



**MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE  
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL  
MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES  
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**SECRETARIAT GÉNÉRAL  
DES MINISTÈRES CHARGÉS  
DES AFFAIRES SOCIALES**

**Direction des ressources humaines  
Sous-direction du pilotage des  
ressources, du dialogue social et du  
droit des personnels**

Affaire suivie par : Thierry LE ROY  
Courriel : thierry.le-roy@sg.social.gouv.fr  
Tél. : 01 44 38 36 81

**Sous-direction des carrières, des  
parcours et de la rémunération des  
personnels**

Affaire suivie par : Mehdi LALAM  
Courriel : mehdi.lalam@sg.social.gouv.fr  
Tél : 01 40 56 74 96.

Le directeur des ressources humaines

A

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales,

Monsieur le chef de l'inspection générale de la jeunesse et des sports,

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux et directeurs d'administration centrale,

Mesdames et Messieurs les directeurs et délégués d'administration centrale,

Monsieur le chef de la division des cabinets,

Mesdames et Messieurs les Préfets de région,

*Directions et directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*

*Directions, directions régionales et directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale*

*Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon*

Monsieur le directeur de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour information,

Monsieur l'administrateur supérieur des îles de Wallis-et-Futuna,

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé, pour information

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance, du Musée national du sport, du Centre

national pour le développement du sport, de l'Institut français du cheval et de l'équitation, des centres de ressources, d'expertise et de performance sportives, de l'Ecole nationale des sports de montagne, du Centre national de ski nordique et de moyenne montagne, de l'Ecole nationale de ski et d'alpinisme et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques, pour attribution

**INSTRUCTION N° DRH/SD1G-SD2H/311** du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux et à la campagne indemnitaire 2016

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2016  
Classement thématique : administration générale

**Examinée par le COMEX JSCS le 20 octobre 2016**  
**Inscrite, pour information, à l'ordre du jour du CNP du 21 octobre 2016 – n°72**

<p><b>Résumé :</b> La présente instruction précise les modalités de répartition des emplois au sein des groupes de fonctions ainsi que les modalités de révision de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise prévue par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein des ministères sociaux. Elle indique également les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA). Elle détermine par ailleurs les modalités de versement des indemnités aux agents non assujettis en 2016 au RIFSEEP.</p>
<p><b>Mots-clés :</b> régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel</p>
<p><b>Textes de référence :</b> Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 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 interministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel Note de service DRH/SD1G/2014/252 du 26 août 2014 relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour l'année 2014</p>
<p><b>Annexes :</b> Annexe 1 : liste des corps ayant adhéré au RIFSEEP Annexe 2 : primes cumulables avec l'IFSE Annexe 3 : barèmes réglementaires par corps Annexe 4 : barème des événements de carrière Annexe 5 : personnels éligibles à la prime d'encadrement Annexe 6 : règles d'abattement Annexe 7 : barèmes applicables aux agents non soumis au RIFSEEP</p>
<p><b>Diffusion :</b> –destinataires</p>

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre, au sein des ministères sociaux, par chaque direction d'administration centrale et services déconcentrés, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 (chapitre 1<sup>er</sup>). Elle précise également les règles de gestion applicables, en 2016, aux agents dont les corps n'ont pas adhéré au RIFSEEP (chapitre 2).

## **CHAPITRE 1<sup>ER</sup> : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP AU SEIN DES MINISTERES SOCIAUX**

Les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, identiques sur l'ensemble du périmètre des ministères sociaux, s'inscrivent, pour ce qui concerne leurs établissements publics, dans le cadre de leur autonomie de gestion.

Ce nouveau dispositif indemnitaire s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire. En se fondant sur les fonctions exercées par les agents, et non plus sur leur grade, le RIFSEEP opère un changement majeur au regard du régime indemnitaire actuel.

Il se compose de deux indemnités distinctes :

-L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui se substitue à l'ensemble des indemnités aujourd'hui versées, de manière pérenne, aux agents. Cette indemnité est versée mensuellement. Elle repose sur une répartition des fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions, fixés par corps, selon les critères fixés par le décret du 20 mai 2014 précité.

-Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. Ce complément revêt un caractère facultatif et est non reconductible. Il peut faire l'objet d'un seul ou de deux versements annuels.

