



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

SECRÉTARIAT 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

à

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/2016/311 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^{er} 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

Résumé : 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.

Mots-clés : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Textes de référence :

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

Annexes :

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

Diffusion : –destinataires

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^{er}). 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^{ER} : 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, fixée par arrêté interministériel du 27 août 2015 modifié est jointe 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 prise 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-2/ 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^{er} 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.

Pour les ministres et par délégation,

Le directeur des ressources humaines,

signé

Joël BLONDEL

Le Contrôleur budgétaire et comptable
ministériel

signé

Patrick DELAGE

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.

ANNEXE 1

Liste des corps ayant adhéré au RIFSEEP

corps	arrêté portant détermination des groupes et barèmes réglementaires	arrêté fixant l'adhésion en date du
adjoint administratif et emploi de chef de service intérieur des affaires sociales	20/05/2014 modifié par arrêté du 15/12/2015	01/11/2015 (arrêté du 21/10/2015 JO du 24/10/2015)
adjoint technique et emploi de chef de service intérieur et agent principal des services techniques des affaires sociales	28/04/2015 modifié par arrêté du 15/12/2015 et du 12/02/2016 (JO du 30 avril 2015)	01/11/2015 (arrêté du 21/10/2015 JO du 24/10/2015)
administrateur civil	29/06/2015 (JO 30/06/2015)	01/07/2015 (arrêté du 29/06/2015 JO du 30/06/2015)
assistant de service social	03/06/2015 (JO 19 juin 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
attaché d'administration de l'Etat et conseiller d'administration	03 juin 2015 modifié par arrêté du 15/12/2015 (JO du 19 juin 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
CTSS et emploi de conseiller pour l'action sociale	03 juin 2015 (JO du 19 juin 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
inspection de l'action sanitaire et sociale	8 janvier 2016 (JO du 14 janvier 2016)	01/01/2016 (arrêté du 08/01/2016 JO du 14/01/2016)
secrétaire administratif	19 mars 2015 (JO du 31 mars 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
inspection du travail	arrêté du 27/07/2106 (JO du 02/08/2016)	01/01/2016 (arrêté du 27/07/2106 JO du 02/08/2016)

ANNEXE 2

Arrêté du 27 août 2015 modifié

Indemnités et primes cumulables avec l'IFSE

Les indemnités et primes qui peuvent être cumulées avec l'IFSE sont les suivantes

- indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du [28 septembre 1972](#) et du [18 septembre 1973](#) susvisés ;
- 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](#) susvisé ;
- 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](#) susvisé ;
- indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement régie par le [décret du 2 juillet 2001](#) susvisé ;
- indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels régie par le [décret du 5 décembre 2001](#) susvisé ;
- prime de sujétions spéciales régie par le [décret du 8 novembre 2006](#) susvisé ;
- rétribution des comptables commis d'office pour la reddition des comptes des comptables publics et assimilés instituée par le [décret du 27 août 2007](#) susvisé ;
- indemnité mensuelle de technicité régie par le [décret du 15 décembre 2010](#) susvisé ;
- indemnité de chargé de mission régie par le décret-loi du 31 janvier 1935 relatif à l'organisation des services administratifs de la présidence du conseil ;
- prime spécifique de fonctions des chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales régie par le [décret n° 2010-454 du 4 mai 2010](#) relatif à l'attribution d'une prime spécifique de fonctions aux chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales ;
- indemnité de modernisation des métiers régie par le [décret n° 2010-34 du 11 janvier 2010](#) portant création d'une indemnité de modernisation des métiers à la direction de l'information légale et administrative.
- indemnité spécifique de technicité créée par le [décret n° 2015-1822 du 29 décembre 2015](#) portant création d'une indemnité spécifique de technicité.
- prime de personnel navigant instituée par le [décret n° 2009-1556 du 14 décembre 2009](#) relatif à la prime de personnel navigant allouée à certains personnels civils des affaires maritimes.

