RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la décentralisation et de la fonction publique

Ministère des finances et des comptes publics

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

NOR : RDFF1427139C

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique
et le secrétaire d'Etat chargé du budget

à

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Objet : Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Ref : 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

Résumé : *Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé le 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 (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement.*

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

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° 2014-513 du 20 mai 2014.*

SOMMAIRE

I. LE CHAMP DES BENEFICIAIRES DU RIFSEEP 3

1. Le décret du 20 mai 2014 est applicable, par principe, à l'ensemble des corps et emplois relevant de la fonction publique de l'Etat 3

2. Deux échéances ont été programmées 3

II. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS, ET D'EXPERTISE (IFSE) 4

1. Une indemnité fondée sur la nature des fonctions 4

1.1 La détermination des groupes de fonctions 4
1.2 Trois types de critères professionnels pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions 4
1.3 Détermination des barèmes et régime d'exclusivité 5

2. La prise en compte de l'expérience professionnelle 6

2.1 Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe 7
2.2 Situation de l'agent qui ne change pas de fonctions 7

3. Articulation entre la prise en compte des critères professionnels et de l'expérience professionnelle 7

4. Deux garanties au bénéfice des agents 8

5. Situation des directions départementales interministérielles 8

III. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR 9

IV. LA PROCEDURE D'ADHESION ET LES MODALITES DE SUIVI 9

1. La procédure d'adhésion 9

1.1 La consultation des comités techniques 9
1.2 L'instruction des demandes d'adhésion dans le cadre de la procédure dite du guichet unique 10

2. Les modalités de suivi 11

2.1 La programmation des adhésions 11
2.2 Le suivi organisé dans le cadre des comités techniques 11

V. SITUATION DES AGENTS EN POSITION NORMALE D'ACTIVITE AU TITRE DU DECRET DU 18 AVRIL 2008 ... 12

VI. L'INTEGRATION AU SEIN DES SYSTEMES D'INFORMATION ET PRECISIONS D'ORDRE COMPTABLE 12

1. Prise en compte au sein des systèmes d'information 12

2. Eléments d'ordre comptable 13

ANNEXE 1 : Répartition des fonctions-types pour certains corps interministériels ou à statut commun . 14
ANNEXE 2 : Fiche-type d'adhésion au RIFSEEP 18
ANNEXE 3 : Fiche financière d'adhésion au RIFSEEP 22
ANNEXE 4 : Schéma ministériel d'adhésion (SMA) 23
ANNEXE 5 : Eléments d'ordre comptable 24

I. Le champ des bénéficiaires du RIFSEEP

1. Le décret du 20 mai 2014 est applicable, par principe, à l'ensemble des corps et emplois relevant de la fonction publique de l'Etat

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.

L'élaboration du RIFSEEP s'inscrit dans ce cadre. Il a vocation, à ce titre, à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable, comme le mentionne l'article 1er du décret du 20 mai 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.

Le principe d'une adhésion généralisée, à l'horizon 2017, a, en effet, été posé au III de l'article 7 du décret du 20 mai 2014. Les exceptions à cette obligation devront figurer, de manière exhaustive, dans un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget. Chaque département ministériel doit donc déterminer les corps et emplois qui, du fait de leur spécificité, n'ont pas vocation à intégrer le nouveau dispositif. La publication de cet arrêté interministériel est prévue avant la fin du premier semestre 2015. Les ministères sont donc invités à faire connaître la liste des corps et emplois exclus dans les meilleurs délais.

Il convient cependant de souligner que l'adhésion constitue le principe directeur et l'exclusion l'exception. Toute exemption devra être dûment justifiée.

2. Deux échéances ont été programmées

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 (CT) compétent. Par ailleurs, un bilan de la mise en œuvre du dispositif sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE).

Le décret du 20 mai 2014 prévoit 2 échéances. Ainsi, devront avoir adhéré au nouveau dispositif :

1° Au plus tard, le 1er juillet 2015 :

- 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.
- le corps interministériel des attachés des administrations de l'Etat régi par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011,
- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

2° Au plus tard, le 1er janvier 2017 :

- l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 à l'exception de ceux mentionnés dans l'arrêté interministériel prévu au II de l'article 7 du décret du 20 mai 2014.

Les demandes d'adhésion pourront largement anticiper ces échéances dans le cadre d'un schéma ministériel d'adhésion (cf. point IV 2.1) défini conjointement par le ministère intéressé et le ministre chargé de la fonction publique. Le ministre chargé du budget sera également associé.

