



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION MINISTERIELLE N° DRH/SPGRH/2024/7 du 17/05/2024 relative aux modalités de gestion du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

La ministre du travail de la santé et des solidarités

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région,

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département,

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

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

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

Monsieur le sous-directeur de la division des cabinets,

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
du travail de la santé et des solidarités,

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
du travail de la santé et des solidarités,

Madame la directrice de la direction régionale et interdépartementale
de l'hébergement et du logement,

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
du travail de la santé et des solidarités,

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
du travail de la santé et des solidarités,

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
du travail de la santé et des solidarités et de la protection de la population,

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé et
Mesdames et Messieurs les dirigeants d'établissements publics sous tutelle, pour
information.

Référence	NOR : TSSR2402141J
Date de signature	17/05/2024
Emetteurs	Ministère du travail de la santé et des solidarités, Direction des ressources humaines
Objet	Modalités de gestion du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux (MSO)
Commande	Information des services sur les modalités de gestion du RIFSEEP au sein des MSO
Action(s) à réaliser	Sans objet
Echéance(s)	Aucune
Contact(s) utile(s)	<p>Direction des ressources humaines</p> <p>Service du pilotage et de la gestion des ressources humaines</p> <p>Sous-direction du pilotage, de la qualité et des systèmes d'information en matière de ressources humaines</p> <p>Bureau d'appui à la gestion et aux opérations de rémunération</p> <p>Mél. : drh-secr@sg.social.gouv.fr</p>
Nombre de pages et annexes	<p>16 pages + 6 annexes 29 pages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1 : liste des corps ayant adhéré au RIFSEEP - Annexe 2 : liste des opérateurs relevant des MSO - Annexe 3 : barèmes réglementaires par corps - Annexe 3A : barèmes de gestion par corps appliqués au sein des MSO - Annexe 4 : barèmes des événements de carrière - Annexe 5 : liste des fonctions éligibles à la majoration d'encadrement et à la prime « RUC » - Annexe 6 : les cartographies des emplois par corps
Résumé	Cette instruction a pour objet de préciser les modalités de gestion du RIFSEEP au sein des ministères sociaux pour les corps qui ont adhéré à ce dispositif
Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à la Polynésie française et à Wallis et Futuna
Mots-clés	Ministères sociaux – régime indemnitaire
Classement thématique	Administration générale
Textes de référence	Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat

	<p>et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;</p> <p>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 dans la fonction publique de l'Etat ;</p> <p>Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;</p> <p>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 ;</p> <p>Circulaire relative à l'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;</p> <p>Circulaire interministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;</p> <p>Circulaire direction générale de l'administration et de la fonction publique du 22 mars 2011 relative à l'application du décret du 26 août 2010 ;</p> <p>Circulaire direction générale de l'administration et de la fonction publique – direction du budget du 20 septembre 2021 relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'Etat.</p> <p>Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'Etat.</p>
Circulaire / instruction abrogée	<p>Instruction n° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux et à la campagne indemnitaire 2016 ;</p> <p>Instruction n° DRH/SD1G/SD2H/2018/119 du 15 mai 2018 relative à la poursuite de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux et à la campagne indemnitaire 2018 et annexes (12).</p>
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Néant
Inscrite pour information à l'ordre du jour du CNP du 26 janvier 2024 – N°13	

Visée par la SGMCAS le 17/05/2024	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	1 ^{er} Janvier 2024