Administration centrale***Corps Communs*****Administrateurs civils**

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	28 000	49 980	8 820
G2	27 000	46 920	8 280
G3	26 000	42 330	7 470

Attachés

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	14 500	40 290	7 110
G2	13 200	35 700	6 300
G3	11 000	27 540	4 860
G4	10 520	22 030	3 890

Conseillers techniques de service social

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	8 600	20 485	3 615
G2	7 600	17 085	3 015

Secrétaires administratifs

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	7 400	19 660	2 680
G2	6 600	17 930	2 445
G3	5 800	16 480	2 245

Assistants de service social

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	6 000	13 730	1 870
G2	5 500	12 410	1 690

Adjoint administratifs

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 100	12 150	1 350
G2	5 000	11 880	1 320

Adjoint techniques

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 100	12 150	1 350
G2	5 000	11 880	1 320

Agents principaux des services techniques

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	7 500	12 150	1 350
G2	6 730	11 880	1 320

Corps Santé / Cohésion sociale

Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	14 500	42 305	7 465
G2	13 200	37 485	6 615
G3	12 000	28 917	5 103

Corps Jeunesse et Sports / Education nationale

Attachés Education Nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	14 500	40 290	7 110
G2	13 200	35 700	6 300
G3	11 000	27 540	4 860
G4	10 520	22 030	3 890

Secrétaires administratifs Education nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	7 400	19 660	2 680
G2	6 600	17 930	2 445
G3	5 800	16 480	2 245

Adjointes administratifs Education nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 100	12 150	1 350
G2	5 000	11 880	1 320

Corps Travail

Inspecteurs du travail

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 500	42 305	7 465
G2	12 300	37 485	6 615
G3	9 000	28 917	5 103

ANNEXE 3

Services territoriaux

Corps Communs

Administrateurs civils

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	28 000	49 980	8 820
G2	27 000	46 920	8 280
G3	26 000	42 330	7 470

Attachés

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 200	36 210	6 390
G2	11 230	32 130	5 670
G3	9 520	25 500	4 500
G4	8 990	20 400	3 600

Conseillers techniques de service social

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	7 500	19 480	3 440
G2	7 000	15 300	2 700

Secrétaires administratifs

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 300	17 480	2 380
G2	4 800	16 015	2 185
G3	4 200	14 650	1 995

Assistants de service social

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	6 000	11 970	1 630
G2	5 500	10 560	1 440

Adjoint administratifs

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 700	11 340	1 260
G2	3 600	10 800	1 200

Adjoint techniques

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 700	11 340	1 260
G2	3 600	10 800	1 200

Agents principaux des services techniques

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 350	11 340	1 260
G2	4 860	10 800	1 200

Corps Santé / Cohésion sociale

Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 200	38 021	6 710
G2	11 395	33 737	5 954
G3	9 600	26 775	4 725

Corps Jeunesse et Sports / Education nationale

Attachés Education Nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 200	36 210	6 390
G2	11 230	32 130	5 670
G3	9 520	25 500	4 500
G4	8 990	20 400	3 600

Secrétaires administratifs Education nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 300	17 480	2 380
G2	4 800	16 015	2 185
G3	4 200	14 650	1 995

Adjointes administratifs Education nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 700	11 340	1 260
G2	3 600	10 800	1 200

Corps Travail

Inspecteurs du travail

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	10 120	38 021	6 710
G2	8 000	33 737	5 954
G3	7 135	26 775	4 725

ANNEXE 3
Ile de France

Corps Communs

Administrateurs civils

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	28 000	49 980	8 820
G2	27 000	46 920	8 280
G3	26 000	42 330	7 470

Attachés

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 800	36 210	6 390
G2	11 600	32 130	5 670
G3	10 000	25 500	4 500
G4	9 300	20 400	3 600

Conseillers techniques de service social

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	7 500	19 480	3 440
G2	7 000	15 300	2 700

Secrétaires administratifs

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 500	17 480	2 380
G2	5 000	16 015	2 185
G3	4 500	14 650	1 995

Assistants de service social

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	6 000	11 970	1 630
G2	5 500	10 560	1 440

Adjoint administratifs

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 900	11 340	1 260
G2	3 800	10 800	1 200

