

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Secrétariat général

Direction  
générale des ressources  
humaines

Service  
des personnels ingénieurs,  
administratifs, techniques, sociaux  
et de santé et des bibliothèques

Sous-direction  
des études de gestion  
prévisionnelle, statutaire et de  
l'action sanitaire et sociale

Bureau des études statutaire et  
réglementaires

DGRH C1-2  
N°2015-0163

Affaire suivie par  
Nathalie Lawson  
Téléphone  
01 55 55 14 92  
Isabelle Casanova  
Téléphone  
01 55 55 38 31

Courriel  
nathalie.Lawson  
@education.gouv.fr  
isabelle.casanova  
@education.gouv.fr

72 rue Regnault  
75243 Paris Cedex 13

Paris le - 5 NOV. 2015

La ministre de l'éducation nationale, de  
l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et messieurs les recteurs  
d'académie

Mesdames et Messieurs les vice-recteurs de  
Mayotte, Nouvelle Calédonie, Polynésie  
française et Wallis-et-Futuna

Madame la cheffe du service de l'éducation de  
Saint-Pierre-et-Miquelon

Mesdames et Messieurs les directeurs des  
établissements publics nationaux

Mesdames et Messieurs les présidents et  
directeurs d'établissement public  
d'enseignement supérieur,

Mesdames et Messieurs les directeurs du  
Centre national et des centres régionaux des  
œuvres universitaires et scolaires

**Objet : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) au bénéfice des corps de la filière administrative.**

**Références réglementaires :**

- 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 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 ;
- arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- arrêtés du 27 août 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif au Rifseep aux attachés des administrations de l'Etat, aux secrétaires administratifs et aux adjoints administratifs relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- arrêté du 27 août 2015 relatif à la liste des primes et indemnités cumulables par exception avec le Rifseep, pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep (NOR : RFFF 1427139C).

- PJ : 9 :**
- Annexe 1- calendrier prévisionnel de déploiement
  - Annexe 2- cartographie nationale des corps de la filière administrative
  - Annexe 3- liste des corps exemptés MEN-MESR (en cours de validation interministérielle)
  - Annexes 4, 4bis et 4 ter- listes descriptives des indemnités intégrées dans l'IFSE, cumulables par nature ou cumulables par exception ;
  - Annexe 5- tableau des minima indemnitaires réglementaires et ministériels ;
  - Annexes 6 et 6 bis - tableau des montants indemnitaires moyens versés en 2013 (enseignement scolaire et supérieur).

La présente note a pour objet de vous préciser les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Ces modalités, identiques sur l'ensemble du périmètre ministériel de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, s'inscrivent, pour ce qui concerne les établissements d'enseignement supérieur, dans le cadre de leur autonomie de gestion.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) entrera en vigueur au bénéfice des corps de la filière administrative le 1er septembre 2015. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984, à l'exception des corps mentionnés en annexe. Des précisions vous seront apportées au fil des différentes vagues d'adhésion qui interviendront d'ici au 1er janvier 2017, date butoir fixée pour le déploiement final de ce régime indemnitaire.

Ce nouveau régime indemnitaire s'inscrit dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire. Il est fondé sur les fonctions exercées par les agents et, à ce titre, il remplacera l'ensemble des indemnités fonctionnelles pré-existantes.

Le Rifseep est composé de deux indemnités. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est versée mensuellement. Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif et fait l'objet d'un seul et au maximum deux versements annuels.

La présente note a pour objet de vous préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

## **I - Mise en œuvre de la cartographie nationale**

### *1) Elaboration de la cartographie nationale*

L'IFSE repose à la fois sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et sur l'expérience professionnelle acquise par celui-ci. Les critères suivants permettent de répartir les fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions :

- 1 - Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2 - Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3 - Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Vous voudrez bien trouver ci-après les éléments destinés à vous aider à mettre en œuvre la cartographie nationale des fonctions arrêtée, à partir des critères précités, pour les corps des attachés d'administration de l'Etat, secrétaires administratifs et adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Celle-ci est destinée à garantir un classement homogène des fonctions dans les académies, dans les établissements publics nationaux et les établissements d'enseignement supérieur, sur l'ensemble du territoire. Cette cartographie nationale vous est adressée en PJ.

Les groupes de fonctions ont été définis dans le respect de l'architecture fixée par les arrêtés-barèmes des corps interministériels et des corps à statut commun visés en référence, à savoir :

- 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.

