

SG/SRH2/BER 14/05/2018	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)
---------------------------	--

### CHAMP D'APPLICATION DE LA NOTE DE GESTION INDEMNITAIRE MINISTERIELLE POUR LES EP REMUNERANT LEURS AGENTS SUR TITRE 3

Règles/barèmes	Source	Périmètre d'application			
		Inter ministériel	Ministériel	Local (EP T3)	Commentaires
<b>Cadre général</b>					
Date d'entrée en vigueur du RIFSEEP et liste des primes cumulables	Arrêté adhésion	X			Réglementaire
Montant des planchers IFSE, des plafonds IFSE et CIA, nombre de groupes de fonctions	Arrêté adhésion	X			Réglementaire
Montant des socles	Note de gestion		X		Garantie pour tous les agents du ministère
Composition des groupes (= macro-fonctions)	Note de gestion		X		Cohérence ministérielle indispensable
Classement du poste occupé par l'agent dans un groupe de fonction	AVP et courrier individuel de notification			X	Dans la stricte cohérence de la composition des groupes de fonction définie par la note de gestion ministérielle. Contrôle <i>a posteriori</i> des AVP publiées par l'autorité d'emplois et le SRH.
<b>Règles relatives à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)</b>					
Définition de l'attribution IFSE lors du recrutement d'un agent extérieur au MC				X	A fixer en cohérence avec l'attribution précédente et les nouvelles fonctions de l'agent
Définition de l'attribution IFSE lors du recrutement d'un agent du MC	Note de gestion		X		Application des règles de revalorisation pour changement de fonctions afin de garantir la fluidité des mobilités T2↔T3.
Montant forfaitaire de revalorisation IFSE pour changement de grade	Note de gestion		X		Cohérence ministérielle indispensable
Montant forfaitaire de revalorisation IFSE pour changement de fonction vers un groupe supérieur ou au sein du même groupe	Note de gestion		X		Impératif d'équité de traitement des agents et de maîtrise du GVT indemnitaire des EP.
Maintien de l'IFSE en cas de mobilité vers le groupe immédiatement inférieur (sauf cas exceptionnel)	Note de gestion		X		Garantie ministérielle
Montant maximum de la revalorisation IFSE pour valorisation des compétences acquises (en cas d'absence de mobilité)	Note de gestion		X		Cohérence ministérielle indispensable
Montant moyen de la revalorisation IFSE pour valorisation des compétences acquises (en cas d'absence de mobilité)	Note de gestion			X	De façon à tenir compte de la faiblesse éventuelle des cohortes d'éligibles et des règles d'éligibilité retenues au sein de l'EP.

SG/SRH2/BER  14/05/2018	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)
-------------------------------	--

### CHAMP D'APPLICATION DE LA NOTE DE GESTION INDEMNITAIRE MINISTERIELLE POUR LES EP REMUNERANT LEURS AGENTS SUR TITRE 3

Eligibilité à une revalorisation IFSE au bout de 2 ans puis tous les 4 ans pour valorisation des compétences acquises (en cas d'absence de mobilité)	Note de gestion			X	Dans le respect de la règle interministérielle : « réexamen <i>a minima</i> tous les 4 ans ».
Date du 1 <sup>er</sup> juillet N pour définir l'éligibilité à une revalorisation IFSE pour valorisation des compétences acquises (en cas d'absence de mobilité)	Note de gestion			X	Date ajustable en fonction des contraintes de gestion
Conditions de temps d'occupation minimale du poste ouvrant droit à une revalorisation IFSE pour mobilité et pour valorisation des compétences acquises (en cas d'absence de mobilité)	Note de gestion		X		Impératif d'équité de traitement des agents et garantie de la fluidité des mobilités T2↔T3
Recours à une majoration IFSE pour indemnisation de dispositifs particuliers (ex : prime pour responsabilité de régisseur d'avances ou de recettes)	Note de gestion			X	A adapter aux contraintes et modes de fonctionnement locaux. Dispositif à présenter en CA et soumis à l'examen préalable de la soutenabilité budgétaire par la tutelle.
<b>Règles relatives au complément indemnitaire annuel (CIA)</b>					
Critères d'attribution du CIA	Circulaire DGAFP du 05/12/2014	X			
Montant moyen de CIA par corps	Note dédiée			X	A fixer en fonction des contraintes budgétaires
Date de versement du CIA (1 à 2 fois par an) et conditions d'éligibilité	Note dédiée			X	A fixer en fonction du calendrier de gestion RH (campagne d'entretiens professionnels notamment)
Recours au CIA pour indemnisation de dispositifs particuliers (ex : indemnisation des périodes d'interim)	Note dédiée			X	A adapter aux contraintes et modes de fonctionnement locaux. Dispositif à présenter en CA et soumis à l'examen préalable de la soutenabilité budgétaire par la tutelle.

Remarque : de façon à garantir la tracabilité des revalorisations dont ont bénéficié les agents et donc l'éligibilité de ces derniers aux prochaines campagnes, **toute revalorisation IFSE doit faire l'objet d'une notification écrite adressée au bénéficiaire** et conservée dans son dossier individuel de carrière.

De plus, **en cas de mouvement T2↔T3, l'employeur précédent informe la structure d'arrivée par courrier de la date et du montant des deux dernières revalorisations IFSE** dont a bénéficié l'agent (sur le modèle de ce qui se pratique déjà concernant l'état des congés).