Adjoint techniques

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 900	11 340	1 260
G2	3 800	10 800	1 200

Agents principaux des services techniques

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 450	11 340	1 260
G2	4 960	10 800	1 200

Corps Santé / Cohésion sociale

Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 800	38 021	6 710
G2	11 800	33 737	5 954
G3	10 000	26 775	4 725

Corps Jeunesse et Sports / Education nationale

Attachés Education Nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	13 800	36 210	6 390
G2	11 600	32 130	5 670
G3	10 000	25 500	4 500
G4	9 300	20 400	3 600

Secrétaires administratifs Education nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	5 500	17 480	2 380
G2	5 000	16 015	2 185
G3	4 500	14 650	1 995

Adjointes administratifs Education nationale

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	3 900	11 340	1 260
G2	3 800	10 800	1 200

Corps Travail

Inspecteurs du travail

Groupe RIFSEEP	Socle indemnitaire IFSE	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire CIA
G1	10 120	38 021	6 710
G2	8 000	33 737	5 954
G3	7 135	26 775	4 725

ANNEXE 4

Valorisation des évènements de carrière

Les barèmes sont identiques pour l'administration centrale et les services déconcentrés.

La valorisation prévue pour la mobilité au sein d'un groupe s'applique lorsque l'agent change de fonctions du fait d'un changement de corps.

Corps Communs

Administrateurs civils

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
2 500	1 000	1 000

Attachés

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

Conseillers techniques de service social

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

Secrétaires administratifs

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
850	500	400

Assistants de service social

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
850	550	550

Adjoint administratifs

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
700	400	360

Adjoint techniques et agents principaux des services techniques

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
700	400	360

Corps Santé / Cohésion sociale

Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

Corps Jeunesse et Sports / Education nationale

Attachés de l'Education nationale

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

Secrétaires administratifs de l'Education nationale

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
850	500	400

Adjoints administratifs de l'Education nationale

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
700	400	360

Corps Travail

Inspecteurs du travail

Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
1 700	700	600

ANNEXE 5

Fonctions éligibles à la majoration d'encadrement

Administration centrale

Secteur	Fonctions	Montant de la majoration
Administration centrale	- aux adjoints de sous-directeurs, aux chefs de département, chefs de mission ou chefs de bureaux,	3 000 €
	- aux adjoints chefs de département, chefs de mission, chefs de bureaux	1 500 €
MNC	- aux chefs d'antenne interrégionale de la mission	3 000 €
	- agents de catégorie A affectés dans ces mêmes antennes	1 500 €

Services territoriaux

Secteur	Fonctions	Montant de la majoration
Dr(d)jscs et Direccte	Chefs de pôles et secrétaires généraux en région et en département relevant du groupe II des emplois DATE	1 200 €
	Autres chefs de pôles départementaux	600 €

REGLES D'ABATTEMENT

La présente annexe a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les primes des agents sont diminuées en raison de l'application des dispositions réglementaires relatives au temps de travail et aux congés de maladie.

Sont exclues de l'application de ces dispositions les absences liées à l'un des motifs énumérés ci-après :

- congés annuels, jours d'ARTT ou congés bonifiés ;
- congé de formation – mobilité, congé pour formation syndicale ;
- cure thermale ;
- arrêt de travail lié à un accident de service ou un accident de trajet ;
- congé de maternité, congé de paternité ou congé d'adoption.

I - Abattements liés au temps de travail

- Temps partiel

Lorsque les agents exercent à temps partiel, leur attribution indemnitaire est calculée au prorata de leur quotité de travail et ce à compter de la date d'effet de l'arrêté plaçant l'agent dans cette position (article 40 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 ; Circulaire Fonction Publique n°1864 du 9 août 1995).

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité ou d'adoption, dans le droit des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, tant au niveau de la rémunération principale qu'au niveau des primes.

- Temps partiel thérapeutique

En application de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique complétée par la circulaire DGAFP N° 177 du 1^{er} juin 2007, le fonctionnaire réintégré à temps partiel thérapeutique quelque soit la quotité accordée, perçoit des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service, exception faite lorsque le temps partiel thérapeutique fait suite à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

- Cessation progressive d'activité (CPA),

Deux variantes de temps de travail étaient proposées dans le cadre de la CPA.

