



Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction de la gestion des carrières et de la
rémunération
Bureau du pilotage de la rémunération
78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
0149554955

Note de service
SG/SRH/SDCAR/2021-652
25/08/2021

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 5

Objet : Règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Destinataires d'exécution

Administration centrale Services déconcentrés Établissements d'enseignement technique et supérieur agrico
Pour information : Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) Organisations syndicales

Résumé : La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de gestion du RIFSEEP pour les agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer. Elle s'applique à compter du 1er septembre 2020.

Textes de référence : Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Arrêté du 14 novembre 2019 fixant le nombre des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Arrêté du 20 juillet 2021 portant application aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

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

La présente note établit les règles de gestion de ce régime indemnitaire pour les agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles en métropole ou dans les départements et collectivités d'outre-mer. Elle s'applique à compter du 1^{er} septembre 2020.

Le RIFSEEP se compose de 3 volets cumulatifs :

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

La présente note comprend également :

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

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

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

- **une annexe II qui présente les groupes et sous-groupes de fonctions** pour ce statut pour chaque secteur d'activités, en cohérence avec l'arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle, dans la mesure où ce texte opère la répartition de ces emplois en trois groupes I, II et III, et, pour chaque groupe, entre les emplois permettant l'accès à l'échelon spécial du groupe et les autres emplois du groupe.

- **une annexe III qui présente les barèmes applicables** aux agents relevant du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole, en fonction du groupe ou sous-groupe de fonctions, ainsi que du secteur d'activités (agents affectés en administration centrale ; agents affectés en services déconcentrés ; agents affectés dans le secteur de l'enseignement logés par nécessité absolue de service (NAS) et agents non logés).

Les barèmes comportent :

- la détermination d'un montant barème d'IFSE par groupe ou sous-groupe de fonctions. Ce barème correspond au montant annuel brut versé à un agent à temps plein. Le 1/12^{ème} de ce montant correspond au montant servi mensuellement ;
- la détermination d'un montant de référence de CIA, par groupe de fonctions, constituant l'apport annuel de CIA pour 2020 et 2021. Les modalités de versement et de modulation du CIA pour l'année scolaire 2020/2021 sont déterminées par cette note de service. Une note spécifique relative aux modalités de réalisation de la campagne annuelle de modulation de CIA au MAA sera publiée pour les prochaines années scolaires.

Une notification individuelle faisant apparaître le groupe de fonctions sera adressée aux agents à partir de la bascule opérée en août 2021.

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

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

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

*
* *

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

Pour le Contrôleur Budgétaire
et Comptable Ministériel

La Secrétaire Générale

Sophie DELAPORTE

ANNEXE I

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

1.1 Primes exclusives (intégrées au sein du RIFSEEP)

- ◆ La prime de fonctions et de résultat (PFR)
- ◆ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS en administration centrale et en services déconcentrés/enseignement)
- ◆ La prime de rendement (PR)
- ◆ La prime spéciale (PS)
- ◆ La prime d'administration (PADMI)
- ◆ La prime de service et de rendement (PSR)
- ◆ L'indemnité de sujétions spéciales (ISSQ)
- ◆ L'indemnité de performance et de fonction (IPF)
- ◆ L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)
- ◆ La prime d'activité aux fonctionnaires des corps de l'inspection du travail et de l'inspection de la formation professionnelle
- ◆ La prime de technicité aux fonctionnaires des corps de l'inspection du travail et de l'inspection de la formation professionnelle
- ◆ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ◆ La prime de fonction informatique (TAI)
- ◆ L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes (IRAR)
- ◆ L'indemnité de comptabilité dite « comptabilité matière » (ICM)
- ◆ L'indemnité de chaussures et de petits équipements (ICPE)
- ◆ L'indemnité de conseiller de formation continue (CFC)
- ◆ La prime de participation à la recherche scientifique (PPR)
- ◆ L'indemnité de sujétions spéciales de responsable d'exploitation agricole ou halle technologique dans les établissements d'enseignement supérieur (IREHS)
- ◆ L'indemnité de responsabilité en faveur des personnels exerçant les fonctions de directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique des établissements publics locaux d'enseignement agricole (IRE)
- ◆ L'indemnité de responsabilité de direction de CFA et CFPPA (IRD)
- ◆ La prime d'enseignement supérieur (PES)
- ◆ L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
- ◆ L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITII)
- ◆ L'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IF2R) ainsi que les compléments fonctionnels versés selon certaines conditions
- ◆ L'indemnité pour frais de bureau allouées aux inspecteurs et inspecteurs principaux de l'enseignement agricole.

