



RIFSEEP

CAMPAGNE DE PRIMES 2021 RELATIVE A L'ATTRIBUTION DU CIA (COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL).

NOTE DE SERVICE [SG/SRH/SDCAR/2021-641](#) du 18 août 2021.

La modulation porte sur les barèmes par corps définis dans la note de service [SG/SRH/SDCAR 2020-695](#) du 12 novembre 2020.

Les agents concernés sont :

Filière FR :

- ✓ Les ingénieurs de recherche,
- ✓ Les ingénieurs d'études,
- ✓ Les assistants ingénieur,
- ✓ Les techniciens formation-recherche,
- ✓ Les adjoints techniques de formation et de recherche.

Filière administrative :

- ✓ Les attachés d'administration de l'État et leur statut d'emploi de chef de mission,
- ✓ Les secrétaires administratifs,
- ✓ Les adjoints administratifs
- ✓ Les adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics

Personnels de santé :

- ✓ Les infirmiers des administrations de l'État de catégorie A et B

Rappel : le RIFSEEP se compose de trois volets cumulatifs :

Part fixe : IFSE	Part complémentaire : complément IFSE	Part variable : CIA
Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (mensuelle)	(lorsqu'il est activé, il est versé, avec l'IFSE, mensuellement aux agents)	Complément indemnitaire annuel (versé en décembre)

La situation des agents prise en compte pour la campagne de modulation de primes 2021 sera celle du **13 juillet 2021**.

Rappelons que la **fiche de poste détermine votre classement dans un groupe de fonction et donc le montant du CIA. Il faut donc être vigilant, notamment en cas de changement de poste ou promotion**. Le CIA a pour objectif de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir. Deux sujets qu'il faut absolument aborder lors de **l'entretien professionnel (annuel et obligatoire)**.

La note de service rappelle que la modulation des primes a pour nécessaire contrepartie la transparence et que les principes suivants doivent être respectés :

- les modalités de modulation doivent faire l'objet d'une présentation au sein des instances locales de concertation ;
- la modulation individuelle doit être notifiée à l'agent par écrit, par son supérieur hiérarchique. Cette notification ne doit en aucun cas intervenir avant la validation définitive des montants par le SRH/SDCAR/BPREM ;
- tout agent peut demander à être reçu par son supérieur hiérarchique pour obtenir des explications sur son attribution indemnitaire.

Ainsi, les catégories suivantes sont à utiliser par les responsables de structure, quel que soit le corps concerné :

Manière de servir	Modulation du CIA de référence (en %)
Insuffisante*	0 à 19 %
Satisfaisante	20 à 69 %
Très satisfaisante	70 à 109 %
Excellente	À partir de 110 %

* La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.

Seuils d'évolution du CIA (hors situation particulière)		
Les seuils d'évolution du CIA ci-après fixent un cadre de progression du CIA d'un agent dont la manière de servir est comparable ou meilleure que celle de l'année précédente, soit au sein de la même fourchette d'appréciation que l'année précédente, soit en cas de passage dans une fourchette supérieure (Satisfaisant, Très satisfaisant ou Excellent). Il est rappelé qu'à manière identique de servir d'un agent, il n'y a pas d'augmentation systématique du niveau de modulation de CIA.		
Modulation CIA année N-1 (2020)	Seuils d'évolution de la modulation en année N (2021)	Commentaires
CIA année N-1 dont le taux de modulation est inférieur à 100 % (CIA de référence du barème)	Entre 0 et + 20 points d'augmentation	- pas d'augmentation systématique en cas de manière de servir identique
CIA année N-1 dont le taux de modulation est supérieur ou égal à 100 % (CIA de référence du barème)	Entre 0 et + 10 points d'augmentation	- baisse de modulation du CIA possible si la manière de servir de l'agent s'est dégradée par rapport à l'année précédente

La notification individuelle doit parvenir à chaque agent au mois de **décembre 2021**.

L'agent a **2 mois à partir de cette notification** pour contester le montant de la prime auprès de son supérieur hiérarchique. En cas de réponse défavorable, un recours auprès du tribunal administratif est possible.

FO continue de contester ce système qui individualise encore un peu plus les salaires et creuse l'écart entre les primes de la filière administrative et celle de formation-recherche.

Et ce n'est pas cette « usine à gaz », avec ces procédures complexes et chronophages, qui assurera la transparence et l'égalité.

FO revendique le dégel du point d'indice et l'augmentation des salaires ainsi que davantage de promotions, seul à même de reconnaître l'investissement des agents !

Cependant, en cas de contestation, les élus FO vous accompagneront dans votre démarche.

Pour plus d'informations sur le RIFSEEP dans la filière FR ou dans la filière administrative, voir [nos dossiers spéciaux](#).