1ère variante : temps de travail à 50 %

- rémunération 60 % pendant toute la période de CPA ;
- primes statutaires 60 % pendant toute la période de CPA.

2ème variante : temps de travail à 80 % pendant les 2 premières années puis à 60 % jusqu'au départ à la retraite

- rémunération 6/7ème pendant les 2 premières années de CPA ;
 - primes statutaires 6/7ème pendant les 2 premières années de CPA ;
- puis au bout de 2 ans (quotité de temps de travail de 60 %) :
- rémunération 70% jusqu'à la fin de la CPA ;
 - primes statutaires 70% jusqu'à la fin de la CPA.

II - Abattements liés aux congés de maladie

- Congés de maladie ordinaire

Conformément à l'article de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, l'agent en congé de maladie ordinaire perçoit ses rémunérations accessoires à proportion de son traitement principal. Aussi, à compter de 3 mois d'arrêt maladie, l'agent qui bénéficie de la moitié de son traitement principal bénéficie également de la moitié de ses rémunérations accessoires.

- Congés de longue maladie et longue durée

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et la circulaire d'application n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, fixe les modalités de rémunération pour les agents bénéficiant d'un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD).

Le principe général posé par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 est le maintien intégral des primes et indemnités durant :

- les congés annuels ;
- les congés de maternité et de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- les congés de maladie ordinaire (CMO) pour les trois premiers mois ; à partir du 4^{ème} mois et jusqu'au 12^{ème} mois les primes et indemnités sont réduites de moitié.

Toutefois, pour les agents qui sont placés en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), le versement des primes, dont le bénéfice est lié à l'exercice des fonctions, est interrompu.

Le décret du 26 août 2010 prévoit cependant que le fonctionnaire bénéficiaire d'un CLM ou d'un CLD, attribué après un congé de maladie ordinaire et rétroagissant en application de l'article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant celui-ci.

En conséquence, si le paiement des rémunérations accessoires liées à l'exercice des fonctions de l'agent placé en CLM ou en CLD est interrompu à compter de la date de la décision le plaçant dans cette position, l'agent concerné garde le bénéfice des primes et indemnités acquises avant ladite décision.

Synthèses des différentes situations issues du décret 2010-997 du 26 août 2010 :

Périodes	Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé longue durée
Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour (3 mois)	Plein traitement avec maintien intégral des indemnités	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)
Du 91 ^{ème} au 365 ^{ème} jour (9 mois)	Demi-traitement avec maintien partiel (50%) des indemnités.	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)
Du 366 ^{ème} au 1095 ^{ème} jour (2 ans)	Sans objet	Demi-traitement et suspension totale des indemnités.	Plein traitement et suspension totale des indemnités.
Du 1096 ^{ème} au 1825 ^{ème} jour (2 ans)	Sans objet	Sans objet	Demi-traitement et suspension totale des indemnités.

III - Abattements liés à d'autres congés ou situations

- Congé parental, congé individuel de formation

Les agents en congé parental ou en congé individuel de formation ne bénéficient pas de primes :

- les agents en congé parental ne perçoivent plus de rémunération ;
- les agents en congé individuel de formation perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire spécifique à cette situation administrative ;

- Départ à la retraite

L'agent qui part à la retraite perçoit des rémunérations accessoires jusqu'à la date de son départ, conformément à l'article 96 du code des pensions civiles et militaires de retraites.

