

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'économie et des finances

Ministère de la réforme de l'Etat, de la  
décentralisation et de la fonction publique

### **Circulaire du XX XXX 20XX relative à la mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et aux conditions d'attribution d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel**

**NOR : XXXX**

Le ministre de l'économie et des finances,  
La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique  
et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget

à

*Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines*

**Objet :** Modalités de mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et conditions d'attribution d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

**Ref :** Décret n° 2014-XXXX du XXXX 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

**Annexe 1 :** Fiche pratique – De l'adhésion à la mise en œuvre effective : l'IFSE pas à pas

**Annexe 2 :** Exemple d'arrêté pris en application du décret du XXX 2014 cité en référence.

**Annexe 3 :** Eléments d'ordre comptable.

**Résumé :** La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application du nouveau régime indemnitaire de référence applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat.

**Mots-clés :** (se référer à la liste contenant les mots-clefs utilisés pour renseigner le formulaire dédié à la publication des circulaires sur le site dédié)

**Textes de référence :** Décret n° 2014-XXX du XXX 2014.

La phase de dialogue et de concertation avec les organisations syndicales représentatives qui s'est déroulée dans le cadre de l'Agenda social a permis de dresser un bilan de la politique de rémunération et d'envisager des pistes d'évolution en matière indemnitaire. La question du devenir de la prime de fonctions et de résultats (PFR), régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, a été notamment abordée.

Ces discussions ont permis d'aboutir à un constat partagé sur un certain nombre de points.

- En premier lieu, il a été rappelé que l'élaboration de la PFR s'est inscrite dans un mouvement de rationalisation et de simplification dont l'objectif est de créer des dispositifs transversaux et interministériels. Dès lors, il est apparu souhaitable de maintenir un dispositif inter-corps et inter-fonction publique qui ne peut que favoriser les mobilités et forger une cohérence interministérielle.
- En revanche, si le caractère modulable de la PFR ne constituait pas en soit une nouveauté, il a cependant été profondément marqué par une politique salariale axée sur le développement de la rémunération au mérite et de l'intéressement aux résultats. Le versement d'une seconde part déterminée au regard des résultats individuels obtenus par l'agent est notamment apparu, de par son poids jugé démesuré, problématique.
- Enfin, des pratiques de gestion divergentes (disparités dans les méthodes choisies par les ministères pour la fixation de la part liée à l'exercice des fonctions, poids variable de la part liée à l'atteinte des résultats, niveau de concertation fluctuant avec les organisations syndicales et les représentants du personnel etc.) n'ont pas permis d'optimiser le déploiement du dispositif PFR.

Face à un tel constat, une rénovation du dispositif indemnitaire de référence s'est imposée.

C'est dans ce contexte qu'a été élaboré le décret n° 2014-XXXX du XXX 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce dispositif est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement.

Son déploiement doit satisfaire 4 exigences majeures :

- un pilotage interministériel renforcé tendant à limiter l'hétérogénéité des modes de gestion et à favoriser un traitement équitable des agents exerçant des fonctions comparables, tout en tenant compte des situations préexistantes ;
- la reconnaissance de la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience professionnelle ;
- une valorisation de l'engagement professionnel de chaque agent sans entretenir la concurrence entre les personnels ;
- un suivi régulier associant étroitement, sur la base de bilans annuels, les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives tant au niveau ministériel qu'interministériel.

\*\*\*

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et les conditions d'attribution du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>I. Le champ des bénéficiaires de l'IFSE tend à faire de cette indemnité le nouveau dispositif indemnitaire de référence.....</b>	<b>4</b>
1. – L'élaboration de l'IFSE s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire.....	4
2. – Un certain nombre d'adhésions est d'ores et déjà programmé.....	4
<b>II. L'IFSE permet une valorisation maximale des fonctions exercées et la prise en compte de l'expérience professionnelle.....</b>	<b>4</b>
1. – Valorisation de l'exercice des fonctions .....	5
2. – Prise en compte de l'expérience professionnelle.....	6
3. – Articulation entre la prise en compte des critères professionnels et de l'expérience professionnelle.....	6
4. – Application aux corps d'adjoints administratifs.....	7
5. – Détermination des barèmes et régime d'exclusivité.....	8
<b>III. Un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir pourra être attribué annuellement.....</b>	<b>9</b>
<b>IV. Des garanties collectives et individuelles renforcées.....</b>	<b>9</b>
1. – Le rôle central des comités techniques.....	9
2. – Un dispositif de sécurisation indemnitaire.....	10
3. – Des efforts de transparence.....	11
<b>V. Mise en œuvre pratique et transition.....</b>	<b>11</b>
1. – La transition entre les anciens régimes indemnitaires et l'IFSE doit être maîtrisée.....	11
2. – Les ministères chargés de la fonction publique et du budget veilleront à cadrer le déploiement de l'IFSE.....	11
3. – Prise en compte au sein des systèmes d'information et précisions d'ordre comptable...	12
ANNEXE 1 : De l'adhésion à la mise en œuvre effective : l'IFSE pas à pas.....	14
ANNEXE 2 : Exemple d'arrêté d'application.....	15
ANNEXE 3 : Eléments d'ordre comptable.....	18