1.2 Éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP

- ◆ **Primes de l'arrêté 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 :**
 - *indemnité de caisse et de responsabilité* régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
 - *indemnité pour rémunération de services*, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements

- publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988;
- *indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail* tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
 - *indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement* régie par le décret du 2 juillet 2001 ;
 - *indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels* régie par le décret du 5 décembre 2001 ;
 - *rétribution des comptables commis d'office par la reddition des comptes des comptables publics et assimilés* instituée par le décret du 27 août 2007 ;

➡ **Nouvelle bonification indiciaire (NBI);**

➡ **Dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement ou 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 tels que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement... ;**

➡ **Dépenses compensant la perte de pouvoir d'achat telles que la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;**

➡ **Indemnités liées à l'accompagnement dans le cadre de la réforme territoriale.**

ANNEXE II

LISTE DES GROUPES OU SOUS-GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP POUR LE STATUT D'EMPLOI D'ENCADREMENT DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Le RIFSEEP du statut d'emploi de l'encadrement de l'enseignement agricole comprend trois groupes de fonctions, chaque groupe pouvant être divisé en sous-groupe identifiant des fonctions spécifiques.

La cartographie des fonctions a été définie en cohérence avec l'arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.

Le classement de chaque agent dans les groupes (ou sous-groupes) de fonctions a été opéré conformément aux listes de fonctions détaillées. Ainsi, lors de la bascule au RIFSEEP, chaque agent du statut d'encadrement a été classé dans le groupe ou sous-groupe de fonctions correspondant aux fonctions qu'il occupait au 1^{er} septembre 2020 (ou à sa date d'arrivée si celle-ci est postérieure).

Le classement de chaque agent dans un groupe (ou sous-groupe) de fonctions fera l'objet d'une notification individuelle à l'issue de la bascule opérée en août 2021, au plus tard fin 2021. En cas de changement de fonctions intervenu entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 juillet 2021, la notification individuelle ne fera apparaître que le dernier groupe ou sous-groupe de fonctions de l'agent.

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

Tableaux de répartition des fonctions des agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement dans les groupes et sous-groupes du RIFSEEP :

EN ADMINISTRATION CENTRALE

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP
Adjoint de sous-directeur Assesseur au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole	G1 / 1.1
Coordonnateur de l'inspection de l'enseignement agricole	G1 / 1.2
Médiateur de l'enseignement agricole	G1 / 1.3
Inspecteur de l'enseignement agricole niveau expérimenté	G2 / 2.1
Adjoint au médiateur de l'enseignement agricole	G2 / 2.2
Inspecteur de l'enseignement agricole niveau débutant	G3 / 3.1
Chargé de mission auprès d'un sous-directeur, chargé de mission	G3 / 3.2

➡ EN SERVICES DÉCONCENTRÉS

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP
Chef de service régional de formation et de développement du groupe d'emploi n°1 de l'arrêté liste (1)	G1
Chef de service régional de formation et de développement du groupe d'emploi n°2 de l'arrêté liste (2)	G2 / 2.1
Poste de direction ou responsable de service à AgroSupDijon	G2 / 2.2
Chef de SFD (service formation développement)	G3 / 3.1
Adjoint de chef de SFRD du groupe d'emploi n°3 de l'arrêté liste (3)	G3 / 3.2

A la date de publication de la note de service :

- (1) Régions concernées : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Normandie, Occitanie, Pays-de-Loire
- (2) Régions concernées : Bretagne, Centre Val-de-Loire, Corse, Grand-Est, Ile-de-France, Provence-Alpes-Côtes d'Azur
- (3) Régions concernées : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine, Normandie, Occitanie