**PERSONNEL D'ADMINISTRATION CENTRALE
- secteur affaires sociales et santé -**

GRADES/EMPLOIS	Montant de référence 2016	Attributions	
		120%*	80%
Médecin inspecteur général de santé publique	18 985	20 500	15 188
Médecin inspecteur en chef de santé publique	17 110	17 110	13 688
Médecin inspecteur de santé publique	17 000	17 000	13 600
Pharmacien inspecteur général de santé publique	19 045	20 500	15 236
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	17 110	17 110	13 688
Pharmacien inspecteur de santé publique	17 000	17 000	13 600
Ingénieur du génie sanitaire général / hors classe	23 435	24 000	18 748
Ingénieur du génie sanitaire chef	19 775	21 000	15 820
Ingénieur du génie sanitaire	17 815	19 000	14 252
Chargé d'études documentaires principal	18 070	21 684	14 456
Chargé d'études documentaires	13 150	15 780	10 520
Infirmier hors classe	7 100	8 520	5 680
Infirmier de classe normale/supérieure	6 800	8 160	5 440
Infirmier classe supérieure	5 820	6 984	4 656
Infirmier	5 210	6 252	4 168
Technicien sanitaire chef	10 580	11 200	8 464
Technicien sanitaire principal	10 215	10 800	8 172
Technicien sanitaire	9 595	10 200	7 676
Niveau 1 bis et 1/ Contractuel hors catégorie	3 955	4 746	3 164
Niveau 2 / Contractuel 1ère catégorie	3 875	4 650	3 100
Niveau 3 / Contractuel 2ème catégorie	3 480	4 176	2 784
Niveau 4 / 3ème catégorie	2 990	3 588	2 392

* sous réserve de l'application des plafonds réglementaires

**ADMINISTRATION CENTRALE
- corps MEN et MSJEPVA -**

GRADES	Montant de référence 2016	Attributions	
		120%	80%
IPJS	25 385	30 462	20 308
INSP JS 1CL	18 685	22 422	14 948
CTPS HC	23 890	28 668	19 112
CTPS CN	18 960	22 752	15 168
IGR HC	25 760	30 912	20 608
IGR 1CL	19 870	23 844	15 896
INSP JS 2CL	16 805	20 166	13 444
CEPJ HC	17 055	20 466	13 644
CEPJ CN	12 930	15 516	10 344
PS HC	17 055	20 466	13 644
PS CN	12 930	15 516	10 344
IGR 2CL	17 055	20 466	13 644
IGE HC	17 055	20 466	13 644
IGE 1CL	12 930	15 516	10 344
IGE 2CL	10 785	12 942	8 628
TECH RF CE	10 120	11 440	8 096
TECH RF CS	8 840	10 608	7 072
TECH RF CN	7 260	8 712	5 808
ATP 1 RF (E6)	6 735	8 082	5 388
ATP 2 RF (E5)	6 420	7 704	5 136
AT 1 RF (E4)	6 200	7 440	4 960
AT 2 RF (E3)	5 885	7 062	4 708

PERSONNEL D'ADMINISTRATION CENTRALE
- secteur travail -

GRADES	Montant de référence 2016	Attributions 2016	
		80%	120%
Chargé d'étude documentaire principal	16 538	13 230	19 846
Chargé d'étude documentaire	12 345	9 876	14 814
Ingénieur du génie sanitaire	12 384	9 908	14 861
Personnel contractuel HC ou NCG niveau 1	4 076	3 261	4 892
Personnel contractuel 1C ou NCG niveau 2	3 879	3 104	4 655
Personnel contractuel 2C ou NCG niveau 3	3 684	2 947	4 420
Personnel contractuel 3C ou NCG niveau 4	3 135	2 508	3 762

GRADES	Part fixe	Part variable	Prime de technicité
Contrôleur du travail hors classe	3 100,78	333,23	1 770
Contrôleur du travail de classe normale	2 866,22	301,36	1 770