## **I. Le champ des bénéficiaires de l'IFSE tend à faire de cette indemnité le nouveau dispositif indemnitaire de référence**

### **1. – L'élaboration de l'IFSE s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire**

La démarche de simplification du paysage indemnitaire, initiée ces dernières années, vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat (1 700 selon le recensement effectué par l'Opérateur national de paye).

L'élaboration de l'IFSE s'inscrit dans ce cadre. Elle pourrait, à ce titre, devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable, comme le mentionne l'article 1<sup>er</sup> du décret du XXX 2014, à tous « *les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984* », sans être réservé à la filière administrative comme c'est actuellement le cas pour la PFR. La liste des corps et emplois appelés à bénéficier de cette indemnité est fixée, pour chaque ministère, par arrêté.

Il convient de souligner que l'adhésion constitue le principe directeur et l'exclusion l'exception. En tout état de cause, devraient être exclus du dispositif les corps et emplois dont le régime indemnitaire est composé majoritairement de primes indexées sur le traitement indiciaire brut (ex : corps et emplois de la police nationale) ou compensant des sujétions particulières, notamment horaires (ex : corps des personnels enseignants). Toute autre exemption devrait être dûment justifiée.

Chaque département ministériel veillera à ne prévoir qu'un seul arrêté listant la liste des corps et emplois bénéficiant du nouveau dispositif, ce texte étant consolidé au fur et à mesure des adhésions.

Enfin, le décret prévoit, au troisième alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, un mécanisme permettant, via un arrêté d'assimilation, le versement de l'IFSE à des fonctionnaires ne relevant pas de l'un des corps ou emplois en bénéficiant mais en exerçant les missions. A l'instar du dispositif prévu pour les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)<sup>1</sup>, cet arrêté d'assimilation fixera explicitement et de manière exhaustive la liste des corps, grades, emplois et fonctions concernés.

### **2. – Un certain nombre d'adhésions est d'ores et déjà programmé**

Chaque vague d'adhésion sera précédée d'une évaluation et d'un bilan de la mise en œuvre de la vague précédente. Ce bilan sera présenté au comité technique compétent ainsi qu'au niveau interministériel, dans le cadre d'un comité *ad hoc* réuni à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Les corps prioritaires sont les suivants :

- les corps d'adjoints administratifs régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006,
- les corps de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat régis par le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010,
- les corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale régis respectivement par les décrets n° 2012-1098, 2012-1099 et 2012-1100 du 28 septembre 2012.

## **II. L'IFSE permet une valorisation maximale des fonctions exercées et la prise en compte de l'expérience professionnelle**

L'élaboration de l'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement de responsabilités. L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit

---

<sup>1</sup> Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences.

Ainsi, cette indemnité repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

## 1. – Valorisation de l'exercice des fonctions

L'article 2 du décret RIFSEEP pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Pour chaque corps, est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions. Ceux-ci seront formellement déconnectés du grade. Toutefois, l'emploi confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire tandis que l'acquisition d'un grade supérieur permet d'accéder à des emplois sous-tendant des responsabilités accrues. Le grade ne sera donc pas absent des réflexions ministérielles visant à déterminer les groupes de fonctions.

Schématiquement, et sous réserve de spécificités particulières, il est recommandé de prévoir :

- 4 à 5 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Le « groupe 1 » devrait, en outre, être réservée aux statuts d'emplois et aux postes à fortes responsabilités.

Par ailleurs, la répartition des types de postes entre ces différents groupes doit être réalisée selon un schéma simple et lisible. Il convient donc de ne pas démultiplier les situations au sein de chaque groupe.

Cette répartition des différentes fonctions se fait, en outre, au regard de critères professionnels objectivés. Le décret en retient 3 :

- encadrement, coordination, pilotage et conception

Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Par ailleurs, les efforts de formation, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

- sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à la densité de la charge de travail ou à l'exercice de fonctions itinérantes.

