

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

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

## Les grandes lignes de la note de service

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

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

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

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

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l'administration organise une remontée d'informations (ce qui n'était pas le cas à la

publication de la note de service de 2023)

- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)
- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

## Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d'emploi hors statut d'emploi de l'encadrement supérieur. La fonction d'inspecteur technique de l'action sociale est ajoutée dans cette note de service.
- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d'affectation : cette annexe vous permet de calculer facilement (lorsque vous n'avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :
- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n'a plus d'incidence sur le montant de l'apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via le CIA... avec des risques réels de rabet)
- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l'agent qui ne peut faire un recours qu'à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

## Calendrier : A retenir !

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

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

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

> **La note de service :**

[2024-313\\_final](#)

---

## **CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations en vue ... grâce à un dialogue**

# **social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!**

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

---

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

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

---

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

# **instances de dialogue social...**

Compte rendu du CTM des 8 et 9 juillet 2021.

---

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

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

---

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

Compte rendu du CTM-marathon du 10 décembre 2020.

*[Article mis à jour le 17 décembre 2020.]*

---

# **CTM du 5 novembre 2020**

---

Compte rendu du CTM du 5 novembre 2020.

---

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

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

*[Mis à jour le 4 septembre 2020.]*

---

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

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

---

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

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

---

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

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

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

---

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

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

---

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

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

---

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

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

---

## **Groupe de travail Rifseep IAE et TSMA (3 avril 2019)**

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

---



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

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

---

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

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

---

## **Parcours professionnels des**

# **techniciens supérieurs : premières pistes**

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

---

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

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

---

## **Retour sur le comité technique de l'Anses du 14 septembre 2017**

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

---

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

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

---

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

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

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

### **Calendrier**

Les éléments concernant les modalités de mise en œuvre du Rifseep au MAA en 2016 sont récapitulées dans la note de

service [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#) pour les administrateurs civils, les assistants de service social des administrations de l'État, les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs.

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

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

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

Pour la suite, la bascule au Rifseep se fera à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les corps d'ISPV et IPEF avec mise en œuvre effective en paye à l'automne 2017. La filière formation-recherche sera concernée le 1<sup>er</sup> septembre 2017. Enfin, les textes pour les IAE et les TSMA seront préparés à l'automne pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Bilan 2016**

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

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

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

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

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

## **Recours des agents**

Le nombre de recours 2016 est de :

- 17 pour les attachés dont 7 concernant le groupe fonction ;
- 56 pour les SA, dont 18 concernant le groupe fonction ;
- 36 pour les adjoints administratifs dont 27 concernant le groupe fonction

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

*Les organisations syndicales ont demandé que tous les recours soient étudiés en CAP. Les cas d'agents subissant une perte indemnitaire ont été étudiés lors des CAP de printemps*

*(attachés et secrétaires administratifs). En revanche, l'administration a mis en expertise, et reporté, les dossiers concernant la classification dans les groupes de fonctions.*

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

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

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

## **Projet de note de service**

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

### **• Chapitre sur le fonctionnement Rifseep**

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

Les changements proposés dans cette NS sont à la marge et ont pour objectif de tenir compte de la réforme territoriale ayant conduit à la création de DRAAF XXL. Le projet tient compte des nouveaux périmètres et des distances, ainsi que de la

complexité liée au travail dans des unités multi-sites, et avec un partenariat élargi. À cela s'ajoute la possibilité pour chaque DRAAF de valoriser 5 chefs de mission « à enjeux » pour le corps des attachés.

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

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

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

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

- les EPL technologiques qui sont souvent d'une gestion plus complexe (multi-sites) que l'enseignement supérieur ;*
- certains SA qui sont chargés de la coopération internationale dans les EPL et ont des fonctions complexes qui ne sont pas reconnues dans le groupe de fonction ;*

*– certains nouveaux métiers où il est demandé une expertise particulière au sens d'une compétence complexe (différent de l'expérience).*

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

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

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

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

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

#### • **Chapitre sur les garanties (annexe IV)**

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



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

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

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

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

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

Les corps qui adhéreront au Rifseep au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (IAE et TSMA) se verront appliquer les mêmes modalités (modulation de la prime spéciale) qu'en 2016.

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

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

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

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

---

## **Comité de suivi «décroisement», au MEEM, le 18 novembre 2016**

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

---

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

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

---

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

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

---

# **Circulaire primes 2016 RIFSEEP**

Campagne de primes 2016 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) pour les corps des **inspecteurs généraux de l'agriculture (IGA)**, des **administrateurs civils**, des **assistants de service social** des

administrations de l'État, des **attachés d'administration (AA)** de l'État et des **secrétaires administratifs** affectés au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt : attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

*Pour les fonctionnaires de catégorie C : les barèmes et les règles de gestion qui leur seront applicables, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sont en cours de finalisation et feront l'objet d'une note de service à l'automne 2016. Ces agents ne relèvent donc pas des dispositions liées à la campagne de primes. En tout état de cause, le CIA pour les agents de catégorie C ne fera pas l'objet, pour 2016, de modulation et donc d'une campagne de primes.*

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

---

## **Complément indemnitaire annuel (CIA) : le projet de note de service « Primes 2016 »**

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

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

publiée ; cet article apporte quelques indications préalables.

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

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

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

Avec les autres organisations syndicales, la CFDT a exprimé son désaccord devant la tranche immense dévolue aux agents dont l'activité et la manière de servir auront été jugés « satisfaisants » (de 20% à 79% !) ... Ces catégories sont très floues : à partir de quand et au nom de quels critères passe-t-on de « satisfaisant » à « très satisfaisant » ? Quant à « exceptionnel », toutes les hypothèses sont permises. Pis, ce système a été présenté comme un outil permettant de compenser des hausses de la partie IFSE, et d'éviter des « doubles augmentations » indues. Ainsi l'administration se réserverait le droit de diminuer le complément indemnitaire d'un agent dont la partie IFSE a été revalorisée. **Ce n'est pas acceptable, un système destiné à évaluer ne peut servir d'outil d'ajustement comptable.**

De plus, l'amplitude est telle qu'on aurait du mal à expliquer comment deux agents évalués de façon identique « satisfaisant » puissent obtenir (par exemple) l'un 28% et l'autre 57%, même si l'écart en numéraire s'avère très faible

(de l'ordre de quelques dizaines d'euros). L'effet psychologique peut être catastrophique.

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

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

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

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

Elle a également demandé et obtenu que :

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

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

---

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

Les points suivants ont été abordés lors de ce CTM : services

d'économie agricole, DRAAF fusionnées, télétravail, contractuels, RIFSEEP, ASMA.

---

# **Note de service relative à la mise en œuvre du RIFSEEP**

Note de service SRH du 26 mai 2016 portant sur la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps des administrateurs civils, des assistants de service social, des administrations de l'État, des attachés d'administration de l'État et des secrétaires administratifs affectés au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

[NS\\_SRH\\_RIFSEEP\\_2016\\_cle8a4949-1](#)