SERVICES TERRITORIAUX**- secteur affaires sociales et santé -**

GRADES	Montant de référence 2016	attributions	
		120%*	80%
Médecin inspecteur général de santé publique,	18 985	20 500	15 188
Médecin inspecteur en chef de santé publique	17 110	17 110	13 688
Médecin inspecteur de santé publique	17 000	17 000	13 600
Pharmacien inspecteur général de santé publique	19 045	20 500	15 236
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	17 110	17 110	13 688
Pharmacien inspecteur de santé publique	17 000	17 000	13 600
Chargé d'études documentaires principal	14 600	17 520	11 680
Chargé d'études documentaires	11 230	13 476	8 984
Ingénieur du génie sanitaire général / hors classe	23 435	24 000	18 748
Ingénieur du génie sanitaire chef	19 775	21 000	15 820
Ingénieur du génie sanitaire	17 815	19 000	14 252
Ingénieur d'études sanitaires principal	15 855	16 000	12 684
Ingénieur d'études sanitaires	13 875	14 000	11 100
Conseiller technique d'éducation spécialisée	7 590	9 100	6 072
Infirmier hors classe	7 760	7 760	6 208
Infirmier classe normale/supérieure	7 560	7 760	6 048
Educateur spécialisé 1ère classe	6 135	6 300	4 908
Educateur spécialisé 2ème classe	5 550	5 700	4 440
Infirmier classe supérieure	6 135	6 863	4 908
Infirmier classe normale	5 545	6 654	4 436
Technicien sanitaire chef	10 740	11 200	8 592
Technicien sanitaire principal	10 360	10 800	8 288
Technicien sanitaire	9 735	10 200	7 788
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle	4 295	5 154	3 436
Tecnicien de physiothérapie de classe supérieure	4 175	5 010	3 340
Technicien de physiothérapie	4 060	4 872	3 248
Adjoint sanitaire principal 1ère classe (E6)	6 400	6 400	5 120
Adjoint sanitaire principal 2ème classe (E5)	6 000	6 000	4 800
Adjoint sanitaire 1ère classe (E4)	5 400	5 400	4 320
Adjoint sanitaire 2ème classe (E3)	5 200	5 200	4 160
Niveau1 bis et 1/ Contractuel hors catégorie	3 455	4 146	2 764
Niveau 2 / Contractuel 1ère catégorie	3 045	3 654	2 436
Niveau 3 / Contractuel 2ème catégorie	2 540	3 048	2 032
Niveau 4 / Contractuel 3ème catégorie	2 330	2 796	1 864

* sous réserve de l'application des plafonds réglementaires

BAREME INDEMNITAIRE 2016
SERVICES TERRITORIAUX ZONES PRIORITAIRES
- secteur affaires sociales et santé -

ANNEXE 7e

GRADES	Montant de référence 2016	Attributions	
		120%*	80%
Médecin inspecteur général de santé publique,	18 985	20 500	15 188
Médecin inspecteur en chef de santé publique	17 110	17 110	13 688
Médecin inspecteur de santé publique	17 000	17 000	13 600
Pharmacien inspecteur général de santé publique	19 045	20 500	15 236
Pharmacien inspecteur en chef de santé publique	17 110	17 110	13 688
Pharmacien inspecteur de santé publique	17 000	17 000	13 600
Chargé d'études documentaires principal	15 210	18 252	12 168
Chargé d'études documentaires	11 835	14 202	9 468
Ingénieur du génie sanitaire général / hors classe	23 435	24 000	18 748
Ingénieur du génie sanitaire chef	19 775	21 000	15 820
Ingénieur du génie sanitaire	17 815	19 000	14 252
Ingénieur d'études sanitaires principal	15 855	16 000	12 684
Ingénieur d'études sanitaires	13 875	14 000	11 100
Conseiller technique d'éducation spécialisée	7 590	9 100	6 072
Infirmier hors classe	7 760	7 760	6 208
Infirmier classe normale/supérieure	7 560	7 760	6 048
Educateur spécialisé 1ère classe	6 135	6 300	4 908
Educateur spécialisé 2ème classe	5 545	5 700	4 436
Infirmier classe supérieure	6 135	6 863	4 908
Infirmier	5 545	6 654	4 436
Technicien sanitaire chef	10 740	11 200	8 592
Technicien sanitaire principal	10 360	10 800	8 288
Technicien sanitaire	9 735	10 200	7 788
Technicien de physiothérapie de classe exceptionnelle	4 295	5 154	3 436
Tecnicien de physiothérapie de classe supérieure	4 175	5 010	3 340
Technicien de physiothérapie	4 060	4 872	3 248
Adjoint sanitaire principal 1ère classe (E6)	6 400	6 400	5 120
Adjoint sanitaire principal 2ème classe (E5)	6 000	6 000	4 800
Adjoint sanitaire 1ère classe (E4)	5 400	5 400	4 320
Adjoint sanitaire 2ème classe (E3)	5 200	5 200	4 160
Niveau1 bis et 1/ Contractuel hors catégorie	3 595	4 314	2 876
Niveau 2 / Contractuel 1ère catégorie	3 195	3 834	2 556
Niveau 3 / Contractuel 2ème catégorie	2 690	3 228	2 152
Niveau 4 / Contractuel 3ème catégorie	2 480	2 976	1 984

