



PREMIER MINISTRE

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

3 0 4 7 1 6 / SG

Paris, le - 3 MARS 2016

à

l'attention de Mesdames et Messieurs  
les Directeurs et Chefs de service

**Objet :** Règles de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise et du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour les adjoints administratifs, les adjoints techniques, les secrétaires administratifs, les attachés d'administration de l'Etat, les administrateurs civils des services du Premier ministre, affectés en administration centrale.

**PJ :** Une annexe 1 listant les textes réglementaires applicables  
Une annexe 2 présentant la cartographie des fonctions par groupe et par corps  
Une annexe 3 présentant les socles indemnitaires

La présente circulaire a pour objet de déterminer les règles de gestion du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents titulaires de catégorie A+, A, B et C exerçant leurs fonctions dans les services du Premier ministre.

Sont concernés l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans les services du Premier ministre, c'est-à-dire ceux payés par la direction des services administratifs et financiers (DSAF), le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN), la direction de l'information légale et administrative (DILA) et l'école nationale d'administration (ENA), ainsi que tous les fonctionnaires affectés selon les possibilités afférentes à leur statut, dans les services du Premier ministre.

## **I. Présentation du RIFSEEP**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaure un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP).

Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique et contrairement à la prime de fonctions et de résultats (PFR) ne concerne pas uniquement la filière administrative.

Le RIFSEEP s'applique, au sein des SPM, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour :

- les corps des adjoints administratifs et techniques,
- le corps des secrétaires administratifs,
- le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,
- le corps des administrateurs civils.

Les emplois de direction doivent également intégrer le dispositif au cours de l'année 2016. Ce dispositif remplace une majorité des supports juridiques indemnitaires existants qui valorisent l'exercice, par les agents, de leurs fonctions, au premier rang desquels l'indemnité d'administration et de technicité ainsi que la prime de rendement ou l'indemnité représentative de sujétions spéciales pour les agents de catégorie C et la prime de fonctions et de résultats pour les agents relevant des autres catégories. Ces primes interministérielles seront donc supprimées ou rendues inapplicables pour les agents percevant le RIFSEEP.

Au sein du périmètre des services du Premier ministre, seules les primes suivantes peuvent être cumulées avec le versement mensuel de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) en application de l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2015-513 :

- Prime de fonctions régies par le décret du 31 janvier 1935 relatif à l'organisation des services administratifs de la présidence du conseil,
- Indemnité de caisse et de responsabilité régie par le décret n° 73-899 du 18 septembre 1973 relatif aux indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables des établissements publics nationaux,
- 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 n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,
- Indemnité de sujétions particulières régie par le décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 instituant une indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels,
- 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,
- Primes des chargés de mission SGAR régies 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,

#### 1. Le dispositif et ses objectifs

Le RIFSEEP répond à un objectif de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire en se substituant aux autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir<sup>1</sup>.

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA).

---

<sup>1</sup> Sauf exception des primes et indemnités listées ci-avant.

## 1.1 L'IFSE

L'IFSE est l'indemnité principale, versée mensuellement à tous les agents. Elle est fondée sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de leur expérience professionnelle.

L'IFSE est cumulable avec les dispositifs visant à indemniser :

- des sujétions particulières (ISP),
- la durée du travail (heures supplémentaires),
- l'organisation du travail (astreinte, intervention...),
- la compensation de la perte du pouvoir d'achat (garantie individuelle du pouvoir d'achat).

Cette indemnité a pour objectif :

- de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités,
- de tenir compte de la réalité de parcours professionnels diversifiés,
- de favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification des compétences,
- de favoriser les comparaisons interministérielles.

## 1.2 Le CIA

Le CIA est un complément indemnitaire facultatif, annuel et versé en une fois. Il permet de tenir compte, au regard de l'année écoulée :

- de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent,
- de son sens du service public,
- de sa capacité à travailler en équipe,
- de sa contribution au collectif de travail.

Il doit être corrélé avec la manière de servir retracée dans l'évaluation professionnelle des agents. Pour les agents de catégorie A, le versement du CIA sera lié à l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. Une note annuelle communiquée en fin de gestion détaillera les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, lesquelles n'ont pas vocation à être reconduites d'une année sur l'autre, ne créant, de fait, aucun droit acquis.

## **II. Classement fonctionnel des postes**

Le RIFSEEP s'appuie sur la détermination du groupe indemnitaire de référence de chaque agent, correspondant à la fonction occupée. Aux fins d'élaboration d'une doctrine indemnitaire ministérielle, la DGAFP a délimité un nombre restreint de groupes de fonctions par corps. Chacun de ces groupes a ensuite été décliné par la DGAFP pour réunir les catégories fonctionnelles aux profils et niveaux de responsabilité homogènes, déclinées ensuite par chaque ministère selon ses spécificités et sur la base des fonctions existantes. Ces groupes de fonctions sont indépendants du grade de l'agent titulaire des fonctions. Ainsi, des agents de grades différents au sein d'un même corps peuvent relever du même groupe indemnitaire dès lors qu'ils occupent les mêmes fonctions ou des fonctions relevant du même groupe.