Sommaire

I.	Dispositions générales	6
1.	<i>Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA</i>	6
2.	<i>Montants réglementaires</i>	7
3.	<i>Cas particulier des établissements sous tutelle ministérielle</i>	8
4.	<i>Information des agents</i>	8
II.	Modalités de fixation de l'IFSE	8
1.	<i>Détermination du montant de l'IFSE au moment du recrutement</i>	8
A.	En cas de primo-affectation (suite à un concours)	8
B.	Recrutement par voie de détachement (hors détachement sur emploi) ou par affectation (CIGEM)	9
C.	Cas particulier des agents affectés en position normale d'activité (PNA) qui perçoivent une IFSE	9
D.	Cas du recrutement des travailleurs handicapés	9
2.	<i>Situations particulières</i>	9
A.	Réintégration après un détachement, un détachement sur emploi, un détachement sur contrat ou une PNA sortante	9
B.	Réintégration après un congé parental, un congé sans rémunération ou une disponibilité	10
III.	Modalités d'évolution de l'IFSE	10
1.	<i>Evolution de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité</i>	10
A.	Mobilité vers un groupe supérieur (mobilité ascendante) ou au sein du même groupe (mobilité latérale)	11
B.	Mobilité vers un groupe inférieur (mobilité descendante)	11
C.	Mobilité vers un emploi fonctionnel de conseiller d'administration ou de chef de service intérieur	11
D.	Cas particuliers	12
2.	<i>Evolution de l'IFSE au moment d'une promotion</i>	13
3.	<i>Evolution de l'IFSE en l'absence de mobilité : clause de réexamen de l'IFSE</i>	13
IV.	Situations particulières	14
1.	<i>Agents en congé de maladie ordinaire, de maternité, de paternité ou d'adoption</i>	14
2.	<i>Agents en instance d'affectation</i>	14
3.	<i>Mise à disposition</i>	14
4.	<i>Agents exerçant une activité syndicale</i>	15
V.	Modalités de gestion du CIA	15
1.	<i>Rappel des principes généraux d'attribution</i>	15
2.	<i>Situations particulières</i>	15

I. Dispositions générales

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'Etat. Il a été progressivement mis en place à compter du 1^{er} janvier 2016.

La présente instruction établit les règles de gestion de ce régime indemnitaire pour les agents appartenant aux corps cités en annexe 1, affectés au sein des ministères sociaux¹ que ce soit dans un service d'administration centrale, en service déconcentré ou au sein d'une direction départementale interministérielle.

Elle s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024 et est publiée aux bulletins officiels Santé-Protection sociale-Solidarité et Travail-Emploi-Formation professionnelle.

Les modalités décrites ci-après ont pour objectifs :

- d'harmoniser les règles de gestion et les critères d'attribution des composantes du régime indemnitaire au sein des ministères sociaux,
- d'assurer la lisibilité et la transparence des mécanismes indemnitaires,
- de garantir une équité de traitement entre les agents,
- d'accompagner la mise en œuvre de la politique des ressources humaines des ministères et notamment l'application des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la mobilité,
- de fournir un cadre opérationnel précis facilitant le travail des services de gestion.

Elle comprend en annexe :

- la liste des corps ayant adhéré au RIFSEEP (annexe 1),
- la liste des opérateurs relevant des MSO (annexe 2),
- les barèmes réglementaires par corps (annexe 3),
- les barèmes de gestion par corps appliqués au sein des MSO (annexe 3A)
- les barèmes des événements de carrière (annexe 4),
- la liste des fonctions éligibles à la majoration d'encadrement et à la prime « RUC » (annexe 5),
- les cartographies des emplois par corps (annexe 6).

1. Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités distinctes :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** liée aux fonctions exercées par l'agent, versée mensuellement. Elle repose sur une répartition des fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions, fixés par corps, selon les critères tels que définis à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 précité.

L'IFSE vise à encourager la diversification du parcours professionnel, en valorisant non seulement l'accroissement de responsabilités qui peut être lié à l'exercice de fonctions d'encadrement, mais aussi l'expertise, matérialisée par l'acquisition de compétences clés. L'IFSE tient également compte de l'approfondissement des connaissances et des savoir-faire acquis sur un poste et reconnaît l'expérience professionnelle accumulée au cours du parcours professionnel, indépendamment de l'ancienneté de l'agent.

¹ Le corps des **administrateurs de l'Etat** relève d'une instruction spécifique NOR n° TFPF2303700C du 7 février 2023. Le corps des **éducateurs spécialisés et celui des professeurs d'enseignement technique des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles** ne relèvent pas à date de ce dispositif indemnitaire.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (cf. point III-1),
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (cf. point III-3),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion (cf. point III-2).

Ces événements de carrières et les variations associées sont présentés ci-après.

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

- **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, lié à l'investissement de l'agent, son engagement et sa manière de servir. Ce complément, modulé annuellement, revêt un caractère facultatif et est – par principe – non reconductible. Il peut faire l'objet d'un seul ou de deux versements annuels.

Les règles de gestion du CIA font l'objet d'une instruction particulière chaque année afin de déterminer ses conditions d'application.