Le décret du 20 mai 2014 et la circulaire du 5 décembre 2014 cités fixent le cadre du RIFSEEP qui a vocation à s'appliquer d'ici à 2017 à l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat.

La présente instruction s'applique à compter de la date de leur adhésion au RIFSEEP, aux corps et emplois cités dans l'annexe 1.

Pour les autres corps, les règles de gestion s'appliqueront au fur et à mesure de leur entrée dans le nouveau dispositif.

Dans l'attente de ces futures adhésions, des règles spécifiques sont posées dans la présente instruction. Ces règles seront également applicables aux agents non titulaires qui perçoivent des indemnités.

### **I - PRINCIPES GENERAUX**

#### **I-1/ Garantie indemnitaire individuelle**

L'article 6 du décret n°2014-513 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

L'IFSE a vocation à se substituer à l'ensemble des primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Le montant indemnitaire garanti comprend les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade et des fonctions qu'il exerce, ainsi que la manière de servir lorsqu'elle se traduit par une valorisation des primes mensuelles de l'agent, comme c'était le cas avec le dispositif indemnitaire précédemment mis en œuvre dans les ministères sociaux.

L'IFSE n'intègre pas les primes exceptionnelles et les reliquats de fin d'année, ainsi que toute indemnité à caractère non reconductible.

La mise en place du RIFSEEP garantit en conséquence aux agents le maintien de leurs attributions indemnitaires mensuelles au moment de la bascule dans celui-ci. Lorsque le montant de ces attributions dépasse le plafond réglementaire de l'IFSE du groupe de fonctions dans lequel l'emploi est classé, la partie correspondant au dépassement du plafond lui est garantie jusqu'à ce qu'il change de fonction.

## **I-2/ Le classement des emplois dans les groupes de fonctions**

### **I-2-1 : Détermination des groupes de fonctions**

L'IFSE repose sur une formalisation des critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et sur l'expérience acquise par celui-ci. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes de fonctions selon les critères suivants qui doivent être précisés pour chaque corps :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chaque corps adhérent au RIFSEEP est déterminé un nombre de groupes de fonctions au sein desquels les agents doivent être classés.

Ces groupes de fonctions ont été définis dans le respect de l'architecture fixée par les arrêtés interministériels pour les corps interministériels et à statut commun et par arrêtés ministériels pour les corps propres aux ministères sociaux.

### **I-2-2 : Classement des agents**

Les agents sont classés en référence à la cartographie du corps auquel ils appartiennent. Ce classement est effectué au regard des fonctions exercées par l'agent, telles que définies dans sa fiche de poste.

Pour les agents en détachement dans un autre corps ou dans un emploi, ce classement est effectué dans la cartographie du corps ou de l'emploi d'accueil.

Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité au titre du droit syndical sont classés dans le groupe de fonctions correspondant à celles qui étaient les leurs avant de bénéficier d'une décharge totale d'activité.

Les groupes de fonctions sont déterminés par corps et ne sont pas nécessairement liés au grade de l'agent. Une même fonction peut en effet être occupée par des agents du même corps mais de grades différents.

Seule l'affectation définitive sur un emploi permet le classement dans l'un des groupes de fonctions. Par ailleurs, le fait pour un agent relevant d'un groupe de fonction donné d'occuper une fonction pendant l'absence du titulaire de l'emploi (intérim/suppléance), ou d'assurer une mission à titre temporaire, ne permet pas de modifier le groupe de fonction dans lequel il est classé.

### **I-2-3 : Information des agents**

Chaque responsable hiérarchique notifie par écrit à chaque agent le groupe de fonctions dans lequel il est classé. Cette notification précise le montant mensuel de son IFSE qui, pour mémoire, est égal au montant mensuellement perçu au moment de l'adhésion au RIFSEEP.

Les agents doivent également être informés, par notification écrite, de la revalorisation de l'IFSE dont ils bénéficient en application de la présente note, ainsi que du CIA qui leur est attribué.

Ils sont informés, dans les mêmes conditions, de tout changement de leur IFSE (classement ou montant).

La notification écrite mentionne les délais et voies de recours ouverts à l'agent.