II. L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE)

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 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 liés aux fonctions et,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

1. Une indemnité fondée sur la nature des fonctions

1.1 La détermination des groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 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, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire. La structure des différents corps pourra donc être utilement utilisée pour déterminer le nombre de groupes de fonctions.

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

- 4 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.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Par ailleurs, les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. En outre, pour chaque groupe de fonctions est déterminé, par chaque ministère gestionnaire, un socle indemnitaire unique, montant de base de l'IFSE fixé au regard des trois critères professionnels mentionnés à l'article 2 du décret du 20 mai 2014. La hiérarchie entre les groupes de fonctions va donc transparaître non seulement via des plafonds distincts mais également dans les socles indemnitaires. La différence entre ces derniers doit donc être relativement sensible d'un groupe à l'autre.

1.2 Trois types de critères professionnels pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions

La répartition des fonctions 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 chacun de ces groupes.

Cette répartition des différentes fonctions se fait au regard de critères fonctionnels 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 formations suivies, 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 l'exercice de fonctions itinérantes.

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration.

Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels.

A noter que les sujétions mentionnées *supra* qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions.

L'annexe 1 regroupe les fonctions-types, arrêtées dans le cadre des groupes de travail interministériels, et applicables à sept corps (quatre corps interministériels et trois à statut commun).

1.3 Détermination des barèmes et régime d'exclusivité

Aux termes de l'article 2 du décret du 20 mai 2014, un arrêté interministériel fixe pour chaque corps et emploi fonctionnel 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 ou ministérielles. Seront notamment intégrées :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires[1],
- la prime de rendement[2],
- l'indemnité de fonctions et de résultats[3],
- la prime de fonctions informatiques[4],
- l'indemnité d'administration et de technicité[5],
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures[6],
- l'indemnité de polyvalence[7],

[1] Décrets n° 2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002.
[2] Décrets n° 45-1753 du 6 août 1945 et n° 50-196 du 6 février 1950.
[3] Décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004.
[4] Décret n° 71-343 du 29 avril 1971.
[5] Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002.
[6] Décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997.
[7] Décret n° 98-941 du 20 octobre 1998.

- l'allocation complémentaire de fonctions[8],
- la prime d'activité[9],
- l'indemnité de sujétion[10].

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques. Elles figureront de manière exhaustive dans un arrêté interministériel.

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 ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes).

Par ailleurs, il convient de fixer des montants maximaux 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.

2. La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise 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 ;
- *a minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

[8] Décret n° 2002-710 du 2 mai 2002.

[9] Cette prime d'activité concerne certains corps d'inspection et de contrôle.

[10] Décret n° 90-944 du 23 octobre 1990.

2.1 Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe

Un agent peut faire le choix de changer de domaine de compétence au sein d'un même groupe de fonctions. Il peut également opter pour l'approfondissement de connaissances ou de savoir-faire techniques spécifiques. Ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées au même titre que la spécialisation dans un domaine de compétences particulier.

2.2 Situation de l'agent qui ne change pas de fonctions

Pour les ministères souhaitant formaliser des règles de modulation de l'IFSE pour l'agent qui ne change pas de fonctions, le respect des principes suivants, arrêtés dans le cadre des groupes de travail interministériels, est préconisé :

- La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que :
    - ✓ Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
    - ✓ Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
    - ✓ Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de loi, opération immobilière d'envergure etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
- Deux ans minimum sont nécessaires à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et connaître son environnement professionnel. Dès lors, il n'est pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.
- C'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions ou, pour les emplois fonctionnels, la première période de détachement, que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser ainsi que la connaissance de son environnement de travail. Il est donc proposé d'envisager une modulation plus forte, à l'issue de ces périodes d'activité, que lors des réexamens suivants.

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 note de gestion.

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 combiner.

4. Deux garanties au bénéfice des agents

En premier lieu, l'article 2 du décret RIFSEEP dispose que 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 pourrait correspondre à une part liée à l'exercice des fonctions (part F) affectée d'un coefficient 1.

En second lieu, l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. 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 F 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[11], 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 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.

5. Situation des directions départementales interministérielles

Le Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 a, dans sa décision n° 37, demandé au Gouvernement d'engager *« les travaux nécessaires pour favoriser le rapprochement (...) des régimes indemnitaires servis aux agents appartenant aux corps présents dans les directions départementales interministérielles.»*

Le déploiement du RIFSEEP doit favoriser cette convergence.