Le nombre de groupes de fonctions par corps est le suivant :

- 2 groupes de fonctions pour les adjoints techniques,
- 2 groupes de fonctions pour les adjoints administratifs,
- 3 groupes de fonctions pour les secrétaires administratifs,

- 4 groupes de fonctions pour les attachés d'administration de l'Etat,
- 3 groupes pour les administrateurs civils.

Le décret instituant le RIFSEEP prévoit le classement des fonctions au sein de chacun de ces groupes sur la base de trois types de critères fonctionnels :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception : ces critères sont associés aux responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets ;

- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : ces critères valorisent l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes et reconnaissent les acquis de l'expérience professionnelle, nécessaires à leur mise en œuvre ;

- les sujétions particulières et le degré d'exposition au regard de l'environnement extérieur ou de proximité du poste : ce critère fait référence à des fonctions pour lesquelles l'agent est soumis à des contraintes particulières d'exercice ou des spécificités techniques.

Au sein de chaque corps, les groupes de fonctions reflètent l'importance de chacun de ces critères. En effet le groupe supérieur, matérialisé par la dénomination « GI », est réservé aux fonctions réunissant le plus de critères ; les groupes inférieurs, celles en réunissant le moins.

Chaque fonction du périmètre ministériel a été classée par application de ces critères, sur la base des fiches de poste existantes et de l'appréciation, par les chefs de service, de la réalité des fonctions. Cette démarche a permis d'établir, pour chaque corps, une cartographie des fonctions occupées par les agents classés par groupe indemnitaire. En pratique, l'approche collaborative proposée par la DSAF a conduit à adresser à chaque service une cartographie des fonctions existantes en son sein, classées en application des critères interministériels. Cette transmission a ensuite donné lieu à des itérations avec la SDRH pour adapter ce classement initial à la réalité de l'évolution des fonctions et pour harmoniser les classements entre services pour les mêmes fonctions.

La methodologie utilisée pour construire la cartographie est basée sur les préconisations de la DGAFP décrites dans l'annexe n° 1 de la circulaire du 5 décembre 2014. La DGAFP a identifié, pour chaque groupe de chaque corps, des fonctions-types déclinées au niveau ministériel sous la forme de fonctions génériques souples qui recouvrent un ensemble de fonctions précises. Ces fonctions génériques, communiquées, ont vocation à être pérennes dès lors que leurs caractéristiques supposent qu'elles puissent s'adapter aux évolutions ministérielles ainsi qu'à l'apparition de nouvelles fonctions.

L'annexe 2 de la présente circulaire expose le résultat de ces travaux pour les SPM.

La construction de cette cartographie répond à un double objectif :

- 1- classer les fonctions existantes du périmètre ministériel,
- 2- permettre la classification de futures fonctions pour le moment inexistantes au sein de notre périmètre.

Le résultat de ces travaux a ensuite été apprécié par la DGAFP à la lumière de l'objectif d'harmonisation interministérielle fixé à cette réforme. La DGAFP a été particulièrement vigilante au respect des principes suivants :

- déployer une cartographie ministérielle cohérente avec le descriptif interministériel de chaque groupe ;

- identifier des critères internes objectivant le classement des fonctions les plus spécifiques, et susceptible d'être partagé au niveau interministériel ;

- développer des catégories génériques de fonctions, sous-divisions des catégories interministérielles ;

- s'assurer du respect d'une répartition pyramidale des fonctions dans les différents groupes d'un même corps.

Les différents acteurs de cette réforme, qui ont travaillé à l'élaboration des principes de gestion inscrits dans cette circulaire ont été vigilants à :

- préserver des parcours indemnitaires cohérents avec les parcours de carrière existants au sein des SPM ;

- identifier la différence entre la fonction exercée et son intitulé afin d'appréhender la réalité des fonctions et de limiter les spécificités organisationnelles de chaque structure ;

- préserver les logiques hiérarchiques par l'adaptation des grilles indemnitaires ;

- vérifier la cohérence avec les cotations PFR existantes pour les corps concernés.

La cartographie des fonctions génériques correspond à la déclinaison ministérielle de la ventilation interministérielle des fonctions au sein de chaque groupe. Cette cartographie, cohérente pour l'ensemble du périmètre, mais également validée par la DGAFP à la lumière des projets interministériels ne pourra faire l'objet de révisions postérieurement à sa mise en œuvre en l'absence d'une transformation des missions exercées par l'agent ou d'une modification de son positionnement hiérarchique.