L'exposition de certains types de poste peut être, quant à elle, soit physique (vis-à-vis des usagers d'un service public ou d'un produit dangereux), soit liée à des échanges autour d'enjeux stratégiques notamment avec des institutions ou partenaires extérieurs.

Les sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions peuvent également être prises en compte dans la détermination des critères professionnels.

Ces critères sont volontairement génériques et non exhaustifs, l'IFSE devant rester un outil souple et adaptable à tous les univers professionnels. L'arrêté pris en application de l'article 4 du décret du XXX 2013 peut ainsi mentionner d'autres critères professionnels objectivés et permettant de répondre aux spécificités de certains corps.

## **2. – Prise en compte de l'expérience professionnelle**

La prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions pour valoriser l'enrichissement professionnel de l'agent ;
- *a minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste, l'agent ayant l'occasion de consolider progressivement ses compétences et son expertise et de passer du statut de « nouvel arrivé sur le poste » à celui d'« expert » (cf. point II-4) ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, il convient de souligner que ce réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. De même, la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par chaque agent ne doit pas nécessairement être assimilée à une progression à l'ancienneté.

Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoir-faire et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer.

## **3. – Articulation entre la prise en compte des critères professionnels et de l'expérience professionnelle**

Le décret RIFSEEP impose l'élaboration d'un arrêté interministériel visant, notamment, à déterminer le nombre de groupes de fonctions. Il s'agit là de la seule contrainte juridique du cadrage interministériel. Il reviendra, en effet, à chaque ministère et pour chaque corps et emploi :

- de prévoir la répartition des postes au sein des groupes de fonctions ;
- d'envisager les paramètres d'évolution indemnitaire à privilégier en fonction de la nature du corps concerné et des perspectives de mobilité fonctionnelle en son sein.

Les déclinaisons ministérielles du dispositif seront fixées par voie de circulaire ou d'instruction.

La détermination d'un nombre limité de groupes de fonctions va de pair avec la définition d'un espace d'évolution professionnelle au sein d'un même corps et induit une hiérarchisation entre ces groupes. Cette logique ascensionnelle doit cependant être nuancée autant par le parcours professionnel de chaque agent que par les possibilités de mobilité fonctionnelle au sein du corps concerné. L'objectif est bien de prendre en considération la réalité des carrières et les spécificités statutaires.

Les voies d'évolution indemnitaire des agents au sein de ce dispositif devront donc être adaptées à ces paramètres plus ou moins contraignants.

Ainsi, pour les corps au sein desquels les possibilités de mobilité fonctionnelle sont réduites, une évolution de l'agent en fonction de l'enrichissement des acquis de son expérience professionnelle pourra être privilégiée.

A l'inverse, pour les corps offrant des possibilités de mobilité fonctionnelle plus variées, l'évolution de l'agent sera axée sur l'élargissement de ses compétences et l'accroissement de ses responsabilités.

Ces deux approches peuvent bien évidemment se mêler. Pour un même corps, il est, en effet, possible, d'envisager une évolution indemnitaire axée sur les acquis de l'expérience professionnelle pour un groupe de fonctions donné, tandis que pour un autre cette évolution sera prioritairement centrée sur un accroissement des responsabilités.

#### 4. – Application aux corps d'adjoints administratifs

Les corps d'adjoints administratifs, régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 intégreront le dispositif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le cadre juridique de l'IFSE qui leur est applicable et tel que prévu par l'arrêté du XXX 2013 impose 2 groupes de fonctions.

Le groupe 1 regroupera les fonctions sujettes à encadrement, technicité, sujétion particulière ou soumis à un environnement professionnel interne ou externe contraignant. Les statuts d'emplois ont naturellement vocation à s'inscrire également dans ce groupe.

*Exemples de fonctions relevant du groupe 1* : poste à encadrement, chef de section, secrétaire de direction ou de sous-direction etc.

Le groupe 2, quant à lui, regroupera les fonctions usuelles, sans sujétion particulière.

*Exemples de fonctions relevant du groupe 2* : secrétaire de bureau, accueil du public, gestionnaire etc.

Ces deux groupes seront bornés par un montant « plancher » lié au grade détenu par l'agent ; un montant « plafond » sera, quant à lui, déterminé pour chacun d'entre eux.

