



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Secrétariat général

Paris le

Direction
générale des ressources
humaines

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

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

A

Mesdames et messieurs les recteurs
d'académie

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

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

Bureau des études statutaire et
réglementaires

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

DGRHC1-2
N°

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

Affaire suivie par
Brigitte Buissart
Téléphone
01 55 55 27 78

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

Courriel
brigitte.buissart
@education.gouv.fr

Mesdames et Messieurs les directeurs des
établissements publics nationaux

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Monsieur le chef de service du SAAM

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 recherche et formation (ITRF)

Références réglementaires :

- décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 durelatif au barème interministériel des corps des filières recherche et formation

- 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 du 20 mai 2014 précité ;

- circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep (NOR : RDFF 1427139C).

PJ : 7 - annexe 1 : cartographie nationale des corps de la filière ITRF

- annexes 2, 2 bis, 2 ter : listes descriptives des indemnités intégrées dans l'IFSE, cumulables par nature ou cumulables par exception

- annexe 3 : tableau des minima indemnitaires réglementaires et ministériels

-annexe 4 : barèmes réglementaires des planchers et plafonds interministériels des personnels logés et non-logés

- annexe 5 : tableau des montants indemnitaires moyens constatés en gestion 2015

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) pour les corps des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Le déploiement du Rifseep au bénéfice de ces corps s'inscrit dans un cadre réglementaire interministériel identique pour les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la culture et de l'agriculture.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de la mise en œuvre du Rifseep au bénéfice des corps d'ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs, techniciens de recherche et de formation et adjoints techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions dans les services centraux, les services déconcentrés et les établissements publics relevant des ministères chargés de l'enseignement supérieur et l'éducation nationale.

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 ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs, des techniciens de recherche et formation et des adjoints techniques de recherche et formation relevant des ministères chargés de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale.

Le principe a été retenu d'une cartographie commune aux corps de la filière recherche et formation (ITRF) et de la filière recherche (ITA). Cette cartographie présente une double entrée pour chaque groupe de fonctions :

- une entrée par des fonctions types génériques (exemple : fonctions à technicité élevée) : elles figurent dans la cartographie en tête de chaque groupe fonctionnel ;

- une entrée par des exemples de postes au sein des différents périmètres de services ou établissements des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Cette cartographie nationale, destinée à garantir un classement cohérent des fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur, les établissements publics nationaux et dans les académies sur l'ensemble du territoire, vous est adressée en annexe. Son architecture est la suivante :

- 3 groupes de fonctions pour les deux corps d'ingénieurs ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps d'assistants ingénieurs ;
- 3 groupes de fonctions pour le corps de techniciens de recherche et formation ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps des adjoints techniques de recherche et formation.

2) Classement des postes de travail

Dans chaque établissement public et dans chaque académie, 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 en vous appuyant sur les exemples de postes pour chaque groupe.

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.

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 référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur REFERENS et 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.

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. La liste des indemnités intégrées dans l'IFSE ou restant cumulables est jointe en annexe 2. La liste des indemnités cumulables figurera dans un arrêté interministériel. J'appelle votre attention sur le fait que les indemnités cumulables par nature ne figureront pas dans cet arrêté interministériel. Vous en trouverez la liste en annexe 2 bis et 2 ter.

1) Détermination de l'assiette de l'IFSE

L'assiette de l'IFSE sera calculée en consolidant l'intégralité de la PPRS et, pour les fonctions informatiques, de la PFI. Ce calcul exclut les versements de nature exceptionnelle non reconductibles

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

L'article 6 du décret du 20 mai 2014 garantit aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient 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 les indemnités et compléments de rémunération suivants, 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.

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 établissement ou d'un autre service 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 établissement ou académie . 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 réglementaire de chaque groupe de fonctions.

Les barèmes concernant les corps visés par la présente circulaire ont été fixés par un arrêté interministériel en date du 2017.

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 – annexe 4

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

Au vu des planchers et plafonds 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 ministériel, supérieur au minimum règlementaire 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.

Ce minimum ministériel de gestion s'applique donc aux agents primo-recrutés dans le corps, lors de leur prise de fonctions. Il correspond à leur attribution minimum garantie, sans préjudice d'attributions plus élevées qui peuvent être décidées au regard de votre politique indemnitaire.

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

En annexe 3, 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 rappelant 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.

d) Spécificité des fonctions informatiques

Vous veillerez particulièrement à l'évolution de l'IFSE des agents exerçant des fonctions d'informaticiens afin de garantir durablement l'attractivité des fonctions informatiques.

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) 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 ou d'établissement 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 bilans 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.