Les mesures qui suivent s'entendent dans la limite des plafonds annuels de l'IFSE afférents à chaque groupe de fonctions et du montant maximal du CIA, mentionnés dans les arrêtés d'adhésion des corps correspondants.

La **majoration d'encadrement** (aussi appelée « prime d'encadrement ») et la **majoration versée aux responsables d'unité de contrôle (RUC)**, mise en place en 2022², sont maintenues et intégrées au dispositif de majoration de l'IFSE. Elles sont versées en cas de mobilité sur l'un des postes y ouvrant droit (annexe 5).

Elles sont versées une seule fois au cours d'un parcours professionnel au sein des MSO au moment de l'accès au premier poste y ouvrant droit.

Elles restent acquises, même en cas de mobilité sur un autre emploi, sous réserve que l'agent reste en poste au moins deux années consécutives.

Ces deux majorations ne sont pas cumulatives au cours de la carrière.

2. Montants réglementaires

Les barèmes de l'IFSE sont déterminés par voie d'arrêtés ministériels ou interministériels selon les corps. Ils définissent le nombre de groupes de fonctions et les montants minimums en IFSE, par niveau de grade.

Un socle indemnitaire est défini en gestion pour chaque corps et groupe de fonctions (annexe 3 [et 3A](#)), il constitue le minimum indemnitaire qu'un agent perçoit lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant au groupe considéré.

Le socle indemnitaire correspond à un montant minimum et non pas à un montant unique par groupe. Au sein d'un même groupe de fonctions, les agents relevant d'un même corps peuvent ainsi bénéficier de montants indemnitaires différents en raison, notamment, de la diversité des parcours professionnels.

² Courrier du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion du 3 novembre 2022

3. Cas particulier des établissements sous tutelle ministérielle

Il revient aux établissements publics administratifs (EPA) procédant à la rémunération des fonctionnaires qui y sont affectés de définir le régime indemnitaire des agents dans le cadre de leur autonomie de gestion, en cohérence avec les dispositions de la présente instruction.

Il est recommandé que les principes, les plafonds et socles indemnitaires (annexe 3 et 3A) servent de référence aux agents d'un même corps quel que soit leur lieu d'affectation.

4. Information des agents

Chaque responsable hiérarchique notifie par écrit à chaque agent le groupe de fonctions dans lequel il est classé. Cette notification précise le montant mensuel de son IFSE.

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

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

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

II. Modalités de fixation de l'IFSE

Les modalités de gestion retenues par les ministères sociaux prévoient, pour tout agent intégrant le périmètre ministériel sur des fonctions comparables à celles qu'il occupait précédemment, le versement d'une IFSE égale au montant des indemnités de même nature perçues dans le poste précédemment occupé.

La reconduction du régime indemnitaire est conditionnée à une appréciation des fonctions exercées par l'agent, des primes perçues³, de son niveau d'expertise et des niveaux de rémunération d'agents exerçant le même type de fonctions au sein des MSO. Une attention toute particulière doit être portée aux agents titulaires d'un corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP. Il est dès lors impératif de prendre attache auprès de la DRH ministérielle qui appréciera la variation possible de l'IFSE.

Le cas échéant, les dispositions de la circulaire DGAFP du 20 septembre 2021 relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'Etat s'imposent aux présentes dispositions.

1. Détermination du montant de l'IFSE au moment du recrutement

A. En cas de primo-affectation (suite à un concours)

Pour les agents dont c'est la première affectation dans la fonction publique (ex : sortie d'école ou directement après la réussite d'un concours), le montant de l'IFSE correspond au socle d'IFSE du groupe de fonctions d'accueil.

Pour les agents ayant déjà la qualité de fonctionnaire, si le montant d'IFSE d'origine perçu par l'agent est supérieur au socle d'IFSE du groupe de fonctions d'accueil, le montant d'origine est maintenu.

³ 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

B. Recrutement par voie de détachement (hors détachement sur emploi) ou par affectation (CIGEM)

Les fonctionnaires de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière détachés dans l'un des corps concernés par la présente instruction ou les agents des corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM) se voient attribuer un montant initial d'IFSE égal au socle indemnitaire du groupe de fonctions duquel relève le poste occupé, si ce montant est supérieur au montant perçu dans leur administration d'origine.