*Exemple 1* : Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, non logé, exerçant ses fonctions en administration centrale :

	Groupe 1	Groupe 2
Montant plancher	1 600 €	1 600 €
Montant plafond	12 150 €	11 880 €

*Exemple 2* : Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, non logé, exerçant ses fonctions en services déconcentrés :

	Groupe 1	Groupe 2
Montant plancher	1 350 €	1 350 €
Montant plafond	11 340 €	10 800 €

*Exemple 3* : Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, logé, exerçant ses fonctions en services déconcentrés :

	Groupe 1	Groupe 2
Montant plancher	-	-
Montant plafond	7 090 €	6 750 €

Enfin, est fixé pour chaque fonction ou type de poste un socle indemnitaire déterminé en fonction des critères professionnels *supra*.

Cependant, le décret cadre permet une évolution indemnitaire au sein de chaque groupe de fonctions et ce, *via* la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent. En effet, conformément aux dispositions de l'article 2 du décret du XXX 2013 précité, pour chaque fonction ou type de fonction, le socle indemnitaire de l'IFSE pourra être calibré à partir d'éléments liés à la situation individuelle de l'agent. La grille à retenir pourrait alors s'articuler autour des 4 situations suivantes ou assimilées :

- « nouvel arrivé sur la fonction » : l'agent débute soit dans l'administration soit dans le domaine de compétence propre à ses nouvelles fonctions ;
- « confirmé » : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître ;
- « expert » : l'agent fait référence dans son domaine de compétences ;
- changement de grade.

*Exemple* : adjoint administratif exerçant les fonctions de secrétaire de bureau.

Les fonctions de secrétaire d'un bureau d'administration centrale que exercées par M. X relèvent du groupe 2. Nouvellement nommé adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe, il débute dans ce domaine de compétence. Le montant de l'IFSE qu'il perçoit est alors égal au socle indemnitaire relatif aux fonctions qu'il exerce.

Au bout de 4 ans, ses supérieurs hiérarchiques considèrent qu'il a su prendre toute la mesure de son poste. Son domaine d'actions a d'ailleurs été étendu. Pour cette raison, ils décident de revaloriser le montant de l'IFSE qu'il perçoit.

Par la suite, il accède au grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe. Là encore, le montant d'IFSE qu'il perçoit est revalorisé.

## 5. – Détermination des barèmes et régime d'exclusivité

Aux termes de l'article 4 du décret du XXX 2014, un arrêté interministériel fixe pour chaque corps et statuts d'emplois les plafonds afférents à chaque groupe de fonctions, y compris pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Par ailleurs, l'article 5 dispose que « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

L'IFSE est donc exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à être fondues dans son assiette peuvent être interministérielles (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires<sup>2</sup>, prime de rendement<sup>3</sup>, indemnité de fonctions et de résultats<sup>4</sup>, prime de fonctions informatiques<sup>5</sup>, indemnité d'administration et de technicité<sup>6</sup>) ou ministérielles (indemnité d'exercice de mission des préfetures<sup>7</sup>, indemnité de polyvalence<sup>8</sup>, allocation complémentaire de fonctions<sup>9</sup>, prime d'activité<sup>10</sup>, indemnité de sujétion<sup>11</sup> etc.).

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques.

En revanche, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.)
- les sujétions directement liées à la durée du travail (ex : astreintes, permanences, travail de nuit ou les jours fériés etc.).

Par ailleurs, il convient de fixer des montants particuliers pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions

Enfin, lors de la construction des barèmes indemnitaires, il est loisible pour les ministères d'envisager des montants différenciés entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Cette distinction

<sup>2</sup> Décrets n° 2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002.

<sup>3</sup> Décrets n° 45-1753 du 6 août 1945 et n° 50-196 du 6 février 1950.

<sup>4</sup> Décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004.

<sup>5</sup> Décret n° 71-343 du 29 avril 1971.

<sup>6</sup> Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002.

<sup>7</sup> Décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997.

<sup>8</sup> Décret n° 98-941 du 20 octobre 1998.

<sup>9</sup> Décret n° 2002-710 du 2 mai 2002.

<sup>10</sup> Cette prime d'activité concerne certains corps d'inspection et de contrôle.

<sup>11</sup> Décret n° 90-944 du 23 octobre 1990.

tend à se justifier eu égard aux différences inhérentes aux missions de ces deux univers professionnels<sup>12</sup>.

Est joint à la présente circulaire (annexe 1) un exemple d'arrêté fixant les montants de l'IFSE et ceux du complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### **III. Un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir pourra être attribué annuellement**

L'article 3 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en une ou deux fractions, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.

Plus généralement, il permet d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte. Rien ne fait donc obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par catégorie de fonctions.