Dans cette perspective, un groupe de travail dédié, associant les départements ministériels intéressés et piloté par la DGAFP, a été créé. Il doit permettre d'harmoniser la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions et partant, de concrétiser, de manière pérenne, la convergence

[11] *« 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. »*

indemnitaire pour les agents appartenant à des corps comparables et exerçant des missions équivalentes au sein de ces structures interministérielles.

III. Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

L'article 4 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 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, seront 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. 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 annuel.

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles.

Lors de l'élaboration des barèmes, le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement Il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Ces attributions individuelles ne doivent pas non plus représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent. Il est donc souhaitable que les préconisations relatives à l'équilibre entre l'IFSE et le complément indemnitaire trouvent à s'appliquer dans les situations individuelles.

Enfin, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

IV. La procédure d'adhésion et les modalités de suivi

1. La procédure d'adhésion

1.1 La consultation des comités techniques

Aux termes de l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 1984, les comités techniques sont consultés « *sur les questions et projets de textes relatifs (...) aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents* ». C'est sur cette base que seront examinés les arrêtés d'adhésion. Les ministères sont donc invités à présenter, dans ce cadre, des éléments permettant d'appréhender concrètement la mise en œuvre du RIFSEEP pour un corps donné.

Par ailleurs, la procédure d'adhésion varie selon les corps concernés.

a) Pour les corps interministériels et certains emplois fonctionnels communs à l'ensemble des ministères

Le Conseil supérieur de la fonction publique (CSFPE) sera consulté sur l'arrêté fixant le barème et valant adhésion du corps ou de l'emploi au RIFSEEP.

Dans cette perspective, les ministères sont invités à présenter au guichet unique la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions avant la publication des arrêtés d'application.

b) Pour les corps à statut commun

Un arrêté interministériel fonction publique / budget prévoira l'adhésion « au fil de l'eau » des différents corps relevant d'un statut commun. Une annexe viendra donc lister les différents corps bénéficiant effectivement du RIFSEEP. C'est notamment le cas de l'arrêté du 20 mai 2014 applicable aux corps d'adjoints administratifs[12], texte qui fixe également :

- le nombre de groupes de fonctions ;
- le barème applicable avec notamment les montants maximaux de l'IFSE et du complément indemnitaire.

Pour adhérer, chaque département ministériel devra donc élaborer un projet d'arrêté interministériel (ministres chargés du budget et de la fonction publique et ministre intéressé) modificatif permettant d'ajouter à l'annexe de l'arrêté interministériel le nom du corps concerné et désormais bénéficiaire du RIFSEEP.

Ces arrêtés interministériels d'adhésion des corps à statut commun seront préalablement examinés par le guichet unique.

Enfin, ces textes seront également examinés par les comités techniques compétents.

c) Pour les corps ministériels et certains emplois fonctionnels

Les différentes adhésions seront instruites dans le cadre du guichet unique. Seront notamment regardés le nombre de groupes de fonctions et le barème.

Les comités techniques compétents seront systématiquement consultés pour toute nouvelle adhésion.

d) Cas particulier des corps à caractère interministériel

Les corps à caractère interministériel doivent être distingués des corps strictement interministériels mentionnés au a). Sont ici ciblés prioritairement les corps dont la gestion relève de deux ministères (au moins) différents et dont les membres peuvent être affectés au sein de plusieurs administrations.

Dans ce cas particulier, les (deux) ministères gestionnaires devront travailler conjointement à l'élaboration d'un barème commun. De même, c'est bien le comité technique de chacun de ces (deux) ministères qui sera consulté sur l'adhésion du corps concerné au RIFSEEP.

Une fiche d'adhésion-type figure à l'annexe 2. Elle devra accompagner la **fiche financière figurant en annexe 3,** qui se substitue à la fiche financière mentionnée dans la 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.

1.2 L'instruction des demandes d'adhésion dans le cadre de la procédure dite du guichet unique

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

Les arrêtés d'adhésion comme ceux fixant les montants de chaque groupe de fonctions et du complément indemnitaire seront donc examinés dans le cadre de la procédure dite du « guichet unique », conformément aux dispositions de la circulaire du 27 décembre 2012 précitée. Les ministères

[12] 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.

sont invités à présenter la fiche financière ainsi que la fiche-type d'adhésion figurant en annexes 2 et 3 de la présente circulaire.

Plus généralement, toute demande de création, d'abrogation, de refonte ou de revalorisation indemnitaire sera examinée prioritairement dans le cadre du nouveau dispositif.

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 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 juillet 2015.

