75 €
de 60% à 79%	25	32 946,40 €	1 317,86 €
de 80% à 119%	208	391 208,65 €	1 880,81 €
> ou = 120%	122	372 198,75 €	3 050,81 €
Total	373	805 698,80 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (6/11)

- RIFSEEP Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)

RIFSEEP 2025 - IAE					
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)					
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe			
		G4	G3	G2	G1
SG	62	16	9	33	4
DGPE	56	43	8	2	3
DGAL	67	34	12	16	5
CGAAER	1	0	1	0	0
DGER	19	8	3	8	0
BCAB	1	0	1	0	0
Total	206	101	34	59	12

RIFSEEP 2025 - IAE			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	12	18 523,20 €	1 543,60 €
de 80% à 119%	123	250 400,92 €	2 035,78 €
> ou = 120%	54	161 012,84 €	2 981,72 €
Total	189	429 936,96 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (7/11)

• RIFSEEP Ingénieurs de recherche (IR)

RIFSEEP 2025 - IR					
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)					
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe			
		G4	G3	G2	G1
SG	4	0	0	3	1
DGPE	5	0	5	0	0
DGAL	3	0	1	1	1
CGAAER	0	0	0	0	0
DGER	1	0	0	0	1
BCAB	0	0	0	0	0
Total	13	0	6	4	3

RIFSEEP 2025 - IR			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	NC	NC	NC
de 80% à 119%	10	23 002,67 €	2 300,27 €
> ou = 120%	NC	NC	NC
Total	10	23 002,67 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (8/11)

• RIFSEEP Ingénieurs d'études (IE)

RIFSEEP 2025 - IE					
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)					
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe			
		G4	G3	G2	G1
SG	6	0	4	2	0
DGPE	0	0	0	0	0
DGAL	0	0	0	0	0
CGAAER	0	0	0	0	0
DGER	4	0	4	0	0
BCAB	0	0	0	0	0
Total	10	0	8	2	0

RIFSEEP 2025 - IE			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	NC	NC	NC
de 80% à 119%	5	5 885,67 €	1 177,134
> ou = 120%	NC	NC	NC
Total	5	5 885,67 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (9/11)

- RIFSEEP Techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA) – Techniciens de formation et de recherche (TFR)

RIFSEEP 2025 - TSMA - TFR				
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)				
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe		
		G3	G2	G1
SG	42	1	25	16
DGPE	2	0	0	2
DGAL	20	0	9	11
CGAAER	2	0	2	0
DGER	1	1	0	0
BCAB	5	0	3	2
Total	72	2	39	31

RIFSEEP 2025 - TSMA - TFR			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	NC	NC	NC
de 60% à 79%	NC	NC	NC
de 80% à 119%	24	24 403,15 €	1 016,80 €
> ou = 120%	39	58 308,15 €	1 495,08 €
Total	63	82 711,30 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (10/11)

- RIFSEEP Secrétaires administratifs (SA)

RIFSEEP 2025 - SA				
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)				
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe		
		G3	G2	G1
SG	189	11	133	45
DGPE	25	13	10	2
DGAL	16	14	1	1
CGAAER	9	6	3	0
DGER	18	4	9	5
BCAB	9	0	9	0
Total	266	48	165	53

RIFSEEP 2025 - SA			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	6	520,00 €	86,67 €
de 21% à 59%	11	2 688,79 €	244,44 €
de 60% à 79%	16	8 621,75 €	538,86 €
de 80% à 119%	108	100 405,74 €	929,68 €
> ou = 120%	132	207 903,70 €	1 575,03 €
Total	273	320 139,98 €	

PRIMES : pour chaque corps, répartition des agents par groupe de fonctions, montant moyen de CIA servi par corps et par tranche de CIA (11/11)

- RIFSEEP Catégorie C (Adjointes administratifs et adjoints techniques)

RIFSEEP 2025 - Cat C : AA - AT - APST			
REPARTITION des GROUPES de FONCTIONS par STRUCTURES (IFSE)			
STRUCTURES	Nbre agents (situations)	Groupe	
		G2	G1
SG	53	9	44
DGPE	14	1	13
DGAL	4	0	4
CGAAER	3	0	3
DGER	5	1	4
BCAB	16	3	13
Total	95	14	81

RIFSEEP 2025 - Cat C : AA - AT - APST			
REPARTITION du CIA			
	Nbre agents (situations)	Montant total	Montant moyen servi
< ou = 20%	NC	NC	NC
de 21% à 59%	5	1 839,00 €	367,80 €
de 60% à 79%	7	4 069,00 €	581,29 €
de 80% à 119%	45	41 043,20 €	912,07 €
> ou = 120%	35	41 376,00 €	1 182,17 €
Total	92	88 327,20 €	