Chaque agent, affecté dans le périmètre des services du Premier ministre au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sera destinataire d'une notification du groupe de fonctions RIFSEEP dont relève celle qu'il occupe, dans le courant de ce même mois. Après cette date, tout agent qui rejoindra le périmètre des services du Premier ministre se verra notifier cette information, accessible par ailleurs sur sa fiche de poste, en même temps que sa proposition financière.

Aux fins de préserver l'unicité de la cartographie applicable au sein du périmètre ministériel, il est institué un « comité de réexamen de la cartographie ». Ce comité, dont les modalités de fonctionnement seront définies par ailleurs, sera composé d'un représentant de chaque ordonnateur et présidé par le secrétaire général du Gouvernement (SGG), suppléé en tant que de besoin par le directeur des services administratifs et financiers. Ce comité se réunira au moins toutes les fois que la cohérence générale de la cartographie devra être étudiée et au minimum une fois par an.

Il pourra également être saisi dans les hypothèses suivantes :

- Validation de l'intégration, dans la cartographie SPM des fonctions existant au sein de services nouvellement transférés avant le transfert effectif des agents (saisine SDRH),
- Modification substantielle de la cartographie (saisine SDRH),
- Examen des demandes d'évolution de classement de fonctions SPM en cas de désaccord entre le service demandeur et la DSAF (saisine DSAF),

- Validation du bilan annuel du fonctionnement du RIFSEEP en vue de la présentation au CTM (saisine SDRH).

Les transformations ponctuelles de fonction, les demandes de modification du classement initialement proposé ainsi que toute demande initiale de classement seront, en flux, adressées pour harmonisation à la DSAF. La proposition de classement qui sera alors faite par la sous-direction des ressources humaines (SDRH) n'aura vocation à être présentée au comité ci-dessus décrit que dans la mesure où aucun accord n'aura été trouvé. Dans une telle hypothèse, le service demandeur pourra être présent lors de la réunion du comité et pour le temps d'échange sur le point inscrit à sa demande à l'ordre du jour.

### **III. Le socle indemnitaire**

L'article 2 du décret n° 2014-513 dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent, ni supérieur à un plafond interministériel propre à chaque groupe de fonctions. Ces montants sont fixés par arrêtés interministériels.

Le socle indemnitaire ministériel est fixé en référence au groupe de classement des fonctions et indépendamment des régimes indemnitaires servis. Il s'agit d'un montant de référence commun à toutes les fonctions d'un groupe dont il constitue le minimum garanti.

Les socles indemnitaires figurent en annexe 3.

### **IV. Détermination de l'IFSE**

#### **A- Au moment de la bascule**

Tout agent en poste dans les SPM au moment du passage effectif au RIFSEEP, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2016 se voit garantir un régime indemnitaire équivalent à celui qu'il percevait jusqu'alors, déterminé par addition des montants versés au titre de l'ensemble des primes intégrées dans l'IFSE, hors primes exceptionnelles de fin d'année.

#### **B- Au moment du recrutement, pour un agent public**

Les modalités de gestion retenues au sein des SPM prévoient des recrutements à iso-rémunération pour tout agent intégrant le périmètre ministériel sur des fonctions de niveau comparable à celles qu'il occupait précédemment, hors primes cumulables avec le RIFSEEP qui lui étaient servis sur sa dernière affectation.

La cohérence des régimes indemnitaires servis pour des fonctions similaires doit s'analyser sur le périmètre de chaque ordonnateur. Sans que les règles précédemment énoncées ne soient remises en cause, la DSAF est habilitée à exprimer des réserves dans toutes les hypothèses où leur application conduirait au recrutement d'un agent bénéficiant d'un régime indemnitaire très supérieur à celui de ses collègues qui occupent des fonctions similaires.

Par ailleurs, un **taux moyen (TMO) par groupe est calculé pour le premier trimestre de l'année n sur la base des régimes indemnitaires servis au 31 décembre de l'année n-2 puis, pour les trois trimestres suivants, sur les régimes indemnitaires servis durant l'année n-1 à l'ensemble des agents du groupe. Chaque ordonnateur, dont la population est spécifique, déterminera ce TMO pour ladite population.**

Un espace de modulation compris entre 80% et 120% du TMO au sein de chaque groupe de fonctions doit permettre d'accompagner les mobilités ascendantes en autorisant une revalorisation du régime indemnitaire des agents concernés.

Le régime indemnitaire d'un agent en PNA entrante après le 1er janvier 2016, dont le corps n'a pas adhéré au RIFSEEP continuera de percevoir les supports indemnitaires pouvant lui être servis, conformément aux textes en vigueur. Le niveau global du régime indemnitaire servi sera toutefois adossé au classement fonctionnel de son poste, conformément à la cartographie ministérielle mise en place pour le RIFSEEP. L'agent, dont la fonction sera classée dans un groupe déterminé ne pourra percevoir plus que le plafond indemnitaire du groupe dont il relève. Il pourra prétendre au maintien de sa rémunération ou, en tout état de cause, à l'attribution d'un montant oscillant entre 80 et 120 % du TMO des agents de son groupe, aux fins d'atteindre un niveau indemnitaire comparable à celui des agents placés dans la même situation.