### **I-2-4 : Recours**

La contestation du montant alloué ou du classement dans un groupe de fonctions à titre individuel peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'autorité administrative qui a pris la décision ou d'un recours hiérarchique auprès du ministre, dans un délai de deux mois suivant sa notification.

Un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente peut être déposé dans le délai de deux mois suivant la notification du montant alloué ou du classement dans le groupe de fonction, ou d'une décision de rejet suite à un recours gracieux ou hiérarchique.

## **II - MONTANTS MINIMUM, PLAFONDS REGLEMENTAIRES ET SOCLES INDEMNITAIRES PAR GROUPE**

### **II-1 / Dispositions communes**

L'article 2 du décret précité dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. Ce montant est fixé par l'arrêté interministériel d'adhésion.

Par ailleurs, la circulaire du 5 décembre 2014 précise que pour chaque groupe de fonctions, est déterminé, en gestion, un socle indemnitaire unique, montant de base de l'IFSE garanti à tout agent dont l'emploi relève du groupe considéré.

La liste des indemnités cumulables avec l'IFSE, c'est-à-dire non intégrées dans son assiette de calcul, est fixée par arrêté interministériel joint en annexe 2.

Sont exclues notamment la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les indemnités d'enseignement et de jury, celles liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, l'indemnité de résidence.

La prime d'encadrement versée jusqu'en 2015 à certains corps est remplacée à due concurrence par une majoration de l'IFSE au moment de l'adhésion du corps au RIFSEEP.

Elle bénéficie aux agents occupant certaines fonctions déterminées en annexe. Elle est forfaitaire et est attachée à l'occupation des fonctions éligibles.

La majoration n'est pas versée aux agents bénéficiant de la NBI au titre de leur fonction d'encadrement (administration centrale, DR(D)JSCS. Elle le sera au moment de la suppression de la NBI.

Dans les services déconcentrés cette majoration de l'IFSE bénéficie aux chefs de pôles et aux secrétaires généraux selon le barème fixé en annexe 5.

### **II-2/ Montants réglementaires**

Les montants réglementaires sont fixés par les arrêtés interministériels d'adhésion au RIFSEEP.

Ces arrêtés fixent, pour chaque corps, d'une part le plancher indemnitaire par grade et d'autre part le plafond indemnitaire par groupe de fonctions.

### **II-3/ Détermination du socle indemnitaire**

Un socle indemnitaire est défini en gestion pour chaque corps et groupe de fonctions. Il s'agit du montant minimum de l'IFSE garanti à l'agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant au groupe considéré. Toutefois, au sein d'un même groupe de fonctions, les agents pourront percevoir un montant d'IFSE distinct les uns des autres, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret qui assure aux agents la reconduction du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Ces différences de montants de primes s'expliquent par la diversité des parcours de carrière effectués préalablement par les agents.

Au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP, un agent dont le montant de primes est inférieur au montant du socle indemnitaire verra son IFSE portée au niveau de ce socle.

La détermination des socles indemnitaires de chaque groupe tient compte des montants minimaux par grade garantis avant la bascule dans le RIFSEEP. Un agent ne peut donc percevoir une IFSE inférieure au montant de primes pérennes qu'il aurait perçu avant la mise en œuvre du RIFSEEP.

### **III - DETERMINATION DU MONTANT DE L'IFSE AU MOMENT DU RECRUTEMENT**

La revalorisation du montant d'IFSE est prévue exclusivement dans les modalités décrites ci-après et intervient à date d'effet de l'évènement qui en est à l'origine.

#### **III-1/ Recrutement par concours ou par promotion**

Les agents recrutés suite à la réussite à un concours bénéficient du socle indemnitaire du groupe de fonctions dans lequel ils sont classés.

La promotion au choix, la réussite à un concours interne ou à un examen professionnel sont traitées dans les conditions relatives au changement de grade ou de changement de corps.

Ces dispositions s'appliquent également aux lauréats des concours dits « Sauvadet » pour lesquels le législateur ne prévoit aucun mécanisme de compensation de perte de rémunération engendrée par la mesure de titularisation.

#### **III-2/ Cas du recrutement des travailleurs handicapés**

Les agents recrutés au titre des dispositions de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée et du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié, relatif au recrutement des travailleurs handicapés ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP pendant leur année de stage au regard de leur statut d'agent non titulaire.