2. Les modalités de suivi

2.1 La programmation des adhésions

Les échéanciers fixés par le décret du 20 mai 2014 imposent que chaque département ministériel élabore un schéma ministériel d'adhésion (SMA) afin de planifier l'adhésion des différents corps et emplois dont il a la charge. Une telle anticipation doit, en effet, permettre un déploiement efficace et concerté du nouveau dispositif indemnitaire de référence.

Ce schéma, élaboré en concertation avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), fixera :

- les dates prévisionnelles d'adhésion des corps et emplois ayant vocation à intégrer le nouveau dispositif ;
- les corps et emplois ne devant pas bénéficier du nouveau dispositif ;
- les primes et indemnités devant, ou non, être intégrées dans l'assiette du RIFSEEP.

L'annexe 4 présente le document relatif au SMA à renseigner par chaque département ministériel et à retourner à la DGAFP, bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail ainsi qu'au bureau sectoriel compétent de la direction du budget.

2.2 Le suivi organisé dans le cadre des comités techniques

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 devant adhérer, des critères professionnels entrant en ligne de compte.

La politique indemnitaire du ministère sera régulièrement examinée devant le comité technique compétent afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Pourront notamment être présentés un bilan au regard des modalités de répartition des postes entre les différents groupes de fonctions ainsi que 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 selon les modalités décrites en IV.1.1 (p. 10).

V. Situation des agents en position normale d'activité au titre du décret du 18 avril 2008

Le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat a étendu les possibilités d'affectation des fonctionnaires de l'Etat appartenant à tout corps relevant d'une gestion ministérielle ou d'un établissement public. Il s'applique donc y compris lorsque des dispositions plus restrictives ont été prévues par les statuts particuliers.

La circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009 relative à la mise en œuvre du décret du 18 avril 2008 est venue préciser les modalités générales de mise en œuvre de ce dispositif, insistant notamment sur la procédure d'affectation et la répartition des rôles entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. Ainsi elle rappelle que le fonctionnaire en position normale d'activité (PNA) :

- reste géré par son administration d'origine conformément aux dispositions du statut particulier de son corps ;
- est rémunéré par l'administration d'accueil. Celle-ci lui verse le traitement principal, les indemnités auxquelles il peut prétendre, les prestations auxquelles il a droit, ainsi que les remboursements afférents à l'exercice de ses fonctions ;
- bénéficie, pour ce qui concerne son régime indemnitaire, des dispositions réglementaires applicables à son corps.

Deux principes s'imposent donc en matière de rémunération des agents affectés en PNA :

- le fonctionnaire emporte le cadre juridique applicable à son grade. A cet égard, les primes et indemnités qui lui sont versées de droit sont celles qui sont liées à son corps d'appartenance ;
- la doctrine de gestion appliquée est bien celle adoptée par l'administration d'accueil, dans le respect des textes réglementaires applicables.

En ce qui concerne le RIFSEEP, l'arrêté pris en application du décret du 20 mai 2014 et propre au corps d'appartenance des intéressés constituera le cadre réglementaire applicable. En revanche, les groupes de fonctions dont relève le poste occupé par l'agent sera déterminé par l'employeur et ce, dans le respect des grandes orientations interministérielles. Il en va de même pour la fixation du montant de l'IFSE et, le cas échéant, du complément indemnitaire.

VI. L'intégration au sein des systèmes d'information et précisions d'ordre comptable

1. Prise en compte au sein des systèmes d'information

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

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 groupe un socle indemnitaire déterminé en fonction des critères professionnels mentionnés *supra*.

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 de changement de fonctions, sera prise en compte dans les mêmes conditions.

Pour l'application de l'article 6, un complément mensuel devra être prévu via la saisie d'un montant précalculé. Ce montant, agrégé au montant de base de l'IFSE, pourra le cas échéant, dépasser les plafonds mentionnés à l'article 2 du 20 mai 2014 et fixés par ses arrêtés d'application.

Enfin, le complément annuel prévu à l'article 4 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.

2. Eléments d'ordre comptable

Les modalités de liquidation font l'objet de l'annexe 5.

Trois 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), du complément annuel (COMPLEMENT INDEMNITAIRE - 1794) et de la garantie indemnitaire (GARANTIE INDEMNITAIRE – 1829).

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). L'attribution éventuelle d'une garantie individuelle au titre de l'article 6 du décret du 20 mai 2014 doit être mentionnée sur l'état liquidatif relatif à l'IFSE.