Si le montant d'origine perçu par l'agent est supérieur au socle d'IFSE, le montant d'origine est maintenu (cf. II-1-A) et peut, le cas échéant, être majoré dans la limite du montant de revalorisation de l'IFSE prévu pour les agents du ministère en cas de changement de fonctions et suivant les mêmes conditions.

Le renouvellement du détachement d'un fonctionnaire ou son intégration dans un corps régi par la présente instruction n'a aucun impact sur son montant d'IFSE, exception faite du dispositif prévu au III-3 prévoyant une revalorisation au terme d'une durée continue d'affectation sur un même poste.

C. Cas particulier des agents affectés en position normale d'activité (PNA) qui perçoivent une IFSE

Sous réserve des dispositions réglementaires applicables à leur corps d'appartenance, les agents accueillis en PNA relèvent pour la gestion de leurs indemnités, de l'administration d'accueil.

Leur modulation est donc de la compétence de l'administration affectataire.

Le groupe de fonctions dont relève le poste occupé par l'agent accueilli en PNA est déterminé par le bureau RH compétent sur la base des règles applicables aux agents des ministères sociaux.

Le montant de l'IFSE évolue selon les principes édictés en la matière.

Si l'agent appartient à un corps spécifique d'une autre administration : les dispositions qui lui sont appliquées sont les dispositions de gestion de son administration d'origine. Dans ce cas, les services RH doivent porter attention à l'actualité indemnitaire qui peut entourer la gestion du corps de ces agents. Ils doivent se référer aux instructions, circulaires appliquées par l'administration d'origine

D. Cas du recrutement des travailleurs handicapés

Les agents recrutés au titre des dispositions de l'article L.352-4 du code général de la fonction publique et du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié, relatif au recrutement des travailleurs handicapés, ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP pendant leur année de stage au regard de leur statut d'agent non titulaire. Leur rémunération pendant cette période est déterminée en prenant en compte le montant du socle indemnitaire équivalent à celui auquel ils accèdent dès leur titularisation.

2. Situations particulières

A. Réintégration après un détachement, un détachement sur emploi, un détachement sur contrat ou une PNA sortante

Les principes qui prévalent à la fixation du montant de l'IFSE dans le cadre d'une réintégration à la suite d'un détachement sortant ou à une PNA sortante sont ceux qui s'appliquent au moment du recrutement.

Pour les situations de réintégration d'un détachement d'emploi fonctionnel ou d'un détachement sur contrat, le maintien du montant d'IFSE n'est pas garanti et doit faire l'objet d'une analyse au cas par cas par la DRH ministérielle.

En cas de réintégration après une période interruptive supérieure à cinq ans, ou pour toute situation complexe, il est recommandé de prendre l'attache de la DRH ministérielle pour une analyse des paramètres de fixation de l'IFSE en amont de la prise en charge.

B. Réintégration après un congé parental, un congé sans rémunération ou une disponibilité

L'agent qui réintègre d'un congé parental conserve le montant de l'IFSE qu'il percevait avant son absence.

L'agent qui réintègre l'administration après un autre congé sans rémunération (ex. disponibilité) a droit au montant de l'IFSE qu'il percevait avant son absence dès lors que le poste d'affectation est d'un niveau comparable ou inférieur à celui détenu avant le placement en congé sans rémunération.

Si l'agent est réaffecté sur un poste d'un groupe supérieur à celui qu'il occupait avant son absence, le montant de son IFSE peut être augmenté d'un montant correspondant au montant de revalorisation prévu en annexe 4, dans le respect des règles définies au chapitre III-1-A.

En l'absence de poste à son retour, sa situation s'inscrit dans les dispositions prévues au IV-2

Le temps passé en congé parental ou en disponibilité n'est pas assimilé à une durée d'affectation dans le poste précédent.

III. Modalités d'évolution de l'IFSE

L'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 liste les cas ouvrant droit à un réexamen de l'IFSE. Ainsi, les motifs de revalorisation sont :

En cas de changement de fonctions ;

En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;

Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Toutefois, les précisions suivantes doivent être apportées concernant les cas de réexamen de l'IFSE :

- Le changement d'affectation suite à une réorganisation des services ne peut être assimilé à un changement de fonctions donnant lieu à réexamen de l'IFSE, au sens du décret du 20 mai 2014.
- Le déplacement d'office (sanction disciplinaire) et la mutation d'office dans l'intérêt du service n'ouvrent pas droit à la revalorisation en cas de mobilité.
- Le reclassement dans un nouveau grade suite à l'application d'une réforme statutaire ne peut être assimilé à une promotion au sens du décret et ne peut donner lieu à un réexamen de l'IFSE.