Des règles similaires s'appliqueront aux agents en PNA entrante et issus de corps appliquant le RIFSEEP. Les modalités de gestion du régime indemnitaire applicables sont celles inscrites dans la présente circulaire. Tant la détermination du groupe de fonctions dont relève l'agent, que les modalités de détermination de son régime indemnitaire de recrutement ou que celles liées à son évolution, relèvent du Premier ministre.

Enfin, un agent qui serait affecté sur une fonction classée dans un groupe dont le plafond indemnitaire est inférieur à son régime indemnitaire précédent ne pourra bénéficier du maintien de ses primes ; le régime indemnitaire sera abaissé au niveau du plafond réglementaire.

#### C- En cas d'intégration dans la fonction publique

Un agent qui arrive en première affectation au sein des SPM se verra attribuer 80 % du TMO des agents du groupe au sein duquel sa fonction est classée. Seuls les agents titularisés à l'issue d'une période de scolarité et attestant d'une expérience au sein de la fonction publique pourront prétendre au maintien de leur régime indemnitaire antérieur.

Un agent titularisé en application d'un plan de résorption de l'emploi précaire verra son régime indemnitaire calculé selon les dispositions spécifiques prévues, pour chaque catégorie d'emploi, par des arrêtés ad hoc. En l'absence de telles dispositions, ces personnels relèvent des modalités de gestion précédemment décrites, soit l'iso-rémunération ou, si cela est plus favorable, la garantie de 80% du TMO de son groupe.

Les agents recrutés en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 et du décret d'application n° 95-979 ne pourront percevoir l'IFSE durant leur année de stage en raison de leur statut de contractuel. Leur rémunération sera calculée par application des textes précités en considération du montant d'IFSE auquel ils pourront prétendre dès leur titularisation. Pour les agents qui étaient déjà en poste au sein des SPM avant de bénéficier de ce dispositif, il sera possible de tenir compte de leur rémunération antérieure dans le calcul de leur nouveau régime indemnitaire.

#### D- En cas de réintégration

Un agent réintégré à l'issue d'une disponibilité, d'un congé parental, d'un détachement ou d'une PNA sortante bénéficiera de modalités spécifiques selon qu'il réintègre son poste d'origine ou un autre poste.

1- S'agissant d'agents réintégrant, à l'issue d'une disponibilité ou d'un congé parental

i- Leurs fonctions d'origine

Si ces agents ont bénéficié d'une disponibilité ou d'un congé parental avant le 1er janvier 2016, ils pourront se voir attribuer un régime indemnitaire équivalent à celui qu'ils percevaient au moment de leur départ, à l'exclusion des primes cumulables avec le RIFSEEP si elles sont liées à l'exercice effectif de fonctions, et hors primes exceptionnelles. La classification de leurs fonctions sera celle déterminée durant leur période de mobilité.

Si ces agents ont bénéficié d'une telle position après le 1er janvier 2016, le principe applicable est celui de l'iso-rémunération.

ii- De nouvelles fonctions

L'agent pourra être réintégré à iso-rémunération avec la garantie de percevoir 80% du TMO de son groupe de fonctions.

2- S'agissant d'agents réintégrant à l'issue d'un détachement ou d'une PNA sortante

i- Un poste classé dans le même groupe que celui occupé avant la mobilité

L'agent pourra percevoir un régime indemnitaire calculé en tenant compte tant du régime indemnitaire qui lui était servi avant son départ que de celui perçu en mobilité.

En l'absence d'évolution de son régime indemnitaire au sein de son ministère d'accueil sur une période égale au minimum à 3 ans depuis sa mobilité, le régime indemnitaire servant de base de calcul en euros annuel brut, pourra être majoré du droit ouvert prévu pour les agents dans la même situation, en application de la clause de revoyure.

En tout état de cause, il ne pourra disposer de moins de 80 % du TMO des agents relevant du même groupe de fonctions.

ii- Un poste classé dans un groupe supérieur

La détermination du régime indemnitaire de l'agent pourra tenir compte tant du régime indemnitaire annuel brut perçu avant son départ que de celui perçu durant sa mobilité. Il pourra prétendre à l'augmentation du régime indemnitaire ainsi défini par la somme forfaitaire attribuée pour des mobilités ascendantes et présentées au V-1 de la circulaire, ci-après. Le montant final annuel ne pourra être inférieur à 80% du TMO.

iii- Un poste classé dans un groupe inférieur

La détermination du régime indemnitaire de l'agent pourra tenir compte tant du régime indemnitaire annuel brut perçu avant son départ que de celui perçu durant sa mobilité. Son régime indemnitaire ne pourra être inférieur à 80% du TMO des agents relevant du même groupe de fonctions.