Le directeur du budget

Denis MORIN

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

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

Marie-Anne LÉVÊQUE

ANNEXE 1 : Répartition des fonctions-types pour certains corps interministériels ou à statut commun

N.B. : les fonctions-types figurant ci-après sont volontairement schématiques. Elles doivent permettre de cibler des niveaux de responsabilité. Des assimilations avec des fonctions ministérielles spécifiques sont donc possibles.

Corps d'adjoints administratifs et d'adjoints techniques

Le **groupe 1** est réservé aux fonctions induisant :

- des sujétions ou des responsabilités particulières ;
- l'encadrement ou la coordination d'une équipe ;
- la maîtrise d'une compétence rare.

Groupe 1 – Adjoints administratifs

- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe
- Régisseur d'avance et de recette à temps plein
- Assistant de direction (au sens emploi de direction)
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions

En outre, en fonction des enjeux, pourront y figurer des fonctions de gestionnaire intégré ainsi que certaines fonction d'accueil des publics (notamment en cas de forte exposition aux usagers d'un service public, ex : guichet en préfecture).

Groupe 1 – Adjoints techniques

- Emplois fonctionnels
- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions

Au sein du **groupe 2**, figureront les autres fonctions : assistant, agent d'accueil, gestionnaire de moyen, instructeur, etc.

Corps des assistants et conseillers techniques de service social

Pour les assistants de service social, 2 groupes de fonctions sont prévus :

- Le groupe 1 est réservé aux fonctions exposées et/ou d'une complexité avérée ;
- Au sein du groupe 2 figurent les autres fonctions.

Pour les conseillers techniques de service social, 2 groupes de fonctions ont été déterminés :

- Le groupe 1 est réservé aux emplois de conseiller pour l'action sociale ainsi qu'aux fonctions exercées auprès des personnels de direction.
- Le groupe 2 rassemble les autres fonctions.

Corps des secrétaires administratifs

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 3.

a) en administration centrale et services assimilés

Groupe 1 :

- Chef de pôle, de section ou assimilé - Coordination d'une équipe
- Expert / Fonctions administratives complexes et exposées

Groupe 2 :

- Chargé de gestion avec encadrement
- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Fonctions administratives complexes

Groupe 3 :

- Chargé de gestion sans encadrement / Instructeur
- Assistant

b) en services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe 1 :

- Chef de bureau, de pôle ou assimilé
- Gestionnaire EPLE
- Expert / Fonctions administratives complexes et exposées

Groupe 2 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Chargé de missions de contrôle
- Chargé de mission / Fonctions administratives complexes

Groupe 3 :

- Chargé de gestion / Instructeur
- Assistant

Corps des attachés d'administration

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 4.

Le groupe 1 a vocation à n'accueillir que des fonctions prises en compte pour l'accès au grade d'attaché d'administration hors classe, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité. Toutefois, un certain nombre d'entre elles peuvent figurer dans le groupe 2.

a) en administration centrale et services assimilés

Groupe 1 :

- Emplois de chef de mission, conseiller d'administration ou assimilés
- Chef de bureau ou assimilé – Forte exposition ou équipe importante
- Chargé de mission auprès d'un sous-directeur requérant une forte expertise et des sujétions particulières

Groupe 2 :

- *Chef de bureau ou assimilé (le cas échéant)*
- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1
- Chargé d'études ou de mission transversal – Conseil – Expertise – Coordination

Groupe 3 :

- *Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 2 (le cas échéant)*
- Chef de section, de pôle ou assimilé
- Chargé d'études – Tâches complexes et/ou exposées

Groupe 4 :

- Chargé d'études
- Gestionnaire administratif

b) en services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe 1 :

- Emplois de chef de mission, conseiller d'administration ou assimilés
- Chef de division, de service ou assimilé / Forte exposition et équipe importante

Groupe 2 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Chef de division, de service ou assimilé / Forte exposition ou équipe importante
- Chargé de mission transversal rattaché à la direction, requérant une forte expertise et des sujétions particulières

Groupe 3 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 2
- Chef d'unité, de pôle ou assimilé
- Chargé d'études – Tâches complexes et/ou exposées
- Gestionnaire comptable

Groupe 4 :

- Chargé d'études
- Gestionnaire administratif

Corps des administrateurs civils

Le nombre de groupes de fonctions est fixé à 3.