1. Evolution de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité

Les agents effectuant une mobilité telle que définie par les lignes directrices de gestion ministérielles (fonctionnelle et/ou géographique) peuvent bénéficier d'une revalorisation de leur IFSE.

Les éléments cumulatifs ci-après caractérisent une mobilité : que le poste d'accueil ait fait l'objet d'une publication sur le site « choisir le service public » (ou pour les postes en système d'inspection du travail – SIT – une publication en interne) et qu'il y ait un changement manifeste de fonctions impliquant un changement d'autorité hiérarchique, de résidence administrative ou de groupe RIFSEEP.

Le changement de poste se traduit par la production d'un arrêté individuel d'affectation, notifié à l'agent concerné, mentionnant le groupe de fonctions auquel est rattaché le nouvel emploi.

La revalorisation de l'IFSE est soumise à la condition d'avoir exercé au moins trois ans sur le poste précédant la mobilité, afin de privilégier l'acquisition de compétences.

A titre exceptionnel, cette durée peut être adaptée pour tenir compte d'enjeux spécifiques, par exemple sur des postes difficiles à pourvoir ou une mobilité à la demande de l'employeur, dès lors que l'agent effectue plus de deux ans sur ses précédentes fonctions. La revalorisation prend alors effet à la date de l'événement. Cette dérogation dûment motivée (par la direction d'affectation) doit être impérativement validée en amont par la DRH ministérielle (voir point D. « mobilité dans l'intérêt du service »).

De même, dans l'hypothèse d'une mobilité « classique » dans le trimestre précédent le jour où l'agent atteint trois ans sur son poste, bénéficie de la majoration de son IFSE mais celle-ci ne prendra effet (en paie) qu'à la date anniversaire des trois ans.

Le changement de fonctions

Le changement de fonctions sans changement de poste ne fait l'objet d'aucune valorisation au titre de la mobilité, sauf si les missions de l'agent sont modifiées de façon substantielle rendant nécessaire la création d'une nouvelle fiche de poste validée par la DRH ministérielle. Dans ce cas exceptionnel, la modification des fonctions est assimilée à une mobilité et un nouvel arrêté d'affectation mentionnant le groupe de fonctions doit être notifié à l'agent.

La notion de « *substantiel* » recouvre un accroissement important des responsabilités confiées à l'agent que ce soit en termes d'encadrement ou de suivi de dossiers, d'évolution (à plus de 50%) du périmètre de ses attributions ou de ses missions. Cette évolution s'accompagne nécessairement de l'établissement d'une nouvelle fiche de poste qui doit faire l'objet d'une publication. Si les fonctions demeurent globalement 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 du régime indemnitaire. Les conditions d'ancienneté requises (trois ans) s'appliquent ici.

A. Mobilité vers un groupe supérieur (mobilité ascendante) ou au sein du même groupe (mobilité latérale)

L'agent qui, à l'occasion d'une mobilité, accède à une fonction relevant du même groupe ou d'un groupe supérieur à celui du poste précédemment occupé, bénéficie d'une revalorisation automatique du montant de son IFSE (annexe 4).

En cas de mobilité ascendante avec saut de groupes interne aux MSO (ex : passage du groupe 3 au groupe 1), il convient de cumuler les augmentations forfaitaires prévues pour chaque passage.

Le changement de poste entre unités de contrôle de l'inspection du travail et/ou au sein d'une même unité de contrôle (changement de section avec ou sans changement de résidence administrative) est valorisé comme une mobilité classique.

Les règles d'ancienneté décrites ci-dessus (point 1) s'appliquent ici.

B. Mobilité vers un groupe inférieur (mobilité descendante)

Une telle mobilité n'emporte pas une baisse du montant de l'IFSE de l'agent.

Cependant, une durée minimale d'exercice des précédentes fonctions pendant une durée d'au moins deux ans est requise pour bénéficier du maintien du régime indemnitaire antérieur.

A défaut, la valorisation liée à la mobilité antérieure n'est pas maintenue. Ces dispositions ont vocation à s'appliquer aux agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement.