➡ ENSEIGNEMENT

Description des fonctions	Groupe / Sous-groupe RIFSEEP
Directeur d'EPLEFPA de catégorie 4 exceptionnelle (D1 cat 4ex)	G1
Directeur d'EPLEFPA de catégorie 4 (D1 cat 4) Directeur d'EPLEFPA de catégorie 3 (D1 cat 3) Directeur d'EPLEFPA de catégorie 2 (D1 cat 2)	G2 / 2.1
Directeur adjoint d'EPLEFPA (D2 ?) responsable de site toutes catégories confondues	G2 / 2.2
Directeur adjoint d'EPLEFPA en charge de la formation initiale scolaire toutes catégories confondues (D2) Directeur adjoint de l'EPLEFPA en charge de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage toutes catégories confondues (D3 ?) Directeur adjoint de l'EPLEFPA en charge des exploitations (D4?) Directeur de CFA* Directeur de CFPPA* Directeur de CFA/FPPA* Directeur d'exploitation ou d'atelier technologique (DEA/DAT)*	G3

- Conformément à l'Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

ANNEXE III

BARÈMES RIFSEEP APPLICABLES AU MAA

Les montants 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.

Les montants des barèmes s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2020, date d'adhésion au RIFSEEP du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de formation agricoles. Quatre barèmes sont applicables aux personnels relevant de ce statut en fonction de leur secteur d'activités ou de la possibilité de bénéficier d'un logement pour nécessité absolue de service (NAS).

Afin de préparer la bascule au RIFSEEP du statut d'emploi d'encadrement, un recensement exhaustif des bénéficiaires de logements pour nécessité absolue de service (NAS) a été effectué sur la base de chaque délibération votée en conseil d'administration des établissements et des dérogations accordées par les autorités académiques.

Ainsi, l'application des barèmes RIFSEEP pour les agents relevant du statut d'emploi affectés dans le secteur « enseignement » se fera de la manière suivante :

Un agent bénéficiant d'un logement pour NAS dans son EPLEFPA d'affectation, ou dont le logement est pris en charge par le conseil régional (à défaut de logement disponible dans l'établissement) se voit appliquer le barème « enseignement logé ». L'avantage en nature est déclaré par le MAA et figure sur le bulletin de paie ;

Un agent, dont la fonction prévoit l'octroi d'un logement pour NAS, et bénéficiaire d'une dérogation à son utilisation (quel que soit le fait initiateur de la dérogation) se voit appliquer le barème « enseignement logé ». Aucun avantage en nature n'est alors déclaré par le MAA tant que la situation dérogatoire est maintenue ;

Un agent ne pouvant bénéficier d'un logement de fonction pour NAS ou ne pouvant bénéficier d'une prise en charge d'un logement par le conseil régional se voit appliquer le barème « enseignement non logé ».

AGENTS DU STATUT AFFECTES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Groupe RIFSEEP	Sous-groupe	Fonction (1)	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire				
			IFSE	CIA	Total	IFSE Min	IFSE Max	CIA Min	CIA Max	Plafond RIFSEEP
G1	1.1	Adjoint de sous-directeur Assesseur au doyen	29 310	1 690	31 000	4 000	33 000	0	8 800	41 800
	1.2	Coordonnateur de l'inspection	15 740	1 260	17 000					
	1.3	Médiateur de l'enseignement	14 650	1 350	16 000					
G2	2.1	Inspecteur de l'enseignement niv. expérimenté	14 650	1 350	16 000	3 500	27 500	0	7 700	35 200
	2.2	Adjoint a médiateur	12 350	1 300	13 650					
G3	3.1	Inspecteur de l'enseignement niv ? . débutant	12 380	1 270	13 650	3 000	23 500	0	6 600	30 100
	3.2	Chargé de mission	12 350	1 300	13 650					

(1) Liste détaillée des fonctions en annexe II

AGENTS DU STATUT AFFECTES EN SERVICES DÉCONCENTRÉS

Groupe RIFSEEP	Sous-groupe	Fonction (1)	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire				
			IFSE	CIA	Total	IFSE Min	IFSE Max	CIA Min	CIA Max	Plafond RIFSEEP
G1		Chefs de SRFD du groupe d'emploi n°1 de l'arrêté liste *	21 670	2 280	23 950	4 000	33 000	0	8 800	41 800
G2	2.1	Chefs de SRFD du groupe d'emploi n°2 de l'arrêté liste *	19 690	1 920	21 610	3 500	27 500	0	7 700	35 200
	2.2	Poste de direction ou responsable de service à AgroSupDijon	16 320	1 870	18 190					
G3	3.1	Chef de SFD	18 690	1 940	20 630	3 000	23 500	0	6 600	30 100
	3.2	Adjoint de chef de SRFD du groupe d'emploi n°3 de l'arrêté liste *	17 710	1 920	19 630					