Le groupe 1 a vocation à accueillir notamment les fonctions prises en compte pour l'accès au grade d'administrateur général, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité.

a) en administration centrale et services assimilés

Groupe 1 :

- Adjoint au chef de service, au sous-directeur ou assimilé
- Chef de bureau – Forte exposition et équipe importante
- Chargé de mission transversal auprès d'un directeur, d'un chef de service ou assimilé

Groupe 2 :

- Chef de bureau – Exposition et/ou équipe importante
- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1
- Chargé de mission transversal auprès d'un sous-directeur ou assimilé

Groupe 3 :

- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2
- Chargé de mission / chargé d'études au sein d'un bureau ou assimilé

b) en services déconcentrés, établissements publics et entités assimilées

Groupe 1 :

- Chef de service ou assimilé – Forte exposition et équipe importante

Groupe 2 :

- Chef de service ou assimilé – Forte exposition ou équipe importante
- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Délégué territorial
- Chargé de mission rattaché au directeur ou assimilé

Groupe 3 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 2
- Chef de cellule/département/mission ou assimilé
- Chargé de mission

ANNEXE 2 : Fiche-type d'adhésion au RIFSEEP

Schéma de mise en œuvre ministériel

Ministère : XXXXX

I. Régime indemnitaire actuel

Grades (et emplois – le cas échéant)	Effectifs (en ETP)	Régime indemnitaire actuel						
		Intitulé de la prime	Textes de référence (décret + arrêté)	Plafond réglementaire annuel (en euros)	Montant moyen annuel servi (en euros) y compris versement exceptionnel	Montant maximum annuel servi (en euros), y compris versement exceptionnel	Montant du 1er décile (en euros)	Montant du dernier décile (en euros
Administration centrale, établissements et services assimilés								
Services déconcentrés, établissements et services assimilés								

II. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

1. Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

1.1 Montants minimaux

Grades et emplois	Montants minimaux annuels (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	*Services déconcentrés, établissements et services assimilés*

1.2 Agents non logés

a) Administration centrale, établissements et services assimilés

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Effectifs (en ETP et par grade)	Socle indemnitaire annuel (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel maximal (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Groupe 1							
Groupe 2							
Etc.							

b) Services déconcentrés, établissements et services assimilés

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Effectifs (en ETP et par grade)	Socle indemnitaire annuel (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel maximal (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Groupe 1							
Groupe 2							
Etc.							

1.3 Agents logés

a) Administration centrale, établissements et services assimilés

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Effectifs (en ETP et par grade)	Socle indemnitaire annuel (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel maximal (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Groupe 1							
Groupe 2							
Etc.							

b) Services déconcentrés, établissements et services assimilés

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Effectifs (en ETPT par grade)	Solde indemnitaire annuel (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel maximal (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Groupe 1							
Groupe 2							
Etc.							

III. Modalités de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

IV. Modalités de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonctions

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

V. Modalités de modulation de l'IFSE en cas de changement de grade

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

VI. Complément indemnitaire

Le versement d'un complément indemnitaire pour les corps concernés est-il prévu ? Si oui préciser les montants envisagés :

Groupes de fonctions	*Administration centrale, établissements et services assimilés*		*Services déconcentrés, établissements et services assimilés*	
	Montant moyen annuel (en euros)	Plafond annuel (en euros)	Montant moyen annuel (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Groupe 1				
Groupe 2				

ANNEXE 3 : Fiche financière d'adhésion au RIFSEEP

1/ Rappel du dispositif

Descriptif de la mesure	
Catégorie et corps concerné	
Mesure interministérielle (O/N)	

2/ Impact budgétaire du dispositif

Montant total de l'enveloppe catégorielle annuelle	
Reliquat enveloppe catégorielle du ministère avant la mesure	
Reliquat enveloppe catégorielle après la mesure	

3/ Evaluation de l'impact financier de la mesure proposée

Date d'effet	

Imputation sur le programme n°	

Evolution des enveloppes indemnitaires avant/ après passage au RIFSEEP

	Régime indemnitaire actuel (y compris bonus ou versement exceptionnel)	RIFSEEP		
		IFSE	CIA	IFSE+ CIA
Montant indemnitaire moyen annuel				
Nombre de bénéficiaires				
Montant total indemnitaire année pleine	(1)			(2)

Différence total indemnitaire par année RIFSEEP- Régime indemnitaire actuel	(2)-(1)
Différence année de la mise en œuvre (si mise en place du RIFSEEP en cours d'année)	

ANNEXE 4 : Schéma ministériel d'adhésion (SMA)

Ministère :
Service :

1. Corps et emplois appelés à bénéficier de l'IFSE et, le cas échéant, du complément annuel

Corps et emplois	Référence du texte statutaire	Date d'adhésion prévisionnelle	Primes et indemnités à intégrer			Primes et indemnités cumulables		
			Intitulé	Texte de référence	Date prévisionnelle d'abrogation	Intitulé	Texte de référence	Justification

2. Corps et emplois n'ayant pas vocation à bénéficier de l'IFSE

Corps et emplois	Référence du texte statutaire	Justification

ANNEXE 5 : Eléments d'ordre comptable

a) Modalités de liquidation

Pour la mise en paiement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), de la garantie indemnitaire (GI) 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 codes 1793 et 1829 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.