## 2) Classement des postes de travail

Dans chaque académie et dans chaque établissement public, les postes de travail devront être rattachés aux fonctions-types figurant dans les groupes de la cartographie nationale du MENESR et classés dans ces groupes.

## 3) Classement des agents

a) Il s'effectue bien entendu à partir du corps auquel l'agent appartient. Le classement dans la cartographie est effectué sur la base du poste occupé par l'agent, tel que défini dans sa fiche de poste. Pour les agents en détachement dans un autre corps ou dans un emploi, leur classement sera effectué dans la cartographie du corps ou de l'emploi dans lequel ils sont détachés. A titre d'exemple, un attaché exerçant des fonctions de chef de division, en détachement sur un emploi d'AENESR, sera classé dans la cartographie des AENESR.

b) Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade. Ainsi, une fonction peut être occupée par des agents d'un même corps titulaires de grades différents.

c) Les définitions du répertoire des métiers de l'éducation nationale seront utilement mobilisées pour vérifier les correspondances entre les statuts, les postes de travail et les activités exercées par les agents.

d) J'attire votre attention sur le fait que le classement dans les groupes de fonction n'a aucunement vocation à se substituer au chantier de requalification ouvert dans les académies à la suite du groupe de travail sur les métiers administratifs. En revanche ce chantier sera mobilisé pour répondre aux besoins de requalification que le classement dans les groupes de fonctions pourrait faire apparaître. Sur ce point les services sont invités à se reporter à la note n°2015-007 en date du 10 avril 2015.

## II – Détermination de l'assiette et garantie indemnitaire

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire ne saurait entraîner une baisse des attributions indemnitaires des agents.

L'IFSE a vocation à se substituer à l'ensemble des primes fonctionnelles qui par nature seront intégrées dans son assiette. Les listes des indemnités intégrées dans l'IFSE ou restant cumulables par nature ou par exception sont jointes en annexe. La liste des indemnités cumulables par exception figure dans l'arrêté interministériel du 27 août 2015 cité en références. J'appelle votre attention sur le fait que les indemnités cumulables par nature ne figurent pas dans cet arrêté. Vous en trouverez la liste en annexe.

### 1) Détermination de l'assiette de l'IFSE

Pour ce qui concerne les agents bénéficiaires de la prime de fonctions et de résultats (PFR), l'assiette de l'IFSE sera calculée en consolidant l'intégralité de la part F et de la part R de cette prime, à la seule exception des versements exceptionnels de part R non reconductibles. Les versements sont réputés non reconductibles dès lors qu'ils ne sont pas intégrés l'année suivante dans la part R mensualisée. A l'inverse, si ce versement exceptionnel est intégré l'année suivante dans la part R mensualisée, il est considéré comme reconductible, même s'il a été effectué en fin d'année, et doit donc être consolidé dans l'IFSE.

Pour ce qui concerne les agents de catégorie C, bénéficiaires de l'IAT, il vous est demandé de consolider, au-delà de la revalorisation de 100 euros qui a été pérennisée, l'ensemble des versements dont ils auraient pu bénéficier en 2014, sous réserve qu'ils ne soient pas liés à une opération exceptionnelle (par exemple les élections professionnelles).

Pour ce qui concerne les agents exerçant à temps partiel et souhaitant augmenter leur quotité de temps de travail au moment de la bascule, l'assiette de l'IFSE sera bien entendu ajustée en conséquence. Un ajustement sera également effectué pour un agent dont la quotité de travail diminue.

### *2) Garantie indemnitaire individuelle au moment de la bascule vers le Rifseep*

Le décret du 20 mai 2014 garantit aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du Rifseep. Ce montant indemnitaire comprend les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade, des fonctions qu'il exerce, ainsi que de sa manière de servir. Je vous rappelle que doivent être exclus de la détermination de ce montant, car restant cumulables avec l'IFSE : 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 (indemnités 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 ; les primes d'intéressement versées sur le fondement de l'article L. 954-2 du code de l'éducation, cumulables avec l'IFSE.

Le montant indemnitaire mensuel garanti correspond au douzième du montant perçu durant la période des 12 mois précédant la bascule au Rifseep en paye. Ce montant comprend toutes les régularisations de gestion, à l'exception des montants à caractère exceptionnel non reconductibles.