### **3- S'agissant d'agents en attente affectation, après réintégration :**

Les agents qui sont réintégré en attente d'affectation bénéficieront exclusivement de la reconduction du régime indemnitaire qu'ils percevaient dans les SPM avant leur départ, nonobstant la durée de leur mobilité, le régime indemnitaire servi sur leur dernier emploi ou l'évolution du TMO. L'assiette prise en compte pour déterminer le régime indemnitaire de



référence ne tiendra pas compte des primes cumulables avec le RIFSEEP. L'évolution de sa situation relèvera des dispositions du V-6 de la présente circulaire.

La situation de l'agent sera reconsidérée dès qu'il sera affecté, Il percevra alors, a minima 80% du TMO du groupe de fonctions dont il relève.

## V. Evolution de l'IFSE

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit des cas obligatoires de réexamen du montant mensuel de primes servi aux agents. Ces différentes causes ne provoquent pas nécessairement une augmentation du régime indemnitaire mais conduisent, a minima, au réexamen de chaque situation indemnitaire individuelle. En cas de revalorisation, un gain indemnitaire est ajouté au régime indemnitaire préalablement servi à l'agent. Si l'agent considéré est à temps partiel, ce montant est impacté par sa quotité de rémunération.

Il s'agit de :

- La mobilité fonctionnelle
- Le changement de grade
- Le réexamen a minima tous les quatre ans lorsqu'aucun des deux événements précédents n'est intervenu.

Outre ces cas règlementaires, les modalités d'évolution du régime indemnitaire en cas de changement de corps ou de perte d'affectation sont exposées ci-après :

### 1- La mobilité fonctionnelle

La mise en place du RIFSEEP accompagne une volonté du Gouvernement, essentielle pour les services du Premier ministre, de favoriser la mobilité et de valoriser les parcours professionnels diversifiés.

Pour cette raison, le principe a été posé d'accompagner toutes les mobilités d'un gain indemnitaire, modulé selon ses caractéristiques fonctionnelles. Il convient également de préciser que les principes de gestion indemnitaire applicables au sein du périmètre commandent de valoriser l'intégralité des mobilités fonctionnelles dès lors que l'agent les effectue après deux ans sur ses fonctions et bien que le forfait de revalorisation soit déterminé pour une mobilité effectuée après trois ans sur poste.

Chaque agent qui effectue une mobilité après trois ans pourra bénéficier du forfait déterminé ci-après. Toutefois, après deux ans, l'agent pourra prétendre à une revalorisation de son régime indemnitaire correspondant à une proratisation du montant prévu pour toute mobilité après trois ans<sup>2</sup>.

L'ancienneté sur les fonctions ne pourra pas tenir compte des périodes de congé parental ou de disponibilité.

Toute mobilité géographique comme fonctionnelle provoquée par des causes exogènes subies par l'agent telles qu'une restructuration, des suppressions de poste ou un accroissement significatif d'activité pourra conduire à une revalorisation du régime indemnitaire indépendamment du mécanisme d'ancienneté énoncé *infra*.

---

<sup>2</sup> A la bascule, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'ancienneté dont l'agent pourra se prévaloir sera décomptée depuis sa prise effective de fonctions.

Une mobilité s'entend de tout changement de fonctions intervenu après la mise en œuvre du processus de recrutement, et notamment la publication de la fiche de poste afin de respecter le principe d'égal accès à l'emploi public. Toute mobilité au sein du même bureau devra s'accompagner d'une modification substantielle des fonctions de l'agent pour donner lieu à revalorisation.

Les conséquences indemnitaires d'une mobilité interne ne pourront être envisagées que suite à la transmission d'une décision d'affectation.

Aucune mobilité effectuée pour raisons disciplinaires ne pourra donner lieu au versement d'un quelconque supplément indemnitaire.

#### i- La mobilité fonctionnelle au sein d'un même groupe

La mobilité, source de gain indemnitaire, effectuée au sein d'un même groupe s'entend de toute mobilité qui s'accompagne d'un changement de chaîne hiérarchique, d'un changement complet de fonctions, ou encore d'une refonte substantielle de la fiche de poste de l'agent.

Quand l'agent concerné effectue une telle mobilité, le montant annuel de son IFSE peut être majoré. Un montant forfaitaire peut être attribué, dans la limite des plafonds réglementaires, selon les modalités décrites ci-après :

<b>Corps</b>	<b>Montant brut annuel</b>
Adjoint administratifs	+ 500 €
Adjoint techniques	+ 500 €
Secrétaires administratifs	+ 760 €
Attachés d'administration	+ 1 000 €
Administrateur civil	+ 1 300 €

#### ii- La mobilité vers un groupe supérieur

La mobilité sur des fonctions relevant d'un groupe supérieur impliquant une plus grande prise de responsabilité, une exposition plus importante ou des sujétions plus fortes, pourra être valorisée, dans la limite des plafonds réglementaires.