En cas de maintien du régime indemnitaire antérieur, une mobilité ascendante (survenant après une mobilité descendante) ne sera valorisée qu'à hauteur du « ticket » relatif à une mobilité latérale.

C. Mobilité vers un emploi fonctionnel de conseiller d'administration ou de chef de service intérieur

Prononcé via un détachement, la nomination ou l'accès à l'un de ces statuts d'emploi est valorisé automatiquement, sans conditions d'ancienneté comme un changement de grade à la suite d'une promotion.

Le changement de poste consécutif à cette promotion est valorisé dans les mêmes conditions qu'une mobilité ascendante sous réserve des conditions d'ancienneté dans les précédentes fonctions. A défaut, seule la promotion est valorisée (voir infra chapitre 2).

Le renouvellement du détachement sur ces fonctions au même poste, ne donne pas droit à une nouvelle valorisation au titre du changement de grade, sauf dans le cadre de la révision au titre de l'ancienneté (voir infra chapitre 3).

Les changements de poste à ce titre sont valorisés forfaitairement comme une mobilité latérale.

D. Cas particuliers

• Mobilité et détachement

Dans le cas particulier d'une mobilité interne impliquant le détachement de l'agent dans un autre corps des MSO, le montant de la revalorisation pour mobilité est celui lié au groupe de fonctions du corps d'accueil. Il appartient à la DRH ministérielle, après examen au cas par cas, de déterminer la nature de cette mobilité : mobilité au sein d'un même groupe de fonctions, mobilité ascendante ou descendante. Les règles d'ancienneté décrites ci-dessus (point 1) s'appliquent ici.

• Mobilité dans l'intérêt du service

En cas de mobilité demandée par l'autorité hiérarchique pour satisfaire un besoin tenant à l'intérêt majeur du service d'accueil, l'IFSE de l'agent est revalorisée, selon la nature de la mobilité, sans que la condition d'occupation de fonction de trois ans lui soit opposable. Une durée minimum de présence continue dans le poste de deux ans est cependant requise. Il est précisé qu'en cas de mobilité vers un groupe inférieur, l'agent bénéficie de la revalorisation prévue pour une mobilité au sein du même groupe. L'administration doit disposer dans ce cas d'un argumentaire détaillé du chef de service attestant des circonstances particulières motivant ce changement de poste.

Il est rappelé qu'une mobilité consécutive à une réorganisation, si elle est bien prononcée dans l'intérêt du service, ne peut être assimilée à un changement de fonctions donnant lieu à réexamen de l'IFSE, au sens du décret du 20 mai 2014.

• Mobilité d'un agent depuis un établissement sous tutelle des ministères sociaux vers un service déconcentré ou l'administration centrale

La mobilité ou la réintégration à la suite d'un détachement d'un agent venant d'un opérateur sous tutelle des ministères sociaux est gérée comme une mobilité interne. Aussi, les variations d'IFSE relatives à la mobilité interne précédemment exposées – changement de groupe de fonctions, changement de poste sans changement de groupe de fonctions – leur sont applicables.

Des différences de classement des fonctions au sein des groupes de fonctions peuvent exister entre les opérateurs et les services des ministères sociaux. Il est dès lors impératif de disposer au moment du recrutement des éléments permettant d'apprécier la cotation du poste précédemment occupé et la durée d'affectation.

Sur la base des documents reçus, la DRH ministérielle apprécie la variation possible de l'IFSE en tenant compte à la fois du montant indemnitaire perçu par l'agent, de son niveau d'expertise et des niveaux de rémunération d'agents exerçant le même type de fonctions au sein du même service.

La réciprocité de ces dispositions est attendue des opérateurs.

• Cas des agents assurant un intérim

Une évolution temporaire des attributions de l'agent, un élargissement des compétences requises, une mission nouvelle... exercés dans le cadre d'une période d'intérim ne sont pas considérés comme des motifs ouvrant à droit à une revalorisation du montant de l'IFSE et ce conformément à l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité.

L'indemnisation des périodes d'intérim se décline dans le cadre de la campagne annuelle de CIA dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée et du plafond réglementaire.

2. Evolution de l'IFSE au moment d'une promotion

A. Le changement de grade

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

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

La valorisation d'un changement de grade est cumulable avec la valorisation d'une mobilité dans les conditions prévues au III-1. La condition d'occupation du poste de trois ans n'est toutefois pas opposable lorsque la mobilité est conditionnée par le changement de grade.