Néanmoins, dans le cas d'un avancement de grade ou d'un changement de corps intervenu au cours des 12 mois de référence, le montant garanti sera celui observé dans le nouveau grade ou le nouveau corps au moment de la bascule. Il en est de même pour un agent réintégrant son corps d'origine à l'issue d'un détachement sur emploi, dont la situation sera observée au regard du corps ; ou encore pour un agent ayant changé d'affectation au cours des 12 derniers mois, dont la situation observée sera celle de la dernière affectation.

S'agissant des personnels logés par nécessité absolue de service, le montant garanti est celui perçu au moment de la bascule au Rifseep en paye, sur la base de la réglementation indemnitaire antérieure qui leur était applicable. Il conviendra de veiller à l'équité de traitement indemnitaire entre ces personnels et les personnels non logés.

### *3) Information des agents*

Par souci de transparence, chaque agent recevra, lors de la bascule au Rifseep en paye, une information écrite précisant le groupe de fonctions Rifseep dans lequel son poste est classé et l'attribution indemnitaire mensuelle qu'il percevra.

### *4) Situation des agents effectuant une mobilité entrante entre services et/ou établissements du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche*

Je vous invite à accompagner l'accueil des agents provenant d'un autre service ou d'un autre établissement du ministère en tenant compte, pour la fixation de leur attribution indemnitaire, du montant servi aux agents exerçant des fonctions de niveau équivalent dans votre académie ou établissement. Vous veillerez à ce que l'agent effectuant une telle mobilité bénéficie du maintien de son attribution indemnitaire antérieure.

## **III - Détermination des barèmes indemnitaires**

### *1) Fixation des barèmes réglementaires*

Les barèmes de l'IFSE font l'objet d'une définition par voie d'arrêté interministériel, pour chaque corps adhérent au Rifseep. Sont définis dans cet arrêté d'une part le

plancher réglementaire par grade et d'autre part le plafond de chaque groupe de fonctions.

Les barèmes concernant les adjoints administratifs, les secrétaires administratifs et les attachés d'administration de l'Etat ont fait l'objet d'un arrêté respectivement en date du 20 mai 2014, du 19 mars 2015 et du 3 juin 2015.

Pour les personnels logés, le plancher réglementaire est identique à celui des personnels non logés. En revanche, les plafonds des groupes de fonctions applicables aux personnels logés sont spécifiques.

## *2) Détermination d'un minimum ministériel pour chaque groupe de fonctions*

Au vu des plancher et plafond réglementaires qui leur sont attribués au niveau interministériel, les groupes de fonctions constituent des plages indemnitaires très vastes. Pour chaque groupe un minimum ministériel a été défini. Ce minimum, supérieur au minimum interministériel, constitue une référence qui doit vous aider à définir le montant auquel peut prétendre un agent entrant dans la fonction publique, sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait lui être accordé pour tenir compte de son profil ou de son parcours professionnel antérieur.

Vous veillerez à ce que l'application de ces minima s'effectue dans le respect de l'enveloppe de crédits indemnitaires qui vous est déléguée.

En annexe vous est adressé le tableau de ces minima ministériels applicables aux personnels non logés.

## *3) Communication des montants moyens indemnitaires de gestion.*

Vous trouverez ci-joint un document présentant les montants moyens indemnitaires servis en gestion. Ces montants, communiqués à titre indicatif, sont destinés à permettre aux agents de situer leur attribution indemnitaire par rapport à ces moyennes.

## **IV – Voies de modulation de l'IFSE**

### *1) Le champ de la modulation*

Dans le Rifseep, la revalorisation des attributions indemnitaires des agents au titre de l'IFSE s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cela n'empêche toutefois pas d'envisager une modulation basée sur un accroissement des charges ou responsabilités liées au poste de travail.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue une des nouveautés de ce dispositif indemnitaire. On entend par expérience professionnelle l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques acquises sur un poste.

Elle peut se traduire, par exemple, par :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- l'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...);
- la 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.

## 2) Conditions de réexamen de l'IFSE

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Ce réexamen s'effectuera, dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2014 précité, dans le respect du cadrage ci-après. Ce réexamen n'a pas à être sollicité par l'agent mais a systématiquement lieu dans les cas listés ci-dessous.

Vous veillerez à ce que les modulations éventuelles retenues localement s'effectuent dans le respect de l'enveloppe de crédits indemnitaires qui vous est déléguée.