Ce montant maximal ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à l'agent, eu égard notamment aux modalités de versement. Il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 25 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois supérieurs et les corps dits « A + » ;
- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et statuts d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et statuts d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et statuts d'emplois relevant de la catégorie C.

Par ailleurs, les attributions individuelles n'ont pas vocation à être reconduites automatiquement d'une année sur l'autre. L'entretien professionnel peut alors apparaître comme le moment adapté pour examiner une éventuelle reconduction ou une nouvelle modulation.

Le complément indemnitaire revêt un caractère facultatif. Il est cependant souhaitable que chaque département ministériel envisage une mise en œuvre effective de ce dispositif notamment pour les personnels relevant de la catégorie A. Les modalités de cette mise en œuvre seront fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles.

### **IV. Des garanties collectives et individuelles renforcées**

#### **1. – Le rôle central des comités techniques**

---

<sup>12</sup> CE, 21 novembre 2012, n° 350086.

Dans le cadre des bilans annuels, les comités techniques seront régulièrement associés au suivi de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Celui-ci devra donc faire l'objet d'un dialogue social propre à chaque ministère. Ce dialogue doit s'articuler autour des questions de choix des corps et emplois adhérents et des critères professionnels qui entreront en ligne de compte.

La politique indemnitaire du ministère sera examinée chaque année devant le comité technique (CT) compétent afin d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Pourront ainsi être présentés :

- les marges de rémunération réellement utilisées pour chaque catégorie de fonctions,
- un bilan au regard des modalités de répartition des postes entre les différentes catégories de fonctions,
- les montants alloués au titre de l'IFSE comme du complément indemnitaire,
- les situations au regard du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ces derniers éléments ont vocation à être intégrés au sein du rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Enfin, le comité technique sera systématiquement consulté sur toute nouvelle adhésion aux dispositions du décret RIFSEEP.

## **2. – Un dispositif de sécurisation indemnitaire**

Le V de l'article 2 du décret RIFSEEP dispose que pour les agents autres que ceux bénéficiant d'une concession pour nécessité absolue de service, le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. Pour les agents bénéficiant jusqu'alors de la PFR, ce montant minimal correspondra à une part liée à l'exercice des fonctions (part F) affecté d'un coefficient 1.

Par ailleurs, l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement de l'IFSE. Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir.

Sont notamment exclus de la détermination de ce montant :

- la garantie individuelle du pouvoir d'achat, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et supplément familial de traitement)
- les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE ;
- les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

Pour les agents bénéficiant de la PFR, sont ainsi pris en compte le versement mensuel de la part liée à l'exercice des fonctions comme celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R). En revanche, le versement exceptionnel de la part R, mentionné au dernier alinéa de l'article 5 du décret du 22 décembre 2008 précité<sup>13</sup>, est exclu de cette garantie.

Ce positionnement indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie mensuelle ne fait toutefois pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par

---

<sup>13</sup> « Tout ou partie de [la] part [liée à l'atteinte des résultats] peut être attribué au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel, pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. »

l'intéressé notamment si celui-ci voit sa charge de travail s'accroître, le champ de ses compétences s'élargir ou son « bagage fonctionnel » s'enrichir.

### **3. – Des efforts de transparence**

Outre le bilan annuel présenté au comité technique et le suivi régulier de la mise en œuvre du nouveau dispositif, les ministères sont invités à privilégier une politique de gestion des ressources humaines transparente.

Dans cette logique, chaque agent doit se voir notifier le groupe de fonctions dont relève son poste et, le cas échéant, le montant de son complément indemnitaire annuel.

Plus généralement, les ministères doivent se livrer à un exercice de communication interne autour du nouveau dispositif indemnitaire qui permettra d'en expliquer l'économie générale et les bénéfices attendus ainsi que d'en garantir une réelle appropriation.

Il est rappelé que les attributions indemnitaires n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation résultant de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

## **V. Mise en œuvre pratique et transition**

### **1. – La transition entre les anciens régimes indemnitaires et l'IFSE doit être maîtrisée**

La mise en œuvre de la PFR a nécessité un important investissement, tant humain que financier, de la part des ministères qui se sont mobilisés pour mener à bien une réflexion sur les parcours professionnels des agents à laquelle ont été associés les directions métiers et les représentants du personnel. En outre, un réel effort financier a été consenti, l'extension progressive de cette PFR s'étant bien souvent accompagnée d'une revalorisation indemnitaire, notamment pour les personnels affectés en services déconcentrés. L'ensemble de ces éléments doivent donc être pris en compte lors du déploiement initial du nouveau dispositif.