**Liste détaillée des fonctions et des régions en annexe II*

AGENTS DU STATUT AFFECTES DANS L'ENSEIGNEMENT LOGES POUR NAS

Groupe RIFSEEP	Sous-groupe	Fonction (1)	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire				
			IFSE	CIA	Total	IFSE Min	IFSE Max	CIA Min	CIA Max	Plafond RIFSEEP
G1		D1 Cat 4ex	10 220	1 080	11 300	4 000	22 620	0	8 800	31 420
G2	2.1	D1 Cat 4	8 670	830	9 500	3 500	17 940	0	7 700	25 640
		D1 Cat 3	8 110	890	9 000					
		D1 Cat 2	9 250	950	10 200					
	2.2	D2 responsable de sites catégories	8 530	970	9 500					
G3		D2 cat4ex	7 760	840	8 600	3 000	15 600	0	6 600	22 200
		D2 cat4	7 400	800	8 200					
		D2 cat3	7 220	780	8 000					
		D2 cat2	7 220	780	8 000					
		D3 cat4ex	7 760	840	8 600					
		D3 cat4	7 410	790	8 200					
		D3 cat3	7 210	790	8 000					
		D3 cat2	7 210	790	8 000					
		D4 cat4ex	7 210	790	8 000					
		D4 cat4	7 210	790	8 000					
		D4 cat3	7 210	790	8 000					
		D4 cat2	7 210	790	8 000					
		Directeur de CFA	10 010	875	10 885					
		Dir ? de CFPPA ou de CFA/CFPPA	8 350	850	9 200					
	DEA/DAT	8 350	850	9 200						

(1) Liste détaillée des fonctions en annexe II

AGENTS DU STATUT AFFECTES DANS L'ENSEIGNEMENT NON LOGES

Groupe RIFSEEP	Sous-groupe	Fonction (1)	Barème RIFSEEP			Barème réglementaire				
			IFSE	CIA	Total	IFSE Min	IFSE Max	CIA Min (CIA Max	Plafond RIFSEEP
G1		D1 Cat 4ex	14 600	1 080	15 680	4 000	33 000	0	8 800	41 800
G2	2.1	D1 Cat 4	12 390	830	13 220	3 500	27 500	0	7 700	35 200
		D1 Cat 3	11 590	890	12 480					
		D1 Cat 2	13 210	950	14 160					
	2.2	D2 responsable de sites catégories	12 190	970	13 160					
G3		D2 cat4ex	11 090	840	11 930	3 000	23 500	0	6 600	30 100
		D2 cat4	10 570	800	11 370					
		D2 cat3	10 310	780	11 090					
		D2 cat2	10 310	780	11 090					
		D3 cat4ex	11 090	840	11 930					
		D3 cat4	10 580	790	11 370					
		D3 cat3	10 300	790	11 090					
		D3 cat2	10 300	790	11 090					
		D4 cat4ex	10 300	790	11 090					
		D4 cat4	10 300	790	11 090					
		D4 cat3	10 300	790	11 090					
		D4 cat2	10 300	790	11 090					
		Directeur de CFA	14 300	875	15 175					
		Dir ? de CFPPA ou de CFA/CFPPA	11 930	850	12 780					
	DEA/DAT	11 930	850	12 780						

(1) Liste détaillée des fonctions en annexe II

ANNEXE IV

MODALITÉS DE BASCULE ET DE GESTION DU RIFSEEP APPLICABLES AU STATUT D'EMPLOI D'ENCADREMENT D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION AGRICOLES DU MAA

Les modalités de gestion décrites dans les points 2 et suivants sont similaires à celles applicables aux autres corps bénéficiant déjà du RIFSEEP (cf. annexe IV de la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-695 du 12/11/2020).

1) Les modalités de bascule au RIFSEEP

La bascule au RIFSEEP est effectuée sur la paie de septembre 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020, conformément à la date déterminée dans l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP du statut d'emploi d'encadrement en date du 20 juillet 2021.

Si, pour des raisons techniques, un certain nombre d'agents ne basculaient pas au RIFSEEP sur la paie de septembre, celle-ci serait alors décalée à octobre ou novembre dans les mêmes conditions, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020.