Seules les mobilités effectuées sur des fonctions déjà classées dans des groupes supérieurs peuvent aboutir à un réexamen de la situation de l'agent. Toute autre situation doit faire l'objet d'une proposition soumise pour validation au « comité de réexamen de la cartographie »

Les montants forfaitaires déterminés à ce titre sont les suivants :

<b>Corps</b>	<b>Type de mobilité</b>	<b>Montants minimaux brut</b>
Adjoint administratifs	Entrée dans le Groupe I	+ 800 €
Adjoint techniques	Entrée dans le Groupe I	+ 800 €
Secrétaires administratifs	Entrée dans le Groupe I	+ 2 000 €
	Entrée dans le Groupe II	+ 1 000 €
Attachés d'administration	Entrée dans le Groupe I	+ 2 500 €
	Entrée dans le Groupe II	+ 1 500€
	Entrée dans le Groupe III	+ 1 200€
Administrateur civil	Entrée dans le Groupe I	+ 3 000 €
	Entrée dans le Groupe II	+ 2 000 €

### iii- La mobilité vers un groupe inférieur

Les services du Premier ministre souhaitent encourager les agents effectuant une telle mobilité dès lors qu'elle est susceptible d'enrichir et de diversifier leur profil, y compris lorsqu'elle concerne un groupe inférieur, et qu'elle est justifiée par l'expérience professionnelle de l'agent.

Dans ce cas, la revalorisation serait susceptible d'être établie comme suit :

<b>Corps</b>	<b>Montant brut annuel</b>
Adjoint administratifs	+ 200 €
Adjoint techniques	+ 200 €
Secrétaires administratifs	+ 400 €
Attachés d'administration	+ 600 €
Administrateur civil	+ 1 000 €

## 2 La mobilité géographique

Les modalités de gestion indemnitaire appliquées aux agents affectés en service déconcentrés font l'objet d'une circulaire ad hoc, eu égard à la spécificité des populations concernées et au périmètre des fonctions qu'ils sont susceptibles d'occuper. Toutefois, les règles relatives à l'affectation, en administration centrale, d'un agent SPM issu des services

déconcentrés relevant du périmètre des SPM, tout comme celles relatives à l'affectation d'un agent SPM issu de l'administration centrale, en services déconcentrés relevant du périmètre des SPM, sont détaillées ci-après pour ce qui concerne l'attribution d'un montant forfaitaire (ticket de revalorisation) lié à la mobilité.

i- De province à Paris

Tout agent des services du Premier ministre affecté en province qui effectue une mobilité pour rejoindre un service situé en centrale pourra prétendre au gain indemnitaire selon les mêmes modalités qu'au V-1 de la présente circulaire. Cela signifie qu'il se verra attribuer un ticket de revalorisation dépendant à la fois de son corps, du groupe de fonctions auquel sa fonction, en services déconcentrés, était rattachée et du groupe dont relève la fonction sur laquelle il effectue sa mobilité.

En tout état de cause, l'agent qui effectue une telle mobilité ne pourra percevoir moins de 80 % du TMO.

ii- De Paris à province

Tout agent des services du Premier ministre qui effectue une mobilité en province, sur des fonctions relevant du périmètre des SPM bénéficiera des montants prévus au titre de la mobilité fonctionnelle et présentés au V-1 de la présente circulaire.

Toutefois, l'octroi de ce ticket ne sera possible qu'en tant qu'il ne conduit pas l'agent à avoir un régime indemnitaire supérieur à 120 % du montant moyen spécifique au groupe dont dépend sa fonction en services déconcentrés.

La détermination des 120 % précédemment évoquée se fera hors considération des primes spécifiques et cumulables avec le RIFSEEP, telle que la prime de chargé de mission SGAR.

3- Changement de grade

Le changement de grade peut conduire à une majoration du régime indemnitaire de l'agent qu'il ait été obtenu par examen professionnel ou par promotion au choix.

Un agent qui effectue une mobilité à l'occasion d'un changement de grade pourra cumuler les forfaits prévus à ces titres, par la présente circulaire.

Un agent en attente d'affectation qui bénéficierait d'un changement de grade pourra bénéficier de l'augmentation indemnitaire correspondante dès qu'il sera affecté de manière pérenne sur un poste correspondant aux missions confiées statutairement à son corps, et sans effet rétroactif.

Une promotion de grade n'entraînera pas de promotion de groupe, sauf à ce que l'agent effectue la mobilité correspondante.