Leur rémunération pendant cette période est déterminée en prenant en compte le montant du socle indemnitaire équivalent à celui auxquels ils accèdent après titularisation.

#### **III-3/ Recrutement par détachement ou PNA**

Lors de la prise en charge par voie de détachement des agents extérieurs aux ministères sociaux, pour apprécier le montant de l'IFSE, seront examinés :

- le niveau de leur IFSE ou le montant des primes perçues dans leur administration d'origine ;
- le socle indemnitaire garanti pour l'emploi d'accueil.

Il est précisé que seules les primes de même nature que l'IFSE, à caractère non exceptionnel, sont prises en considération pour la détermination de l'IFSE.

Lorsqu'un agent en détachement est promu au grade supérieur dans son corps d'accueil, il bénéficiera de la majoration prévue ci-après.

De même, si un agent en détachement effectue durant cette période une mobilité au sein des ministères sociaux, les principes édictés en la matière s'appliqueront.

Sous réserve des dispositions réglementaires applicables à leur corps d'appartenance, les agents accueillis en PNA relèvent pour la gestion de leurs indemnités, de l'administration d'accueil. Le classement dans un groupe d'IFSE sera donc le fait du chef de service sur la base des règles applicables aux agents des ministères sociaux.

Lors de la détermination du montant indemnitaire d'un agent pris en charge par PNA, pour apprécier le montant de l'IFSE, seront examinés :

- le niveau de son IFSE ou le montant des primes perçues dans son administration d'origine ;
- le socle indemnitaire garanti pour son emploi d'accueil.

## **IV- DETERMINATION DU MONTANT DE L'IFSE AU MOMENT DU RETOUR DE L'AGENT DANS LES MINISTERES SOCIAUX**

### **IV-1/ Réintégration après un détachement sur emploi sortant ou une PNA sortante**

Lors de sa réintégration, pour apprécier le montant de l'IFSE, seront examinés :

- le montant de l'IFSE ou le montant des primes perçues qui était le sien avant le placement en position de détachement ou de PNA ;
- le montant de l'IFSE ou de primes versé par l'administration qui l'accueillait.

La proposition du chef du service fera l'objet d'une validation de la direction des ressources humaines ministérielle.

### **IV-1-1/ Réintégration après trois années dans un groupe équivalent (au groupe précédent détenu dans l'administration d'origine)**

Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE est majoré du montant forfaitaire prévu en cas de mobilité au sein du même groupe. :

### **IV-1-2/ Réintégration après trois années dans un groupe supérieur (au groupe précédent détenu dans l'administration d'origine)**

Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE est majoré du montant forfaitaire prévu en cas de mobilité au sein d'un groupe supérieur.

### **IV-3/ La mise à disposition sortante**

L'agent mis à disposition auprès d'une autre administration est réputé occuper l'emploi qui était le sien avant son changement de position administrative. Le temps passé en MAD est en conséquence pris en compte pour apprécier la durée effective d'occupation de l'emploi d'origine.

Les agents obtenant un changement de grade au cours de leur période de MAD sortante bénéficient de la revalorisation de leur montant d'IFSE correspondant à leur corps.

Ils peuvent également bénéficier des dispositions relatives au réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonction.

## **V - MODALITES D'EVOLUTION DE L'IFSE AU REGARD DE LA MOBILITE**

### **V-1/ La mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions supérieur**

Le changement de fonction entraînant une mobilité vers un groupe supérieur est valorisé automatiquement. La valorisation se traduit, à compter de la date de nouvelle affectation, par application à l'IFSE d'un montant forfaitaire annuel selon les barèmes déterminés en annexes. L'agent bénéficie au minimum du socle indemnitaire du nouveau groupe d'accueil.

La mobilité est valorisée sous réserve que l'agent totalise une durée d'au moins trois années de service sur la précédente fonction occupée et dans la limite du plafond réglementaire de son groupe.

Sont pris en compte pour calculer la durée de trois années, tous les congés de la position d'activité, à l'exception du congé de longue durée.

## **V-2/ La mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur**

Dans l'hypothèse d'un changement de fonction entraînant une mobilité vers un groupe inférieur, le montant de l'IFSE est conservé dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'accueil.