### **2. – Les ministères chargés de la fonction publique et du budget veilleront à cadrer le déploiement de l'IFSE**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, toute demande de refonte ou de revalorisation indemnitaire sera examinée prioritairement dans le cadre du nouveau dispositif.

Les ministères chargés de la fonction publique et du budget, cosignataires de l'arrêté pris en application de l'article 4 du décret RIFSEEP, veilleront à assurer une cohérence interministérielle de mise en œuvre.

Les arrêtés d'adhésion comme ceux fixant les plafonds de chaque groupe de fonctions et les montants maximaux du complément indemnitaire seront examinés dans le cadre de la procédure dite du « guichet unique », conformément aux dispositions de la circulaire du 27 décembre 2012<sup>14</sup>. Les ministères sont invités à présenter, en sus des annexes financière et indemnitaire prévues par ladite circulaire, le projet d'adhésion avec notamment les modalités de répartition des fonctions entre les différents groupes ainsi que les montants alloués.

En outre, afin de matérialiser l'effort de rationalisation du paysage indemnitaire, les départements ministériels doivent procéder régulièrement au toilettage des supports réglementaires indemnitaires jusqu'alors applicables aux corps nouvellement bénéficiaires des dispositions du décret RIFSEEP. Les textes devenus sans objet doivent notamment être abrogés. Ce sera notamment le cas du décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux

<sup>14</sup> Circulaire DGAFP-DB du 27 décembre 2012 relative à l'instruction et à la mise signature dans le cadre du guichet unique des dispositions applicables aux fonctionnaires et agents publics.

supplémentaires attribuée aux personnels des corps interministériels d'assistants de service social des administrations de l'Etat et de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'aux personnels détachés sur un emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat à compter du 1er janvier 2015.

Plus globalement, les demandes de création, d'abrogation, de refonte ou de revalorisation indemnitaire qui seraient présentées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, au bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail (PS1) devront faire l'objet d'un recensement voire, dans la mesure du possible, d'une présentation en conférence de gestion prévisionnelle des ressources humaines, programmées de février à avril 2014.

### **3. – Prise en compte au sein des systèmes d'information et précisions d'ordre comptable**

#### *a) Prise en compte au sein des systèmes d'information*

La mise en œuvre du RIFSEEP au sein des systèmes d'information induit l'élaboration d'un cadre de gestion plus ou moins automatisé.

Le montant de l'IFSE repose, en effet, non seulement sur un certain nombre de critères professionnels objectivés mais également sur la prise en compte de l'expérience accumulée par l'agent ou de l'élargissement de ses compétences, ces deux éléments pouvant être sanctionnés par une promotion de grade.

Il est donc proposé aux ministères de prévoir les modalités de gestion suivantes.

- chaque poste ou type de poste relèvera d'un groupe de fonctions
- dans la limite d'un plafond, sera fixé pour chaque poste ou type de poste un socle indemnitaire déterminé en fonction des critères professionnels mentionnés supra.

Ces deux éléments peuvent être automatisés dans les systèmes d'information ministériels.

Ces deux éléments peuvent être pris en compte dans les systèmes d'information ministériels par une forme d'automatisation. Le socle indemnitaire résultera donc d'un taux appliqué au plafond du groupe de fonctions dont relève le poste.

La prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent, de l'élargissement de ses compétences ou d'une promotion de grade, notamment en l'absence changement de fonctions, sera prise en compte dans les mêmes conditions. La grille à retenir pourrait s'articuler autour des 4 situations suivantes : « nouvel arrivé sur le poste » ; « confirmé » ; « expert » ; changement de grade suite à une promotion.

Pour l'application de l'article 6, un complément mensuel devra être prévu via la saisie d'un montant pré-calculé.

Enfin, le complément indemnitaire annuel prévu à l'article 3 ne pourra être automatisé dans la mesure où il tient compte de critères d'appréciation tels que l'engagement professionnel et la manière de servir. Certains contrôles peuvent néanmoins être introduits, notamment le contrôle du plafond prévu au II de l'article III.

#### *b) Eléments d'ordre comptable*

Les modalités de liquidation font l'objet des annexes ci-jointes (cf. annexe 4) **En attente des éléments de la DGFIP**.

Deux codes et libellés correspondants ont été créés pour la mise en paiement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E. - 1793) et du complément indemnitaire annuel (COMPLEMENT INDEMNITAIRE - 1794).