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 6413240000 de code alphanumérique FJ (RIFSEEP)

c) Mise en place initiale (bascule en mode IFSE et CIA)

Lors de la mise en place initiale de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, de la garantie indemnitaire 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, de la GI 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 de l'IFSE et de la GI,
- ainsi qu'un état liquidatif du CIA.

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.

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.

Annexe n° 5.1

ETAT LIQUIDATIF DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

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 XX mois 2014 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article (...)

Arrêté du XX mois 2014 fixant les montants maximum de (...)

Arrêté du XXXXXX .....

(...)

*
* *

Nom, prénom, n° INSEE	Quotité de travail	Agent logé par NAS	Grade	Groupe IFSE	Plafond IFSE fixé par arrêté	Garantie individuelle et montant (art. 6 décret n° 2014-513)	IFSE-Montant annuel	IFSE-Montant mensuel
Exemple : Yves Lambert 170 ...	100 %	Non	Adjoint administratif de 1ère classe	2	10 800 €	non	7 500 €	625 €

Date :

Signature de l'autorité compétente :

Annexe n° 5.2

ETAT LIQUIDATIF DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

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 XX mois 2014 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article (...)

Arrêté du XX mois 2014 fixant les montants maximum de (...)

Arrêté du XXXXXX .....

(...)

*
* *

Nom, prénom, n° INSEE	Quotité de travail	Grade	Groupe CIA	Plafond CIA fixé par arrêté	CIA-Montant annuel attribué	CIA-Montant déjà versé en N	CIA-Montant versé
Exemple : Yves Lambert 170...	100%	Adjoint administratif de 1ère classe	2	1 200 €	400 €	200 €	200 €

Date :

Signature de l'autorité compétente :

Annexe n° 5.3

TOUS MINISTÈRES

CODES	Nouvelle Analyse	Code économique
	N°s 1793-1794-1829	N°

FICHE D'INDEMNITE

- Désignation : Régime indemnitaire de référence des fonctionnaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Régime fiscal	: soumis	
Code	: non soumis	

Cette indemnité se décline en trois codes selon la part concernée, et la périodicité de versement. Elle s'impute sur le compte 6413240000 de code alphanumérique FJ

- Libellés standards (26 c) : I.F.S.E. (1793)
  COMPLEMENT INDEMNITAIRE (1794)
  GARANTIE INDEMNITAIRE (1829)
- Texte de base :
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014(JO du 22 mai 2014) et ses arrêtés d'application
- Circulaire du xxxxxxx
- Base et modalités de calcul :
  - Donnée B : montant à payer exprimé en centimes d'euros
- Périodicité : mensuelle pour les codes 1793 et 1829 et non permanente pour le code 1794
- Observations :

Montant directement indicé		NON

Annexe n° 5.4

CHAINE 123 (indemnités) : FICHE TECHNIQUE

Codes : 1793 : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

DESCRIPTION DES CARTES 22 :

- Code taux : non servi (X) servi () }
- Donnée A : non servie (X) servie () }
  informations à porter : } cf. fiche administrative de l'indemnité
- Donnée B : non servie ( ) servi (X) }
  informations à porter : }

PARAMETRAGE : - TYPE : ***- Permanente (1)*** Non permanente (2)
Permanente, mais calculée en fonction du nombre de jours réels du mois (3)

PERIODICITE : ***Mensuelle (1)*** Bimestrielle (2) Trimestrielle (3)
Semestrielle (6) Annuelle (9)

VALEURS MAXIMALES : (si = 0, la zone de la carte 22 doit être à blanc)
Taux |0|0|0| Donnée A |0|0|0|0| Donnée B |9|9|9|9|9|9|9|

CLE DE RECHERCHE :
Usage indice 100 = ***non (0)*** oui (1) Barème |0|0|0|0| calcul |0|0|0|0|

INTERRUPTION ANNUELLE : ***Non (zone à blanc) (X)*** Oui ( ) | | | | | | | | |

PRECOMPTE GREVE DEMANDE (G) : **OUI**

BAREME : (Seulement dans le cas où la clé barème = code de l'indemnité)
Elément 1 : non servi (X) servi ( )
informations à porter :
Elément 2 : non servi (X) servi ()
informations à porter :
Elément 3 : non servi (X) servi ( )
informations à porter : :