## **V-3/ La mobilité sur un emploi relevant d'un même groupe de fonctions**

La mobilité au sein d'un groupe est valorisée automatiquement lors d'un changement de fonction. La valorisation se traduit, à compter de la date de nouvelle affectation, par application à l'IFSE d'un montant forfaitaire annuel selon les barèmes déterminés en annexes, sous réserve que l'agent totalise au moins trois années de service sur la précédente fonction occupée et dans la limite du plafond réglementaire de son groupe.

Sont pris en compte pour calculer la durée de trois années, tous les congés de la position d'activité, à l'exception du congé de longue durée.

## **V-4/ Restructuration ou réorganisation de service**

Les agents amenés à changer de fonction suite à une opération de restructuration ou de réorganisation de service et, contraints à la mobilité sur un emploi du même groupe de fonction, ou d'un groupe inférieur, conservent leur montant d'IFSE. Il en est de même dans l'hypothèse d'un simple transfert d'activité impliquant un transfert d'emploi ou un déménagement de service n'entraînant aucun changement de fonctions pour les agents.

En cas de mobilité au sein du même groupe, ils bénéficient de la valorisation de leur IFSE au titre de la mobilité s'ils remplissent la condition d'occupation du poste de 3 ans (voir point V-3).

Les agents bénéficient toutefois d'une valorisation de leur IFSE en cas de changement de fonction vers un groupe supérieur. Il est alors fait application des conditions fixées au point V-1 sans toutefois que la condition d'occupation d'emploi leur soit opposable.

## **V-5/ Mobilité dans l'intérêt majeur du nouveau service d'affectation**

En cas de mobilité demandée par l'autorité hiérarchique pour satisfaire un besoin tenant à l'intérêt majeur du service d'accueil, l'IFSE de l'agent est revalorisée, selon la nature de la mobilité, sans que la condition d'occupation de fonction de trois ans lui soit opposable.

Il est précisé qu'en cas de mobilité vers un groupe inférieur, l'agent bénéficie de la revalorisation prévue pour une mobilité au sein du même groupe.

## **V-6/ Conditions de valorisation de la mobilité**

La mobilité n'est valorisée qu'en cas de changement effectif de fonctions de l'agent.

Elle se traduit par l'affectation sur un nouveau poste. En conséquence le changement de fonction sans changement de poste ne fait l'objet d'aucune valorisation au titre de la mobilité, sauf si les missions de l'agent sont modifiées de façon substantielle rendant nécessaire la création d'une nouvelle fiche de poste validée par la DRH.

Dans ce cas exceptionnel, la modification des fonctions est assimilée à une mobilité et un nouvel arrêté d'affectation mentionnant le groupe de fonctions doit être notifié à l'agent sous réserve du respect de la condition d'occupation du poste de 3 ans précisée ci-dessus.



## **VI - MODALITES D'EVOLUTION DE L'IFSE AU REGARD DE LA PROMOTION**

### **VI-1/ Le changement de grade**

Le changement de grade suite à une promotion, donne lieu à une augmentation forfaitaire selon les barèmes en annexe 4.

Le changement de grade n'a pas d'incidence sur le classement dans les groupes de fonction si l'agent n'effectue aucune mobilité.

La valorisation d'un changement de grade est cumulable avec la valorisation d'une mobilité dans les conditions prévues au V. La condition d'occupation du poste de trois ans n'est toutefois pas opposable lorsque la mobilité est conditionnée par le changement de grade.

### **VI-2/ Le changement de corps**

Le changement de corps se traduit par le changement de cartographie de référence pour l'agent. L'agent est classé dans le groupe de fonctions qui correspond aux nouvelles fonctions exercées.

L'agent bénéficie au minimum du socle de gestion du groupe de fonction dans lequel son emploi est reclassé si celui-ci est supérieur au montant de son IFSE.

En l'absence de changement de fonctions, son IFSE ne fait l'objet d'aucune valorisation excepté si elle est inférieure au socle indemnitaire du groupe de fonctions dans lequel il est reclassé. Dans cette hypothèse, l'agent bénéficie d'une IFSE égale au socle indemnitaire.