* sous réserve de l'application des plafonds réglementaires

BAREME INDEMNITAIRE 2016
SERVICES TERRITORIAUX - corps MEN et MSJEPVA -

ANNEXE 7f

GRADES	Montant de référence 2016	attributions	
		120%*	80%
CTPS HC	7 004	7 320	5 603
CTPS CN	6 983	7 320	5 586
CEPJ HC	5 696	5 952	4 557
CEPJ CN	5 696	5 952	4 557
IPJS	12 425	14 910	9 940
INSP JS 1CL	10 400	12 480	8 320
INSP JS 2CL	10 400	12 480	8 320
PS HC	5 696	5 952	4 557
PS CN	5 696	5 952	4 557
Chargé d'études documentaires	5 835	7 002	4 668
ATP2 (E5)	4 335	5 202	3 468
AT1 (E4)	4 215	5 058	3 372

* sous réserve de l'application des plafonds réglementaires

GRADE	Taux moyen réglementaire	MONTANT DE REFERENCE 2016	Modulation à 200% du taux réglementaire	Modulaton exceptionnelle (300% du taux réglementaire)
IGR HC	6 400,92	8 321,19	12 801,83	19 202,75
IGR 1CL	5 875,84	7 638,59	11 751,68	17 627,52
IGR 2CL	4 458,97	5 796,66	8 917,94	13 376,91
IGE HC	3 033,77	3 943,90	6 067,53	9 101,30
IGE 1CL	2 500,36	3 250,46	5 000,72	7 501,07
IGE 2CL	2 500,36	3 250,46	5 000,72	7 501,07
ASI	1 666,91	2 166,98	3 333,81	5 000,72
Technicien RF CE	1 524,66	2 134,53	3 049,32	4 573,99
Technicien RF CS	1 360,19	1 904,27	2 720,39	4 080,58
Technicien RF CN	1 360,19	1 904,27	2 720,39	4 080,58
Adjoint technique P1 RF	1 155,72	1 618,01	2 311,44	3 467,16
Adjoint technique P2 RF	1 155,72	1 618,01	2 311,44	3 467,16
Adjoint technique 1 RF	1 155,72	1 618,01	2 311,44	3 467,16
Adjoint technique 2 RF	1 155,72	1 618,01	2 311,44	3 467,16

PERSONNEL DES SERVICES TERRITORIAUX
- secteur travail -

GRADES	Montant de référence 2016	Attributions 2016	
		80%	120%
Chargé d'étude documentaire principal	10 883	8 706	13 059
Chargé d'étude documentaire	10 133	8 107	12 160

GRADES	Part fixe	Part variable	Prime de technicité
Contrôleur du travail hors classe	2 778,67	333,23	1 770
Contrôleur du travail de classe normale	2 544,10	301,36	1 770

Contractuels	Part fixe	Part variable
Personnel contractuel HC ou NCG niveau 1	2 014,03	274,01
Personnel contractuel 1C ou NCG niveau 2	1 958,59	271,81
Personnel contractuel 2C ou NCG niveau 3	1 905,73	256,43
Personnel contractuel 3C ou NCG niveau 4	1 706,08	256,43
Personnel contractuel 4C	1 584,92	262,23

PERSONNEL DE L'ILE DE FRANCE
- secteur travail -

GRADES	Part fixe	Part variable	Prime de technicité
Contrôleur du travail hors classe	3 100,78	333,23	1 770
Contrôleur du travail de classe normale	2 866,22	301,36	1 770