Les revalorisations d'IFSE sont effectuées dans la limite du plafond réglementaire du groupe de fonction concerné.

B. Le changement de corps (liste d'aptitude ou tableau d'avancement)

Le changement de corps se traduit par le changement de cartographie de référence pour l'agent.

L'agent bénéficie au minimum du socle de gestion du groupe de fonction dans lequel il est reclassé si celui-ci est supérieur au montant de l'IFSE qu'il détenait. La condition d'occupation du poste de trois ans n'est dans ce cas pas opposable.

Si le changement de corps s'accompagne d'un changement de fonctions, l'IFSE est mise au socle du corps d'accueil puis valorisée du montant forfaitaire prévu pour une mobilité latérale du corps auquel l'agent accède. Le cas échéant si l'IFSE de l'agent est supérieure ou égale au socle du corps d'accueil, son montant est valorisé du montant forfaitaire prévu pour une mobilité latérale.

Quand la promotion de C en B bénéficie à un agent qui exerce déjà des fonctions équivalentes à un poste relevant de la catégorie B, il est proposé de modifier la fiche de poste pour acter le changement de fonctions et de procéder à une augmentation forfaitaire de l'IFSE selon les barèmes en annexe 4.

3. Evolution de l'IFSE en l'absence de mobilité : clause de réexamen de l'IFSE

L'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, pour tenir compte de l'expérience acquise, en l'absence de changement de fonction.

Au sein des ministères sociaux, la possibilité d'obtenir un réexamen de son IFSE et, dans ce cadre, d'une revalorisation est subordonnée au respect de la condition suivante : avoir occupé le même poste en qualité de fonctionnaire au sein du même corps depuis au moins deux ans sans interruption (c'est-à-dire hors période de détachement sortant, PNA, disponibilité, congé parental, congé de longue durée ou congé formation à 100 %). A l'issue de cette première échéance de revalorisation, le niveau d'IFSE des agents sera réexaminé après une période de trois ans puis au terme de périodes de quatre ans.

Le réexamen devra notamment tenir compte de l'élargissement des compétences, de l'approfondissement des savoirs et de la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste.

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

Un agent ne bénéficiant d'aucune revalorisation à l'issue de ces réexamens 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.

Un agent qui a bénéficié d'une revalorisation au titre d'une période ne peut y prétendre de nouveau avant le terme de la période suivante.

Durant la période transitoire (2024-2025), les agents ayant bénéficié d'une revalorisation de l'IFSE en 2023 au titre de l'expérience acquise, en l'absence de changement de fonction ne pourront être éligibles

à une nouvelle revalorisation qu'après un intervalle de deux ans suivant leur dernière revalorisation et sous réserve de remplir la condition d'ancienneté (minimum deux ans dans le poste) au 31/12 de l'année précédant la campagne de revalorisation concernée.

Les modalités de mise en œuvre de cette campagne de revalorisation font l'objet d'une note de gestion annuelle qui précisera notamment les critères présidant à la détermination de la liste des agents concernés par cette disposition et des enveloppes de crédits allouées. Une attention particulière doit être portée aux agents dont l'IFSE n'a fait l'objet d'aucune revalorisation au terme d'une période de quatre ans. Les motifs présidant à la non-revalorisation du régime indemnitaire doivent dans ce cas être portés à la connaissance de l'intéressé notamment au moment de l'entretien annuel d'évaluation.

IV. Situations particulières

1. Agents en congé de maladie ordinaire, de maternité, de paternité ou d'adoption

En application des dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, les agents conservent le bénéfice de l'IFSE dans les mêmes proportions que leur traitement notamment en cas de congés maladie ordinaire, de maternité, de paternité ou d'adoption.

Les agents en congés de maternité, de paternité ou d'adoption sont en position d'activité.

Les règles concernant l'évolution de leur IFSE s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les agents en activité sans que cette situation puisse leur porter préjudice.

En cas de congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), l'IFSE évolue conformément aux dispositions du décret n°2010-997 susvisé. La suspension des primes intervient uniquement à compter de la date de signature de l'arrêté plaçant l'agent en CLM ou CLD.

