



Secrétariat général

21 JUIN 2018

Note à l'attention des destinataires *in fine*

Objet : Note de gestion relative aux règles indemnitaires applicables pour les corps intégrés au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au ministère de la Culture

Réf. :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du RIFSEEP.
- Décret n° 2015-1919 du 30 décembre 2015 abrogeant diverses dispositions indemnitaires applicables à certains corps du ministère de la culture et de la communication.
- Arrêté du 26 décembre 2013 modifié relatif au cadre de la gestion budgétaire et au contrôle budgétaire du ministère de la culture.
- Arrêté du 27 août 2015 modifié listant les primes cumulables avec le RIFSEEP.
- Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP.
- Circulaire interministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

PJ :

- Liste des corps ayant adhéré au RIFSEEP et des arrêtés correspondants.
- Tableau présentant les règles de gestion applicables aux différents cas de mobilité.
- Tableau présentant le périmètre d'application de la présente note de gestion pour les établissements publics administratifs rémunérant les agents titulaires sur leur budget propre (titre 3).
- Annexes 1 à 23 présentant par corps la liste des primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, les fonctions classées par groupe et les barèmes de référence (1. Adjoints administratifs ; 2. Secrétaires administratifs ; 3. Assistants de service social ; 4. Infirmiers ; 5. Attachés et chefs de mission ; 6. ICCEAAC ; 7. Administrateurs civils ; 8. IGAC ; 9. Emplois de directeurs de l'administration territoriale de l'Etat ; 10. Emplois de responsabilités supérieures relevant du ministère de la Culture ; 11. Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage ; 12. Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France ; 13. Ingénieurs des services culturels et du patrimoine ; 14. Adjoints techniques des administrations de l'Etat ; 15. Techniciens d'art ; 16. Chefs de travaux d'art ; 17. Conservateurs du patrimoine ; 18. Architectes et urbanistes de l'Etat ; 19. Magasiniers des bibliothèques ; 20. Bibliothécaires assistants spécialisés ; 21. Bibliothécaires ; 22. Conservateurs des bibliothèques ; 23. Conservateurs généraux des bibliothèques).

Service des ressources humaines
2018/D/14008
Sous-direction des politiques de
ressources humaines et des
relations sociales

Bureau de l'emploi et de la
politique de rémunération

Affaire suivie par :
Antoine Austruit

182, rue Saint-Honoré
75033 PARIS cedex 01

Téléphone : 01 40 15 84 15

La présente note précise **les règles de politique indemnitaire applicables à tous les corps intégrés au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).**

Ces règles de gestion ont pour objectifs :

- d'assurer la lisibilité et la transparence des mécanismes indemnitaires pour les personnels ;
- de mettre en place une politique indemnitaire dynamique permettant de disposer de leviers de la politique des ressources humaines en termes d'attractivité, de mobilité ou d'équité de traitement des agents ;
- de définir le rôle respectif de chacun des acteurs ainsi que le calendrier et les modalités pratiques des campagnes de revalorisation ;
- de fournir un cadre opérationnel précis facilitant le travail des services de gestion ;
- de garantir la soutenabilité financière du dispositif mis en place.

Cette trame générale est complétée par une **annexe financière propre à chaque corps**, présentant la liste des primes fusionnées, les fonctions classées par groupe et les barèmes de référence applicables.

Dans le cadre de la mise en œuvre du **plan de rattrapage indemnitaire exceptionnel obtenu en loi de finances initiale 2018** par le MC, certains barèmes de référence ont été revus à la hausse de façon à réduire les écarts constatés avec les autres départements ministériels et à résorber les inégalités parfois observées entre les agents des différentes filières et/ou entre les agents d'un même corps.

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 note. Le **tableau en PJ précise le champ d'application de celle-ci pour ces établissements employeurs.**

Sous réserve des dates d'entrées en vigueur des barèmes mentionnés au point 2.2. ci-dessous, la présente note entre en vigueur le **1^{er} juillet 2018**. Elle **abroge et remplace la note de gestion du 17 juillet 2017** relative aux règles indemnitaires applicables pour les corps intégrés au RIFSEEP.

Elle prend en compte l'intégration de tous les corps et emplois dont l'arrêté d'adhésion a été publié à ce jour. Son champ d'application ayant vocation à concerner tous les agents du ministère de la Culture (MC) à l'exclusion des enseignants, **elle sera complétée en cours d'exercice par les annexes relatives aux corps des filières documentation et recherche.**

1. La cartographie ministérielle des fonctions

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Dans chaque service et dans chaque établissement public, **les postes de travail doivent être rattachés aux fonctions-types figurant dans les groupes de la cartographie nationale** présentée en annexe.