J'appelle votre attention sur le fait que lors de la mise en place initiale de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel, les gestionnaires de personnels devront transmettre au comptable, pour chaque corps ou emploi, la liste des primes et indemnités qui sont remplacées par ces indemnités et celles qui ne sont pas cumulables avec elles (toute modification ultérieure de cette liste devra être notifiée au comptable).

*Le directeur du budget*

*La directrice générale de l'administration  
et de la fonction publique*

Prénom NOM

Prénom NOM

Document de travail

## **ANNEXE 1 : De l'adhésion à la mise en œuvre effective : l'IFSE pas à pas**

### **❶ Les travaux préparatoires**

Le ministère Y décide que les agents relevant du corps X bénéficieront du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Le ministère Y doit alors détailler les modalités d'application du dispositif indemnitaire, conformément aux dispositions du décret du XXXX 2014.

Le versement de l'IFSE nécessite, notamment et au préalable,

- de déterminer un nombre de groupes de fonctions, ainsi que le barème y afférent ;
- d'effectuer la répartition des types de poste, en fonction des différents critères professionnels, entre chaque groupe. Ainsi, pour un type de fonction donné, un socle indemnitaire sera institué, dans le respect du plafond propre au groupe de fonctions y afférent.
- d'envisager les voies d'évolution indemnitaire possible au sein de chaque groupe de fonctions afin de valoriser l'expérience acquise par l'agent.

La répartition des postes devra être transparente et largement concertée avec les représentants du personnel. Chaque agent devra connaître du groupe de fonctions dont relève le poste qu'il occupe ainsi que le socle indemnitaire correspondant.

Ce travail interne effectué, les modalités d'application du dispositif (nombre de groupes de fonctions, barème indemnitaire, règles de gestion) doivent être soumises à la direction générale de l'administration et de la fonction publique ainsi qu'à la direction du budget, pour validation, dans le cadre de la procédure dite du guichet unique<sup>15</sup>.

### **❷ L'adhésion et la bascule**

Doit être élaboré par le ministère Y un arrêté d'adhésion indiquant que le corps X ainsi que, le cas échéant, certains statuts d'emplois de débouché, bénéficient du RIFSEEP. Il s'agit d'un texte qui doit venir consolider l'arrêté listant l'ensemble des corps et emplois bénéficiaires du dispositif pour un département ministériel donné.

Cet arrêté sera examiné par le comité technique compétent. Il devra être accompagné de l'arrêté pris en application de l'article 4 du décret du XXX 2014, l'arrêté « barème ». Pour les corps à statut commun ou interministériel, ce dernier sera examiné par le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat<sup>16</sup>.

C'est la publication de l'arrêté d'adhésion, accompagné de l'arrêté d'application, qui entérine l'extension pleine et effective du RIFSEEP à un corps donné.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du XXX 2014, la mise en place de ce dispositif va de pair avec une garantie de rémunération mensuelle pour les agents concernés. La situation indemnitaire individuelle des agents ne correspondra donc pas au socle indemnitaire uniquement lié à une fonction donnée. Cette garantie perdure jusqu'à ce que l'agent change de poste.

Enfin, il convient de prévoir l'abrogation ou le toilettage des dispositifs indemnitaires fondus dans l'assiette du RIFSEEP.

### **❸ La mise en œuvre effective du dispositif**

La bascule effectuée, le dispositif trouve à s'appliquer pleinement.

Pour la détermination des situations indemnitaires individuelles, il peut donc être tenu compte des critères professionnels mentionnés au III de l'article 2 du décret du XXX 2014 mais également de l'expérience acquise par l'agent. Aussi, et en application des règles de gestion déterminées par le ministère (cf. point 1), le socle indemnitaire lié à la fonction pourra-t-il être dépassé même s'il constitue la base de l'IFSE attribuée à l'intéressé.

A noter, cependant, que la prise en compte de ces différents éléments pour la détermination des attributions indemnitaires ne doit pas conduire à fausser la répartition des postes au sein des différents groupes de fonctions. L'individualisation doit donc être limitée et strictement justifiée. Un dépassement excessif du socle indemnitaire tendrait à démontrer une inadéquation entre des fonctions et le profil de l'agent qui les exercent.

<sup>15</sup> Cf. Circulaire du 27 décembre 2012 relative à l'instruction et à la mise en signature dans le cadre du guichet unique des dispositions applicables aux fonctionnaires et agents publics.