### a) Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions

Trois situations différentes peuvent se présenter :

- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.
- En cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, le réexamen de l'attribution de l'IFSE pourra se traduire par une augmentation. Il conviendra d'apprécier à la fois l'opportunité de celle-ci et son montant en tenant compte de l'évolution que constitue ce changement de fonctions dans le parcours de l'agent.
- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent en veillant à prendre en compte sa situation particulière.

### b) Réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade suite à une promotion

Le réexamen de l'IFSE, consécutif au changement de grade suite à une promotion, donnera lieu à une augmentation. Celle-ci sera forfaitaire.

Lorsque l'agent connaît concomitamment (ou dans un délai rapproché) à la fois un changement de grade et une mobilité fonctionnelle, vous veillerez à le faire bénéficier des augmentations prévues pour chacun de ces deux cas de réexamen de l'IFSE.

Il convient de préciser qu'en cas de changement de corps, l'agent doit être classé dans la cartographie établie pour le corps auquel il accède et change ainsi de plage indemnitaire. Ce changement de plage ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE.

### c) Réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Vous êtes invité à procéder au réexamen de l'IFSE au minimum tous les trois ans. Celui-ci conduira à une augmentation lors de la première échéance du réexamen, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants.

## **V – Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Si vous mettez en œuvre le CIA, je vous recommande de limiter son versement à un niveau très inférieur à son plafond réglementaire.

D'une façon générale, lorsqu'une augmentation de l'attribution indemnitaire est envisagée, elle devra être faite dans le cadre de l'IFSE plutôt que dans celui du CIA, sauf accroissement exceptionnel et temporaire de la charge de travail qui pourrait alors être reconnu par ce dernier. Tout gain indemnitaire éventuel sera de préférence reconnu par une revalorisation de l'IFSE plutôt que par le CIA.

Le montant du CIA sera déterminé, le cas échéant, au vu des trois critères suivants :

- la manière de servir de l'agent ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- sa capacité à travailler en équipe, le cas échéant.

Le compte-rendu de l'entretien professionnel prévu par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 fera l'objet d'une adaptation pour tenir compte de ces critères dans le cadre du nouveau dispositif indemnitaire.

Le versement du CIA pourra être effectué en une ou deux fois.

## **VI – Autres situations et leurs conséquences sur les régimes Indemnitaires**

### **1) Incidence des congés sur les attributions Indemnitaires**

Je vous indique que les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés continueront de s'appliquer pour les personnels éligibles au Rifseep.

### **2) Corps assimilés**

Les corps enseignants et assimilés exerçant des fonctions administratives dans les services déconcentrés et les établissements publics feront l'objet d'un arrêté d'assimilation pour les faire bénéficier du Rifseep. Cet arrêté d'assimilation doit être publié début 2016. Dans cette attente, ces corps continuent de bénéficier de l'assimilation existante aux IFTS.

### **3) Agents en décharge syndicale**

S'agissant des personnels déchargés en totalité de leurs fonctions pour exercer un mandat syndical, ils conservent le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP, à l'instar des autres agents. De même, ces personnels déchargés pourront bénéficier de l'évolution de la moyenne des montants du RIFSEEP servis aux agents du même corps et du même grade en activité.

## **VII – Dialogue social**

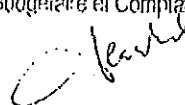
Vous voudrez bien communiquer aux membres du comité technique en vue d'en débattre, les orientations de votre politique académique en matière de classement de vos postes dans la cartographie nationale. De même, seront présentées au dialogue social les modalités de réexamen que vous aurez retenues.

Au niveau national, le ministère produira et partagera avec les organisations syndicales représentatives les éléments annuels de bilan relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP, dans le cadre des comités techniques ministériels.

Au niveau local, il vous appartiendra de produire et partager ces mêmes éléments avec vos organisations syndicales représentatives dans le cadre de vos comités techniques.

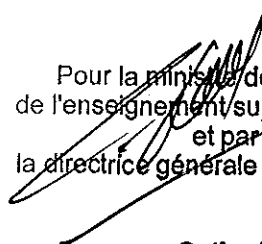
- 2 NOV. 2015 / N° 820

L'Administrateur Général des Finances Publiques  
Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel



Jean-Luc PAIN

Pour la ministre de l'éducation nationale,  
de l'enseignement supérieur et de la recherche,  
et par délégation  
la directrice générale des ressources humaines



Catherine GAUDY