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

- de **garantir, à situation identique, le niveau indemnitaire annuel servi pour l'année scolaire 2020/2021**, hors complément exceptionnel, tout en prenant en compte les éventuels changements de situation de l'agent au cours de cette année scolaire (changement de groupe ou sous-groupe de fonctions).
- de **garantir, à situation identique, le montant indemnitaire mensuel antérieur perçu au titre des primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP, hors complément exceptionnel et hors modulation de fin d'année**, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2020 ou à compter de sa date d'arrivée au ministère si celle-ci est postérieure, chaque agent bénéficie du montant d'IFSE correspondant au barème lui étant applicable, compte tenu de ses fonctions et de son secteur d'activités. Un agent pourra se voir appliquer différents montants d'IFSE s'il a bénéficié, entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 juillet 2021 d'un changement de situation (mobilité impliquant un changement de groupe ou sous-groupe de fonctions).

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

- le barème IFSE et 70 % du CIA de référence correspondant au barème lui étant applicable pour le comparatif annuel. Seul le barème d'IFSE applicable est pris en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel ;
- et son précédent régime actualisé comprenant : le barème 2020 des primes servis aux agents entrant dans le statut d'emploi (IFSE, IF2R, PADMI, IFTS, IFTC, PRAC) multiplié par le taux de modulation accordé en 2020 (hors complément exceptionnel), ainsi que les autres primes et indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (CFC, IRE, IRD...). Il est rappelé que tous les compléments d'IF2R part fonction versés à certains agents (double direction d'EPLEFPA par exemple) sont pris en compte au moment de la bascule.

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

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

Les agents issus de corps (IPEF, ISPV, IAE) ou statut d'emploi (inspecteur de l'enseignement) adhérant déjà au RIFSEEP et dont les emplois sont intégrés au statut d'encadrement de l'enseignement agricole bénéficient des conditions de bascule décrites. Si certains bénéficiaient déjà d'un complément indemnitaire, leur montant est alors recalculé.

Exemples de bascule :

Cas 1 : bascule d'un PLPA, directeur de CFA logé par NAS assurant une fonction de de D3 Cat 4 logé par NAS détaché dans le statut d'emploi sur le même poste :

Montants indemnitaires antérieurs = **11 254 € annuel** (CFC, ISOE et IRD)

⇒ Bascule RIFSEEP :

Montant IFSE barème = **7 410 €**

Montant du CIA : 70% * 790 €

Montant annuel RIFSEEP 2020 pour comparaison : 7 410 + 553 = **7 963 €**

Bilan :

=> **perte annuelle** : 3 291 € (11 254 – 7 963)

La perte annuelle est compensée par la mise en place d'une garantie de 3 291 € sous forme de complément d'IFSE garantissant à l'agent de percevoir le même montant indemnitaire

Le paiement de certaines primes (IRD, CFC) n'étant pas assuré mensuellement, la comparaison de rémunération mensuelle n'est pas effectuée.

Cas 2 : bascule d'un directeur d'EPL de catégorie 4 logé assurant une double direction dans le nouveau statut d'emploi :

Montants indemnitaires antérieurs (hors bonus) = **9 537 € annuel** (IF2R part fonction cat.4 + cplt fonctionnel 10% + cplt fonctionnel 50% pour double direction + IF2R part résultat coef 3)

⇒ Bascule RIFSEEP :

Montant IFSE barème = **8 670 €**, soit 722,5 €/ mois

Montant annuel RIFSEEP 2020 : 8 670 + 70% * 830 = **9 251 €**

=> **perte annuelle** : 286 € (9 537 – 9 251)

Bilan :

Montant annuel du complément IFSE = 2 500¹ – 286 € soit **2 214 €**.

Montant total annuel IFSE+ complément IFSE : 8 670 + 2 214 = **10 884 €** (tant que la double direction perdue)

Traitement du CIA au cours de la bascule :

Pour l'année scolaire 2020/2021, les agents détachés dans le statut d'emploi bénéficieront d'un CIA forfaitaire correspondant à 70% du montant du barème.

2) Les modalités de gestion de l'IFSE

2.1 Détachement dans le statut et mobilité

Dès lors qu'un agent est détaché dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement, le régime RIFSEEP qui lui est appliqué est celui du poste sur lequel il est affecté. Une fois la bascule au RIFSEEP du statut d'emploi opérée, un agent qui sera détaché dans le statut d'emploi bénéficiera du barème correspondant au poste ; aucun complément d'IFSE ne sera installé si l'agent bénéficiait d'un barème d'IFSE supérieur dans son ancienne situation.