Lors de sa réintégration, l'agent a droit au maintien de son régime indemnitaire tel qu'il était avant le changement de situation.

2. Agents en instance d'affectation

Ces dispositions s'appliquent aux agents en recherche d'une affectation pérenne quand, à l'issue de leur dernière affectation ou lors d'un retour après une période interrompue, ils sont réintégrés ou affectés mais ne disposent pas d'un poste pérenne ou permanent.

Selon les cas, ils sont soit sans poste, soit chargés d'assurer une mission temporaire.

L'agent en affectation temporaire conserve le montant de l'IFSE qu'il détenait précédemment.

L'agent affecté sans poste bénéficie du montant d'IFSE correspondant au socle de gestion du groupe de fonctions du dernier emploi détenu au sein des MSO.

Dans ces deux cas, l'administration dispose de la possibilité de revoir le montant de l'IFSE de l'agent en référence aux modalités prévues par l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Une note spécifique précisera les modalités d'évolution du régime indemnitaire de ces agents.

Cette modulation se fonde sur l'appréciation que la DRH porte, de manière circonstanciée, sur la recherche active d'un poste, l'acceptation de missions temporaires, le dépôt de candidatures sur des postes pérennes correspondant à son profil.

3. Mise à disposition

Les agents mis à disposition sont gérés dans le cadre d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Durant la mise à disposition (MAD) auprès d'une autre administration, l'agent demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante. Le

groupe de fonctions affecté à l'emploi occupé dans son corps d'origine ainsi que son montant d'IFSE demeurent inchangés.

Les agents obtenant un changement de grade au cours de la période de MAD bénéficient de la revalorisation de leur IFSE dans les conditions prévues au III-2-A. Ils peuvent également bénéficier des dispositions relatives au réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions (cf. point III-3).

4. Agents exerçant une activité syndicale

Les règles de versement de l'IFSE des agents consacrant la totalité de leur service à une activité syndicale, ou qui consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale, sont régies par les dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale et des accords sur le parcours professionnel des porteurs de mandats des 29 janvier et 12 mars 2020.

Le montant de l'IFSE des agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité inférieure à 70% d'un service à temps plein pour exercer une activité syndicale est versé, au titre des fonctions qu'ils continuent d'exercer, au taux correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein. Il évolue selon les dispositions prévues par la présente instruction.

V. Modalités de gestion du CIA

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

Les modalités de mise en œuvre du CIA pour les agents rémunérés par le ministère sont définies par une note annuelle dédiée définissant le calendrier, les conditions d'éligibilité, les principes d'harmonisation et le mode opératoire de déroulement de la campagne.

Cette dernière s'inscrit dans le cadre d'une enveloppe de crédits, dont le montant est fixé annuellement en programmation budgétaire

Il est enfin rappelé que le CIA a un caractère non reconductible. Il relève chaque année d'un nouvel examen qui doit conduire à utiliser l'ensemble de l'amplitude de la fourchette de montants de CIA pour individualiser la valorisation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent.

1. Rappel des principes généraux d'attribution

D'une manière générale, seront appréciés la manière de servir de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. Pourront également être pris en compte la réalisation d'intérim, la prise en charge de missions supplémentaires.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service pourra également être pris en considération. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année n-1. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2. Situations particulières

Il est précisé que, pour le calcul du montant du CIA, le congé maternité et le congé de maladie ordinaire sont assimilés à du temps de présence effective.

Une mobilité en cours d'année ne doit pas faire obstacle au versement d'un CIA. Les modalités de versement, dans ce cas, en seront précisées dans la note de gestion annuelle.

Les fonctionnaires stagiaires ne perçoivent pas de CIA. Néanmoins, les périodes de stage seront prises en compte pour l'attribution du CIA versé à compter de leur titularisation.

Conformément aux dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale le montant de CIA versé aux agents bénéficiant d'une décharge totale correspond au niveau moyen attribué aux agents du même corps et relevant de la même autorité de gestion.

Je vous saurais gré de bien vouloir assurer une large diffusion de cette circulaire auprès de vos services et des opérateurs dont vous assurez la tutelle et d'informer la DRH des ministères sociaux de toute éventuelle difficulté quant à son application.

Pour la ministre et par délégation :
La secrétaire générale par intérim

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, slanted upwards to the right.

Sophie LEBRET