Le classement s'effectue, à partir du corps auquel l'agent appartient, sur la base du poste occupé par celui-ci, tel que défini dans sa fiche de poste. Pour les agents en détachement dans un autre corps ou dans un emploi, le classement s'effectue dans la cartographie du corps ou de l'emploi dans lequel ils sont détachés. Les fonctions sont déconnectées du grade. Ainsi une même fonction peut être exercée par des agents d'un même corps, titulaires de grades différents.

La répartition des postes au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères harmonisés au niveau interministériel et fixés dans le décret du 20 mai 2014, à savoir :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères, qui ne sont pas hiérarchisés, permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

Le groupe de fonctions doit être **impérativement inscrit sur les avis de vacance de poste** afin que les agents disposent de cette information lorsqu'ils envisagent une mobilité.

Pour les agents rémunérés par le ministère, le service des ressources humaines (département du recrutement, de la mobilité et de la formation, en relation avec les bureaux de gestion) s'assure de la pertinence et de la cohérence de la critérisation proposée au moment de la publication du poste sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).

Le RIFSEEP se compose de **deux primes cumulatives** :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui constitue l'indemnité principale. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions ;
- **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, facultatif, qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents sur l'année considérée.

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

2.1. Détermination de l'assiette et garantie indemnitaire

Le RIFSEEP est, par nature, exclusif de tout autre régime indemnitaire. Ainsi, seules la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et certaines indemnités restent cumulables, par exception, avec l'IFSE. Ces indemnités sont listées dans l'arrêté du 27 août 2015 susvisé. L'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP **garantit aux personnels en poste de conserver le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.**

2.2. Détermination des barèmes ministériels

Les barèmes de l'IFSE sont déterminés par voie d'arrêté ministériel ou interministériel selon les corps. Ces arrêtés, propres à chaque corps, définissent, d'une part, le plancher réglementaire par grade et, d'autre part, le plafond de chaque groupe de fonctions (cf. annexes). Pour les personnels logés par nécessité absolue de service, les planchers réglementaires sont identiques à ceux des personnels non logés mais les plafonds applicables sont spécifiques.

Au sein de chaque groupe de fonctions, **un « socle indemnitaire ministériel » est défini.** Il constitue le minimum indemnitaire qu'un agent doit normalement percevoir pour un type de fonctions exercées. Ce socle est supérieur au plancher réglementaire et contribue à la réduction des écarts indemnitaires interministériels. Ce socle fonctionnel représente le montant auquel peut prétendre un agent entrant dans la fonction publique ou dans un corps. Néanmoins, en cas d'insuffisance professionnelle avérée ou pour l'agent en instance d'affectation, ce socle peut ne pas être maintenu.

À la suite de la publication de cette note, les agents titulaires, dont la dotation indemnitaire annuelle est actuellement inférieure au socle, verront celle-ci remontée avec un effet rétroactif :

- à la date de leur adhésion au RIFSEEP s'ils appartiennent à un corps nouvellement intégré ;
- au 1^{er} janvier 2018 s'ils appartiennent à un corps déjà intégré au RIFSEEP pour lequel les socles ont fait l'objet d'une réévaluation dans le cadre des mesures du plan de rattrapage indemnitaire.

Les montants fixés par la présente note sont des montants annuels bruts et concernent les agents à temps plein. Lorsqu'un agent exerce ses fonctions à temps partiel, son IFSE est proratisée en fonction de sa quotité de travail, conformément aux dispositions du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

2.3. Conditions de mise en œuvre de la revalorisation de l'IFSE

Sauf mesures indemnitaires collectives exceptionnelles, toutes les demandes de revalorisations s'inscrivent dans le cadre de la présente circulaire. Ces

dispositions garantissent en effet la soutenabilité budgétaire du dispositif et l'équité dans la gestion des fonctionnaires appartenant à un même corps.

Les agents atteignant d'ores et déjà les plafonds réglementaires de l'IFSE du groupe de fonctions auquel ils appartiennent ne sont pas concernés par les mesures qui suivent.

2.3.1. En cas de changement de grade

En cas de changement de grade, l'attribution indemnitaire mensuelle de l'agent est augmentée **du 12^{ème} du montant forfaitaire annuel prévu pour le corps**, indiqué en annexes.