FORMULE DE CALCUL : (seulement dans le cas où clé-calcul = code de l'indemnité)
Le résultat, exprimé en millimes, est :
- Le montant mensuel, si l'indemnité est permanente
- Le montant total, si l'indemnité est non permanente
- le montant journalier, si l'indemnité est permanente mais calculée en fonction du nombre de jours réels du mois

OBSERVATIONS

donnée B x 10

Annexe n° 5.5

CHAINE 123 (indemnités) : FICHE TECHNIQUE

Codes : **1794** : Complément indemnitaire

DESCRIPTION DES CARTES 22 :

- Code taux : non servi (X) servi () }
- Donnée A : non servie (X) servie () }
  informations à porter : } cf. fiche administrative de l'indemnité
- Donnée B : non servie ( ) servie (X) }
  informations à porter : }

PARAMETRAGE : - TYPE : - Permanente (1) ***Non permanente (2)***
Permanente, mais calculée en fonction du nombre de jours réels du mois (3)

PERIODICITE : ***Mensuelle (1)*** Bimestrielle (2) Trimestrielle (3)
Semestrielle (6) Annuelle (9)

VALEURS MAXIMALES : (si = 0, la zone de la carte 22 doit être à blanc)
Taux |0|0|0| Donnée A |0|0|0|0| Donnée B |9|9|9|9|9|9|9|

CLE DE RECHERCHE :
Usage indice 100 = ***non (0)*** oui (1) Barème |0|0|0|0| calcul |0|0|0|0|

INTERRUPTION ANNUELLE : ***Non (zone à blanc) (X)*** Oui ( ) | | | | | | | | |

PRECOMPTE GREVE DEMANDE (G) : **OUI**

BAREME : (Seulement dans le cas où la clé barème = code de l'indemnité)
Elément 1 : non servi (X) servi ( )
informations à porter :
Elément 2 : non servi (X) servi ()
informations à porter :
Elément 3 : non servi (X) servi ( )
informations à porter : :

FORMULE DE CALCUL : (seulement dans le cas où clé-calcul = code de l'indemnité)
Le résultat, exprimé en millimes, est :
- Le montant mensuel, si l'indemnité est permanente
- Le montant total, si l'indemnité est non permanente
- le montant journalier, si l'indemnité est permanente mais calculée en fonction du nombre de jours réels du mois

OBSERVATIONS

donnée B x 10

Annexe 5.6

CHAINE 123 (indemnités) : FICHE TECHNIQUE

Codes : **1829 :** Garantie indemnitaire (RIFSEEP)

DESCRIPTION DES CARTES 22 :

- Code taux : non servi (X) servi () }
- Donnée A : non servie (X) servie () }
  informations à porter : } cf. fiche administrative de l'indemnité
- Donnée B : non servie ( ) servie (X) }
  informations à porter : }

PARAMETRAGE : - TYPE : - ***Permanente (1)*** Non permanente (2)

Permanente, mais calculée en fonction du nombre de jours réels du mois (3)

PERIODICITE : ***Mensuelle (1)*** Bimestrielle (2) Trimestrielle (3)

Semestrielle (6) Annuelle (9)

VALEURS MAXIMALES : (si = 0, la zone de la carte 22 doit être à blanc)

Taux |0|0|0| Donnée A |0|0|0|0| Donnée B |9|9|9|9|9|9|9|

CLE DE RECHERCHE :

Usage indice 100 = ***non (0)*** oui (1) Barème |0|0|0|0| calcul |0|0|0|0|

INTERRUPTION ANNUELLE : ***Non (zone à blanc) (X)*** Oui ( ) |_|_|_|_|_|_|_|_|

PRECOMPTE GREVE DEMANDE (G) : **OUI**

BAREME : (Seulement dans le cas où la clé barème = code de l'indemnité)

Elément 1 : non servi (X) servi ( )
informations à porter :

Elément 2 : non servi (X) servi ()
informations à porter :

Elément 3 : non servi (X) servi ( )
informations à porter : :

FORMULE DE CALCUL : (seulement dans le cas où clé-calcul = code de l'indemnité)

Le résultat, exprimé en millimes, est :

- Le montant mensuel, si l'indemnité est permanente
- Le montant total, si l'indemnité est non permanente
- le montant journalier, si l'indemnité est permanente mais calculée en fonction du nombre de jours réels du mois

OBSERVATIONS

donnée B x 10