Excepté le cas précédemment évoqué des agents en attente d'affectation, les conséquences pécuniaires d'une promotion seront mises en paie dans les meilleurs délais après la réunion de la commission administrative paritaire compétente et la finalisation de leur reclassement administratif à la date de prise d'effet de ladite promotion.

Les montants forfaitaires sont attribués par corps ; aucune différence n'est faite en fonction du grade de promotion.

<b>Corps</b>	<b>Montant brut annuel</b>
Adjoints administratifs	400 €
Adjoints techniques	400 €
Secrétaires administratifs	700 €
Attachés d'administration	1000 €
Administrateur civil	1 500 €

#### 4- Clause de revoyure

En l'absence de toute autre cause de revalorisation du régime indemnitaire de l'agent, un réexamen, de celui-ci, a minima tous les quatre ans, est prévu par l'article 3 du décret instituant le RIFSEEP. Il ne constitue pas une obligation d'augmenter le régime indemnitaire des agents concernés mais une obligation d'examiner leur situation indemnitaire par comparaison avec celles des agents relevant du même groupe, et au regard de la particularité de leur profil et de ses évolutions.

Au sein des services du Premier ministre, ce réexamen est opéré pour les agents n'ayant bénéficié d'aucune revalorisation de leur régime indemnitaire au cours des trois dernières années.

Si un agent demeure en poste durant trois ans sans qu'une quelconque mesure indemnitaire, individuelle ou collective ne conduise à sa revalorisation, sa situation sera examinée.

Les listes nominatives des agents concernés seront envoyées à leur chef de service durant l'été afin qu'il se prononce sur le niveau de revalorisation qu'il souhaite leur octroyer, dans la limite des crédits disponibles à cet effet. La transmission de la liste s'accompagnera de celle d'un tableau récapitulatif la situation de l'agent au regard des plafonds indemnitaires et du taux moyen des agents relevant du même groupe de fonctions.

Une fois ces éléments en sa possession et sur la base des critères suivants, notamment, le supérieur hiérarchique pourra remettre un rapport de revalorisation dûment motivé.

collègues,

- Prise croissante de responsabilité, y compris dans un rôle de soutien à ses

- Force de propositions,
- Accroissement des compétences,
- Prise en charge des nouveaux arrivants,
- Facilitation des processus utilisés au quotidien,
- Actualisation des connaissances,
- Valorisation de connaissances tierces.

Ces tableaux indiqueront également l'enveloppe dont dispose le chef de service. Celle-ci sera variable car elle dépendra des disponibilités budgétaires. A titre indicatif, il leur serait annuellement présenté la possibilité d'octroyer à chaque agent considéré entre 0 et 3% du

TMO du groupe de fonctions auquel ils appartiennent, dans la limite des plafonds indemnitaires.

Un agent ne bénéficiant d'aucune revalorisation à l'issue de ce réexamen pourra prétendre à l'application de la clause de revoyure dès l'année suivante et toutes les années postérieures tant que son régime indemnitaire ne sera pas réévalué. Toutefois, le droit ouvert identifié pour un agent dont la situation est examinée à la suite d'un refus initial de revalorisation sera gelé s'il n'est pas utilisé à son bénéfice et ne pourra aucunement être redéployé pour d'autres agents du même service.

En tout état de cause, le chef de service devra établir un rapport argumenté au soutien de la proposition faite pour un agent qui n'avait pas été revalorisé à l'occasion du premier réexamen auquel il pouvait prétendre.

A compter du 3ème réexamen triennal, soit 9 années sur le même poste, la revalorisation du régime indemnitaire de l'agent ne saurait atteindre les niveaux précédemment accordés.

#### 5- La promotion de corps

La promotion de corps au sein des SPM est soumise au principe de mobilité aux fins d'exercer les missions prévues par le statut particulier du corps de promotion.

En conséquence et par principe, le régime de l'agent sera revalorisé à la date d'effet de la promotion de corps d'un montant équivalent à la moitié du ticket prévu au titre de cet évènement administratif. Cette revalorisation sera faite par douzième dès sa promotion. Pour prétendre au versement de l'autre moitié du ticket indiqué ci-après, l'agent devra effectuer une mobilité.

En effet, les fonctions exercées demeurant les mêmes, sans modification des sujétions, de l'exposition ou des responsabilités afférentes à celles-ci, aucune raison ne peut, a priori, justifier la revalorisation intégrale du régime indemnitaire en cas de maintien sur son poste.

En revanche, une mobilité sur des fonctions dont les missions correspondent au nouveau corps de l'agent peut conduire à la revalorisation du régime indemnitaire par attribution d'un forfait, dont les montants sont les suivants :

<b>Corps de promotion</b>	<b>Montant brut annuel</b>
Secrétaires administratifs	+ 1 500 €
Attachés d'administration de l'Etat	+ 2 500 €

Dans l'hypothèse où la fonction sur laquelle l'agent effectue une mobilité relève d'un groupe fonctionnel dont le socle indemnitaire induit de le revaloriser d'un montant supérieur à ceux ci-dessus envisagés, il sera procédé à cette revalorisation. L'agent ne pourra toutefois percevoir, en sus, le montant du ticket.