2.3.2. Pour valorisation des compétences acquises (en cas d'absence de changement de poste)

Bénéficiaires

Les droits à une revalorisation sont ouverts à la condition d'**avoir occupé, au 1^{er} juillet de l'année n, le même poste en qualité de fonctionnaire au sein du même corps depuis au moins 2 ans**, sans interruption, c'est-à-dire hors périodes de disponibilité, détachement sortant, congé parental, congé longue durée, congé formation à 100%.

A l'issue de cette première échéance de revalorisation, la situation des agents sera ensuite examinée **tous les quatre ans**.

Cas particulier des emplois fonctionnels de responsabilités supérieures et des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (annexes 9 et 10)

Au vu des modalités de nomination et de renouvellement dans ces emplois, un examen de l'attribution IFSE des fonctionnaires concernés aura lieu tous les 3 ans. Ce délai de 3 ans est calculé de date à date.

Critères d'attribution

La revalorisation des attributions indemnitaires s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent mais aussi par celles de l'accroissement des charges et de la prise de nouvelles responsabilités liées au poste de travail. On entend par expérience professionnelle, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques acquises sur le poste.

Elle peut se mesurer par :

- l'approfondissement de 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 et des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;

- la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis et/ou induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

Les comptes-rendus d'entretiens professionnels relatifs à la période d'activité concernée, sont déterminants pour appuyer une demande de revalorisation.

Montants

Chaque agent éligible peut prétendre à une **revalorisation calculée sur la base du montant moyen de référence (indiqué en annexes) dans la limite du plafond réglementaire**. La modulation d'IFSE est donc toujours comprise entre 0% et 200% du montant moyen de référence.

Sauf dans les cas pour lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants, la première échéance de réexamen conduira à une augmentation.

Je vous prie également d'accorder une attention particulière au niveau indemnitaire demandé pour un agent, pour ne pas créer, au sein d'un corps, des inégalités entre agents exerçant des missions équivalentes.

Pour les agents rémunérés par le ministère, le SRH transmettra aux autorités d'emplois les niveaux indemnitaires des agents placés sous leur responsabilité en amont de la campagne annuelle de revalorisation de l'IFSE.

Procédure

Chaque année, l'exercice d'attribution des primes est placé sous la double condition du strict respect des instructions contenues dans la présente circulaire et du montant de l'enveloppe indemnitaire annuelle qui vous est attribuée. Cette enveloppe est déterminée à partir de la base de calcul suivante : nombre d'agents éligibles (en ETP) x montant moyen de référence.

À compter du 1^{er} juillet de l'année n, l'attribution indemnitaire mensuelle de l'agent est augmentée du 12^{ème} du montant annuel ainsi déterminé. Le « soclage » de ces primes permet de garantir une augmentation indemnitaire pérenne.

2.3.3. En cas de mobilité

Le tableau joint présente **les règles de gestion applicables aux différents cas de mobilité**.

Le droit à une revalorisation forfaitaire pour changement de fonctions est ouvert sous les conditions cumulatives suivantes :

- **que le poste d'accueil ait fait l'objet d'une publication sur la BIEP ;**
- **qu'une période minimale de 3 ans de services effectifs sur le poste précédent soit observée** (hors périodes de disponibilité, détachement sortant, congé parental, congé longue durée, congé longue maladie, congé formation à 100%) ;

- dans le cas particulier d'une mobilité vers un poste classé dans un groupe de fonctions de niveau supérieur, cette période minimale d'exercice du poste précédent est réduite à 2 ans de façon à valoriser l'accroissement des responsabilités induit.

S'agissant de la situation des agents effectuant une mobilité entrante au sein du MC, deux cas de figure peuvent se présenter :

- si l'agent bénéficie d'un niveau indemnitaire inférieur au socle ministériel du groupe de fonctions, son niveau indemnitaire est ajusté à ce niveau ;
- si l'agent bénéficie d'un niveau indemnitaire supérieur au socle ministériel du groupe de fonctions, le niveau indemnitaire est déterminé en prenant en compte le niveau indemnitaire précédent perçu en tant que fonctionnaire, les fonctions préalablement exercées par l'agent et par référence aux règles présentées ci-dessus.

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.