Si le changement de corps s'accompagne d'un changement de fonctions, l'IFSE est revalorisée selon le barème prévu à l'annexe 4 pour le nouveau corps d'appartenance. La condition d'occupation du poste de trois ans n'est alors pas opposable.

## **VII - CLAUSE DE REEXAMEN TRIENNAL**

L'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié prévoit que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, pour tenir compte de l'expérience acquise, en l'absence de changement de fonction. Au sein des ministères sociaux, cet examen aura lieu tous les trois ans.

Ce réexamen peut conduire uniquement à une augmentation de l'IFSE.

En 2017, en application de ces dispositions, sera examinée et laissée à l'appréciation des chefs de service, la situation des agents ayant intégré leur structure à l'issue d'un concours ou autre mode d'accès au titre de l'année 2014.

Pour ces agents, dont la liste sera examinée contradictoirement entre la DRH et les structures, un montant moyen de revalorisation sera arrêté. Il permettra de déterminer des enveloppes budgétaires strictement limitatives sur lesquelles s'appuieront les chefs de service pour procéder à l'évaluation de la prise d'expérience.

Un montant moyen par catégorie d'emplois servira de référence pour le calcul de l'enveloppe budgétaire. Il figure en annexe à la présente instruction.

Pour les autres situations, et conformément aux textes, le réexamen sera mené au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **VIII – SITUATIONS PARTICULIERES**

### **VIII-1/ La disponibilité, le congé parental et le congé de longue durée**

#### **Réaffectation sur l'emploi d'origine :**

L'agent conserve le montant de l'IFSE attribué avant le placement en congé. Si le congé est antérieur à la mise en œuvre du RIFSEEP, une proposition de classement sera effectuée par la DRH.

Dans ce cas, l'agent bénéficie du socle indemnitaire du groupe déterminé ou du montant des primes perçues avant le passage au RIFSEEP si ce montant antérieur est supérieur au socle.

Un agent qui bénéficie d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé de longue durée, retrouve *a minima*, lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE qui était le sien avant d'être placé dans l'une de ces situations.

Le temps passé en disponibilité, en congé parental ou en congé de longue durée n'est pas considéré comme une durée d'affectation dans le dernier emploi occupé pour apprécier la durée d'occupation du poste.

#### **Réaffectation sur un nouvel emploi :**

Dans ce cas, les dispositions relatives à la mobilité fonctionnelle s'appliquent *in extenso*.

### **VIII-2/ Décharge au titre de l'exercice du droit syndical**

Les agents bénéficiant, au titre du droit syndical, de décharges partielles d'activité de service sont réputés en service pendant leur temps de décharge. Leur IFSE évolue en conséquence dans les mêmes conditions que les agents ne bénéficiant pas de décharge d'activité.

Les agents déchargés en totalité de leurs fonctions pour exercer un mandat syndical conservent le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant l'adhésion au RIFSEEP. Ils bénéficient de la revalorisation prévue en cas de changement de grade. Ils bénéficient, par ailleurs, au moins tous les trois ans, d'une valorisation de leur IFSE égale à la moyenne du montant servi de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions. La moyenne est calculée sur la base du montant servi au sein du groupe de fonction dans lequel les agents sont classés.

Ils pourront également bénéficier d'un complément indemnitaire annuel dont les conditions de versement sont en cours de détermination.

### **VIII-3/ Application de protocoles ou de conventions de gestion**

La présente note de service s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues dans des protocoles ou conventions de gestion.

### **VIII-4/ Règles d'abattement**

Les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés continuent de s'appliquer. Les modalités d'application des règles d'abattement sont précisées en annexe à la présente note.

## **IX - COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

### **IX-1/ Principes généraux**

Au-delà de l'IFSE, l'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel (CIA), en une ou deux fractions, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

D'une manière générale, seront appréciés la manière de servir de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Pourront également être pris en compte la réalisation d'intérim, la prise en charge de missions supplémentaires comme par exemple l'exercice de la mission de maître d'apprentissage.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service pourra également être pris en considération.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année n-1. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs  
Le CIA a un caractère non reconductible.

### **IX-2/ L'allocation aux services d'enveloppes financières**

Chaque structure, en administration centrale ou en service déconcentré, disposera d'une enveloppe **strictement limitative**.