La mobilité de l'agent ne saurait s'apprécier sur les mêmes fonctions, nonobstant la requalification de sa fiche de poste pour l'adapter à son nouveau corps d'appartenance, sans

modification substantielle des missions prévues par celle-ci et validation du comité de réexamen de la cartographie. .

#### 6- La perte d'affectation

L'IFSE, dépendante des fonctions occupées effectivement par un agent a vocation à évoluer à la suite de la perte de celles-ci, dès lors que l'administration remplit les obligations prévues par le statut général et notamment celles relatives à sa réaffectation.

Les effets indemnitaires liés à la perte d'affectation ne doivent s'envisager que dans l'hypothèse d'agents qui s'installent volontairement dans cette situation et s'opposent à toute tentative d'identification d'une nouvelle affectation.

Dans l'hypothèse où les propositions d'emploi, ou de missions, ne seraient pas acceptées, sans motif légitime, par l'agent, ou s'il refusait de s'inscrire dans une logique de réaffectation, les services ordonnateurs seraient habilités à modifier son régime indemnitaire. L'administration pourra apprécier une telle posture de l'agent par tout moyen, et notamment au regard de son implication personnelle dans la procédure de réaffectation qui sera mise en œuvre par des rendez-vous avec le bureau de gestion des ressources humaines, ou par le biais de démarches personnelles dont il devra attester.

Dans ces cas, le régime indemnitaire de l'agent est maintenu durant six mois après la fin d'affectation, puis susceptible d'être amputé de 20% à compter du septième mois après lequel il demeure dans cette situation. La diminution du régime indemnitaire pourra atteindre 50% à l'échéance du 9<sup>e</sup> mois et celui-ci être supprimé à compter de 18 mois sans affectation.

L'agent qui accepte des missions temporaires ou qui retrouve une affectation verra quant à lui ses primes rétablies à 100% à compter de la date de prise de fonctions.

Les agents sans affectation pour lesquels l'administration ne parvient pas à identifier de solutions ne seront pas concernés par le dispositif prévu ci-dessus.

#### VI. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Cette seconde composante du RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement en une fraction au sein des services du Premier ministre. Le montant attribué n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Un versement au titre d'une année N n'ouvrira aucun droit à un versement en année N+1.

Ce versement est subordonné à l'existence des crédits dédiés en fin d'année.

Sont alors appréciés 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 et sa contribution au collectif de travail.

Cette prime sera l'occasion de valoriser tous les travaux exceptionnels ayant eu des conséquences sur l'activité annuelle et auxquels les agents ont participé. L'accroissement d'activité lié, par exemple, à un transfert de services sera valorisé par ce biais, sous réserve que d'autres supports indemnitaires n'aient pas été utilisés au surplus, à l'occasion même de ces travaux.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire repose sur une attribution individuelle comprise entre 0 et 100% d'un montant maximal. Les modalités de détermination de ces montants seront décrites dans la note annuelle de gestion indemnitaire élaborée par chaque ordonnateur.

Après des échanges permettant aux ordonnateurs de coordonner les droits ouverts, déterminés par corps, et les marges de modulation, ceux-ci notifieront à chaque responsable une enveloppe de primes, accompagnée de tableaux faisant état, pour chaque agent du service, de ses droits ouverts et du maximum réglementaire. Les montants servis seront modulés et individualisés par les employeurs.

## VII. Les recours

Les recours contre le classement dans le groupe d'IFSE, les montants alloués au titre de l'IFSE et du CIA peuvent s'effectuer par recours gracieux, hiérarchique et/ou contentieux.

Ces recours ne seront pas étudiés en commission administrative paritaire, qui n'est pas compétente en matière indemnitaire.



Marc GUILLAUME

Vu, n° 57C  
Le contrôleur général,  
H.C.P.C.M.

David Litvan

David LITVAN



## ANNEXE 1

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

- Décret n° 2015-1815 du 30 décembre 2015 modifiant diverses dispositions indemnitaires applicables à certains personnels relevant des services du Premier ministre

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 24 décembre 2015 portant application aux secrétaires administratifs relevant des services du Premier ministre des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 24 décembre 2015 portant application aux attachés d'administrations relevant des services du Premier ministre des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 24 décembre 2015 portant application aux adjoints techniques relevant des services du Premier ministre des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 24 décembre 2015 portant application aux adjoints administratifs relevant des services du Premier ministre des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Arrêté du 24 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 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

- Circulaire 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 dans la fonction publique de l'Etat