2.4. Cas particuliers

Promotion de corps

En cas de changement de corps, l'agent est classé dans la cartographie établie pour le corps auquel il accède. Il change donc de barème indemnitaire et, le cas échéant, de socle indemnitaire. Hormis dans le cas spécifique des élèves-fonctionnaires, le changement de barème ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE antérieure.

Période de stage

Seuls les agents titulaires sont éligibles à une revalorisation forfaitaire pour changement de fonctions.

Position normale d'activité

La présente circulaire s'applique aux agents en position normale d'activité (PNA) entrante au MC.

Mise à disposition

L'agent du MC mis à disposition (MAD) auprès d'une autre administration est réputé occuper son emploi au sein du MC. La catégorisation de son emploi et son montant d'IFSE restent inchangés. L'agent obtenant un changement de grade au cours de sa période de MAD sortante en dehors du MC bénéficie de la revalorisation de son montant d'IFSE correspondant à son corps.

L'agent du MC mis à disposition d'un opérateur placé sous la tutelle du MC, de la présidence de la République ou relevant de l'article L212-9 du code du patrimoine ou de l'article 1 du décret n°92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques bénéficie de l'ensemble des dispositions prévues par la présente note.

Situations liées à l'arrivée d'un enfant

Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas affecter la rémunération des agents, y compris le régime indemnitaire. En effet, les procédures d'attribution de primes permettant d'apprécier la manière de servir ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés durant ces périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

Réintégration après une situation interruptive

Dans le cas d'une réintégration suite à une situation interruptive (période de détachement sortant, PNA, disponibilité, congé parental, congé de longue durée ou congé formation à 100%), l'agent a droit, *a minima*, au maintien de son montant d'IFSE attribué au MC avant son départ.

Si l'agent est affecté sur un nouvel emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur à celui qu'il occupait avant son départ, il peut bénéficier d'une revalorisation de son IFSE dans le respect des règles définies au paragraphe 2.3.3.

Si l'agent est réaffecté sur son emploi d'origine, il bénéficie du maintien de son IFSE telle que détenue avant cette situation interruptive. Le temps passé dans les situations du présent paragraphe n'est pas considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

Déchargés syndicaux

Les règles de versement des primes et indemnités des personnels 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 selon les dispositions du décret du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale et de sa future note d'application ministérielle.

Agents en instance d'affectation

Les agents en instance d'affectation sont exclus des dispositifs de revalorisation prévus dans la présente note. De surcroît, une diminution progressive de l'IFSE pourra être mise en place, en fonction du motif du placement en instance d'affectation, de sa durée et de la participation effective de l'agent à sa réaffectation. Cette diminution pourra aller jusqu'à la suppression de l'IFSE.

3. Complément indemnitaire annuel (CIA)

L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un CIA 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 doit être tenu compte de la réalisation des objectifs fixés au titre de l'année écoulée.

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 CIA.

Le CIA est par nature exceptionnel ; son versement, qui peut intervenir une ou deux fois par an, n'est donc pas automatique.

Les modalités de mise en œuvre du CIA pour les agents rémunérés par le ministère seront définies par une note dédiée définissant le calendrier, les conditions d'éligibilité, les principes d'harmonisation et le mode opératoire du déroulement de la campagne qui sera organisée à l'issue de la finalisation des entretiens professionnels 2017.

Dans un souci de transparence et afin d'assurer le suivi de la situation indemnitaire des personnels du ministère, le SRH actualisera et assurera la diffusion des médianes indemnitaires perçues au 31 décembre de l'année N-1, par groupe de fonctions, pour tous les corps intégrés au RIFSEEP et un bilan de l'application du dispositif sera présenté en comité technique ministériel.

Visé le 21 JUIN 2018

Sous le n° 1421

Le contrôleur budgétaire et comptable
ministériel,

Éric LE CLERCQ de LANNOY

Le secrétaire général,

Hervé BARBARET

Liste des destinataires pour attribution :

Administration centrale :

Mme, MM. les directeurs généraux d'administration centrale,
Monsieur le délégué général,
Madame la cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles,
Monsieur le secrétaire général adjoint,
Madame la cheffe du département de l'action territoriale,
Monsieur le chef du bureau du Cabinet

Mmes, MM. les directeurs régionaux des affaires culturelles
Mmes, MM. les directeurs des affaires culturelles

Mmes, MM. les directeurs des services à compétence nationale

Mmes, MM. les présidents et directeurs d'établissements publics administratifs

Liste des destinataires pour information :

Mmes, MM. les préfets de région