L'enveloppe de responsabilité attribuée en administration centrale est intégrée à l'enveloppe de CIA.

## **CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CORPS NE RENTRANT PAS DANS LE RIFSEEP EN 2016 ET AUX AGENTS NON TITULAIRES**

### **X-1/ Dispositions communes sur le régime pérenne**

Les agents dont le corps d'appartenance n'adhère pas au RIFSEEP en 2016 ainsi que les agents non titulaires qui ne rentrent pas dans son champ d'application, verront leurs attributions indemnitaires pérennes reconduites en 2016 sous leur forme et montant actuels.

Le socle indemnitaire garanti à chaque agent correspond au montant équivalent au taux de 80% des barèmes issus des circulaires indemnitaires précédentes. Ce socle d'une part détermine le niveau indemnitaire au moment du recrutement de chaque agent et d'autre part, pour les agents changeant de grade, le versement du socle indemnitaire du nouveau grade si celui-ci est supérieur au montant perçu.

Pour les ingénieurs et personnels technique de recherche et de formation, le socle indemnitaire mentionné ci-dessus correspond au montant de référence indiqué à l'annexe7.

Pour les autres modalités de recrutement ou retour de mobilités, les modalités de reprise des niveaux indemnitaires s'appliqueront, dès lors qu'elles ne sont pas spécifiquement applicables aux corps rentrés dans le RIFSEEP.

### **X-2/ Complément indemnitaire non reconductible**

Les agents visés au présent paragraphe, à l'instar des autres agents visés par la présente instruction éligibles au CIA, pourront percevoir, dans la limite des plafonds réglementaires qui leur sont applicables, un versement spécifique et non reconductible lié à la manière de servir.

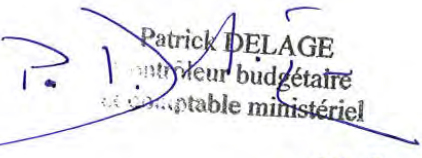
Le mode d'allocation de cette part individuelle sera le même que celui construit pour le CIA et selon les mêmes préconisations de répartition entre les agents.

L'enveloppe destinée aux services d'affectation prendra en compte les populations concernées avec le même mode de calcul par catégorie d'emploi, sans distinction de barèmes.

Le directeur des ressources humaines,



Joël BLONDEL



Patrick DELAGE  
contrôleur budgétaire  
et comptable ministériel

n° 195

## Présentation du RIFSEEP

### Rappel du dispositif

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui se substitue à la PFR destiné à remplacer toutes les primes ayant le même objet. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat ; si les exceptions sont possibles, elles doivent être limitées et justifiées par les régimes indemnitaires en vigueur.

C'est un dispositif à deux niveaux :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux seules fonctions exercées ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'investissement professionnel et à la manière de servir.

Pour déterminer l'appartenance au groupe de fonctions et donc le montant de l'IFSE, la réforme prévoit le classement des fonctions selon trois critères professionnels fixés par le décret :

- encadrement, coordination, pilotage et conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, versée mensuellement, valorisant l'exercice des fonctions. Elle fait l'objet d'un réexamen :

- Lors d'un changement de groupe de fonction (à la hausse mais aussi à la baisse) ;
- Lors d'un changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions ;
- Lors d'un changement de grade ;
- Au moins tous les 4 ans (trois ans au sein des ministères sociaux) pour tenir compte de l'expérience professionnelle accumulée, en l'absence de changement de poste.

Il est à noter que l'obligation de réexamen n'entraîne pas automatiquement une revalorisation de son montant.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent (basé sur l'entretien professionnel par exemple). Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire seront attribuées dans la limite du plafond réglementaire déterminé par corps et par groupe de fonction.. Son versement interviendra, le cas échéant, une à deux fois par an. Le CIA représente une part limitée dans le fonctionnement du RIFSEEP (entre 10 et 15% maximum du plafond total du RIFSEEP selon les catégories).

Le décret prévoit une garantie individuelle pour les agents : le montant mensuel de leurs primes est basculé sur l'IFSE et ne peut être réduit dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP tant qu'ils ne changent pas de poste. Cette garantie ne fait pas obstacle à la révision de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience acquise.