1

Montant du bonus d'IFSE accordé pour les agents exerçant une double direction comme précisé au 2.6 de cette note de service

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

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

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

Ainsi, la répartition entre le montant d'IFSE correspondant au nouveau barème applicable à l'agent et le montant du complément d'IFSE pourra évoluer de la manière suivante :

si le montant d'IFSE augmente, le complément diminuera d'autant ou sera supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable;

si l'IFSE diminue, le montant du complément reste identique.

Exemple :

Cas : Exemple d'un agent avec garantie indemnitaire réalisant une mobilité

Barème IFSE G3 Enseignement logé directeur adjoint FPCA : Montant indemnitaire (IFSE G3+ complément IFSE en cours) = 7 210 + 3 490 = **10 700 €**

Barème IFSE G2 logé directeur cat. 4 = **8 670 €**

Comparaison du nouveau barème IFSE = 8 670 – 10 700 = - 2 030 €

⇒ **Conséquences de la mobilité** : application d'un barème d'IFSE G2 Enseignement logé de **8 670 €** (soit + 1 460 € par rapport au barème IFSE du G3 enseignement logé avec recalcul du complément d'IFSE soit 2 030 €, soit un niveau indemnitaire de **10 700 €**).

2.2 Effet d'un avancement de grade

Le changement de grade intervenant dans la carrière inactive de l'agent est sans incidence sur les barèmes RIFSEEP servis.

2.3 La révision de classement de catégorie des EPLEFPA

Tous les trois ans en moyenne, le classement des EPLEFPA selon 4 catégories est revu selon certains critères définis par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche et fait l'objet d'une publication par arrêté du ministre en charge de l'agriculture.

En conséquence, certains établissements peuvent passer d'une catégorie à une autre (à la hausse ou à la baisse), impactant ainsi les montants d'IFSE à servir aux agents.

Ainsi, pour les agents réalisant une mobilité lors de la modification de catégories des EPLEFPA, le barème IFSE correspondant à la nouvelle catégorie d'EPELFPA sera appliqué au moment de la mobilité.

Pour les agents restant sur un poste pour lequel l'EPELFPA change de catégorie, il sera appliqué :
le montant du barème d'IFSE correspondant à la nouvelle catégorie de l'EPELFPA si celui-ci est plus favorable à l'agent, avec recalcul du complément d'IFSE si l'agent en bénéficiait ;
le montant du barème d'IFSE correspondant à la nouvelle catégorie de l'EPELFPA sans installation d'un complément d'IFSE compensant la différence entre le nouveau et l'ancien montant d'IFSE si le barème est moins favorable.

A noter : le changement éventuel de catégorie lié à un nouveau classement des exploitations et ateliers technologiques est sans incidence sur les emplois d'adjoints en charge des exploitations (D4) dont le RIFSEEP est lié uniquement à la catégorie de l'EPELFPA.

2.4 La révision de l'arrêté « liste » ou de l'arrêté fixant le nombre d'emplois dans le statut

La révision de l'arrêté du 14 novembre 2019 fixant le nombre des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles ou de l'Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles peut impacter le classement de certains emplois par la modification de leur groupe de fonction.

Ainsi, la révision de ces arrêtés pourra entraîner, si des emplois ou fonctions passent d'un groupe à un autre, une évolution à la hausse ou à la baisse des barèmes RIFSEEP pour les agents affectés sur ces postes. L'application du nouveau barème sera effective à la date d'entrée en vigueur des arrêtés.

2.5 Les situations de temps partiel et de congés maladie

Le RIFSEEP évolue, dans les mêmes conditions que sous les précédents vecteurs indemnitaires, en cas de modification de la quotité de travail ou de placement en congés de maladie.

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

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

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

2.6 Règles de gestion applicables dans certaines situations particulières

- Double direction d'EPELFPA

Les directeurs d'EPELFPA assurant sur décision de l'autorité académique une double direction d'EPELFPA, sur une durée définie ou non, bénéficieront d'un bonus d'IFSE versé sous forme de complément d'IFSE. Ce bonus est mis en place dès la bascule au RIFSEEP du statut d'encadrement.