<sup>16</sup> En application du 7<sup>o</sup> de l'article 2 du décret n° 2012-225 du 16 février 2012 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

**ANNEXE 2 : Exemple d'arrêté d'application**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère XXXXX

**Arrêté du [ ]**

**pris pour l'application aux corps XXXX des dispositions de l'article 4 du décret n° 2014-XXX du XXXXX 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat**

NOR : [...]

**Le ministre de l'économie et des finances, la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget,**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le [décret statutaire] ;

Vu le décret n° 2014-XXXX du XXXXX 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, notamment son article 4,

**Arrêtent :**

**Article**

Pour les corps à dispositions communes :

[Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux corps d'adjoints administratifs régis par le décret XXXX susvisé et dont la liste figure en annexe.]

**Article**

Dans le cas où la spécificité du corps impose la définition d'autres critères professionnels que ceux mentionnés à l'article 2 du décret RIFSEEP.

[Les critères professionnels pris en compte pour la répartition des fonctions par groupe et l'attribution d'un montant individuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sont les suivants :

-

-

### Article

Sous réserve des dispositions de l'article 2, les plafonds afférents aux groupes de fonctions mentionnés à l'article 4 du décret du XXX 2014 susvisé sont fixés ainsi qu'il suit :

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIIONS ET D'EXPERTISE (EN EUROS)	
	ADMINISTRATION CENTRALE, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS	SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS
Groupe X		
Groupe X		

### Article

Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, les plafonds afférents aux catégories de fonctions mentionnés à l'article 4 du décret du XXX 2014 susvisé sont fixés ainsi qu'il suit :

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIIONS ET D'EXPERTISE (EN EUROS)	
	ADMINISTRATION CENTRALE, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS	SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS
Groupe X		
Groupe X		

### Article

Les montants minimaux de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise mentionnés à l'article 4 du décret du XXX 2014 susvisé sont fixés comme suit :

GRADE ET EMPLOIS	MONTANT MINIMAL (EN EUROS)	
	ADMINISTRATION CENTRALE, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS	SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS

--	--	--

**Article**

Les montants maximaux, mentionnés à l'article 4 du décret du XXX 2014 susvisé, du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir sont fixés ainsi qu'il suit :

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (EN EUROS)	
	ADMINISTRATION CENTRALE, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS	SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS
Groupe X		
Groupe X		

**Article**

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Document de travail

### **ANNEXE 3 : Eléments d'ordre comptable**

#### **a) Modalités de liquidation**

Pour la mise en paiement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), les gestionnaires devront notifier aux services chargés de la liquidation de la paye sans ordonnancement préalable (PSOP) respectivement :

- des mouvements de type 22 précalculés permanents de code 1793 indiquant le montant mensuel brut à régler ;
- des mouvements de type 22 précalculés non permanents de code 1794 indiquant le montant brut à régler

En application de l'article 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, les montants précalculés par les gestionnaires devront prendre en compte la proratisation liée au temps partiel.

Les fiches des codes indemnités 1793 et 1794 décrivant les modalités de mise en paiement sont jointes en annexes **X** à **Y**.

#### **b) L'imputation budgétaire et comptable**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel constituent des dépenses du titre 2 (catégorie 21 : rémunérations d'activité).

Au plan comptable, les charges budgétaires correspondantes sont imputées sur le compte PCE 6413230000 de code alphanumérique FH (PFR –RIFSEEP)

#### **c) Mise en place initiale (basculer en mode IFSE et CIA)**

Lors de la mise en place initiale de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel, les gestionnaires de personnels devront transmettre au comptable :

- pour chaque grade, la liste des primes et indemnités qui cessent d'être servies aux agents en conséquence de la mise en œuvre de l'IFSE et du CIA et qui ne sont pas cumulables avec ces indemnités (toute modification ultérieure de cette liste devra être notifiée au comptable),
- un état liquidatif l'IFSE (modèle et exemple joints en annexes X et Y),
- ainsi qu'un état liquidatif du CIA (modèle et exemple joints en annexes X et Y).

#### **d) Mise en œuvre des variations de montant de l'IFSE**

En cas de variation des montants attribuables d'IFSE (ex : changement de fonctions), les gestionnaires de personnels devront transmettre au comptable un nouvel état liquidatif (modèle et exemple joints en annexes **V** et **Z**).

#### **e) Paiement du CIA (après mise en place initiale)**

Lorsque l'agent bénéficie de l'attribution (annuelle ou bi-annuelle) d'un complément indemnitaire annuel, les gestionnaires de personnels devront transmettre au comptable un état liquidatif spécifique (modèle et exemple joints en annexes **E** et **F**).

+ annexes