Le montant annuel de ce bonus est fixé à 2 500 € brut pour une année scolaire (versement de septembre de l'année N à août de l'année N+1). Le montant est proratisé au nombre de mois pendant lesquels la

double direction est assurée. Son montant peut être diminué au moment de la bascule du montant de la perte indemnitaire annuelle entre l'ancien et le nouveau statut (voir exemple en page 13).

Si la double direction aboutit à la fusion de deux EPLEFPA, le barème RIFSEEP à servir est celui correspondant à la catégorie de l'EPLEFPA à l'issue de l'opération de fusion ; le bonus versé précédemment sous forme de complément d'IFSE sera alors supprimé.

- Agent faisant fonction

Un agent détaché dans le statut d'emploi d'encadrement faisant fonction, sur décision de l'autorité académique, sur un autre emploi du statut dont le montant d'IFSE est supérieur bénéficie d'une bonification d'IFSE versée sous forme de complément d'IFSE pendant toute la période au cours de laquelle l'agent fait fonction. Cette bonification correspond à la différence entre le montant d'IFSE de son poste et celui où l'agent fait fonction.

- Agent assurant un intérim (suppléance)

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

3) Règles de gestion du complément indemnitaire annuel (CIA)

A partir de l'année scolaire 2021/2022, un complément indemnitaire annuel peut être versé aux agents détachés dans le statut d'emploi en fonction de leur manière de servir évaluée au cours d'un entretien professionnel annuel et faisant l'objet d'un compte-rendu d'entretien.

Pour les agents des secteurs de l'administration centrale et des services déconcentrés, la modulation de CIA relève du supérieur hiérarchique direct et répond aux modalités de campagne prévues dans la note de service ad hoc.

Pour le secteur « enseignement », la modulation de CIA est opérée par :

Le directeur régional d'agriculture, de l'alimentation et de la forêt ou son représentant (chef de SRFD) pour les directeurs d'EPLEFPA sur la base de l'évaluation qui aura été réalisée ;

Le directeur d'EPLEFPA pour les agents détachés dans le statut d'emploi affectés dans l'établissement qu'il dirige, quelle que soit la fonction occupée.

L'évaluation de ces agents correspondant au rythme de l'année scolaire, la modulation du CIA fera l'objet d'une note de campagne spécifique.

Pour les agents détachés dans le statut d'emploi ayant réalisé une période d'intérim ou de suppléance (remplacement de courte durée sans lettre de mission de la DRAAF/SRFD), la modulation du CIA reste l'outil permettant de reconnaître l'engagement particulier de l'agent au cours de cet intérim.

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

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

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

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

Pour les agents du statut relevant des secteurs de l'administration centrale et services déconcentrés, ce sont les structures d'affectation qui font remonter à l'IGAPS territorialement compétent et au bureau du pilotage de la rémunération le rapport circonstancié.

ANNEXE V MODALITÉS DE RECOURS RIFSEEP

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

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

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

La contestation par l'agent détaché dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement agricole de son groupe ou sous-groupe de fonctions n'est pas recevable dans la mesure où la cartographie des fonctions est fixée par l'arrêté liste du 14 novembre 2019.

Compte tenu de la bascule au RIFSEEP et de la rétroactivité au 1^{er} septembre 2020, les agents bénéficieront d'une notification de primes réalisée en fin d'année 2021. Elle comprendra les informations suivantes :

- le groupe ou sous-groupe de fonctions de l'agent au 1^{er} septembre 2020 ou au 1^{er} janvier 2021 en cas de mobilité ;
- le montant annuel alloué au titre du RIFSEEP avec un rappel du montant d'IFSE versé et le montant du CIA attribué.

Cette notification devra être remise à l'agent par son supérieur hiérarchique.

2 Contestation liée à l'appréciation de la manière de servir ou liée à une perte indemnitaire par rapport à l'année précédente :

Dans la mesure où le statut d'emploi d'encadrement a basculé au RIFSEEP au 1^{er} septembre 2020 et que les agents n'ont pas bénéficié de campagne de modulation de CIA sur 2020, aucune notification ne sera éditée concernant le montant RIFSEEP 2020.

Par contre, dès 2021, l'agent pourra former un recours écrit auprès du responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification individuelle de primes, en cas de perte indemnitaire par rapport à l'année précédente, à situation identique (même affectation et même quotité de travail).

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

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

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

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

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