



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat Général

Direction des ressources humaines

Paris, le

N° 17-000934-I

le ministre de l'intérieur

à

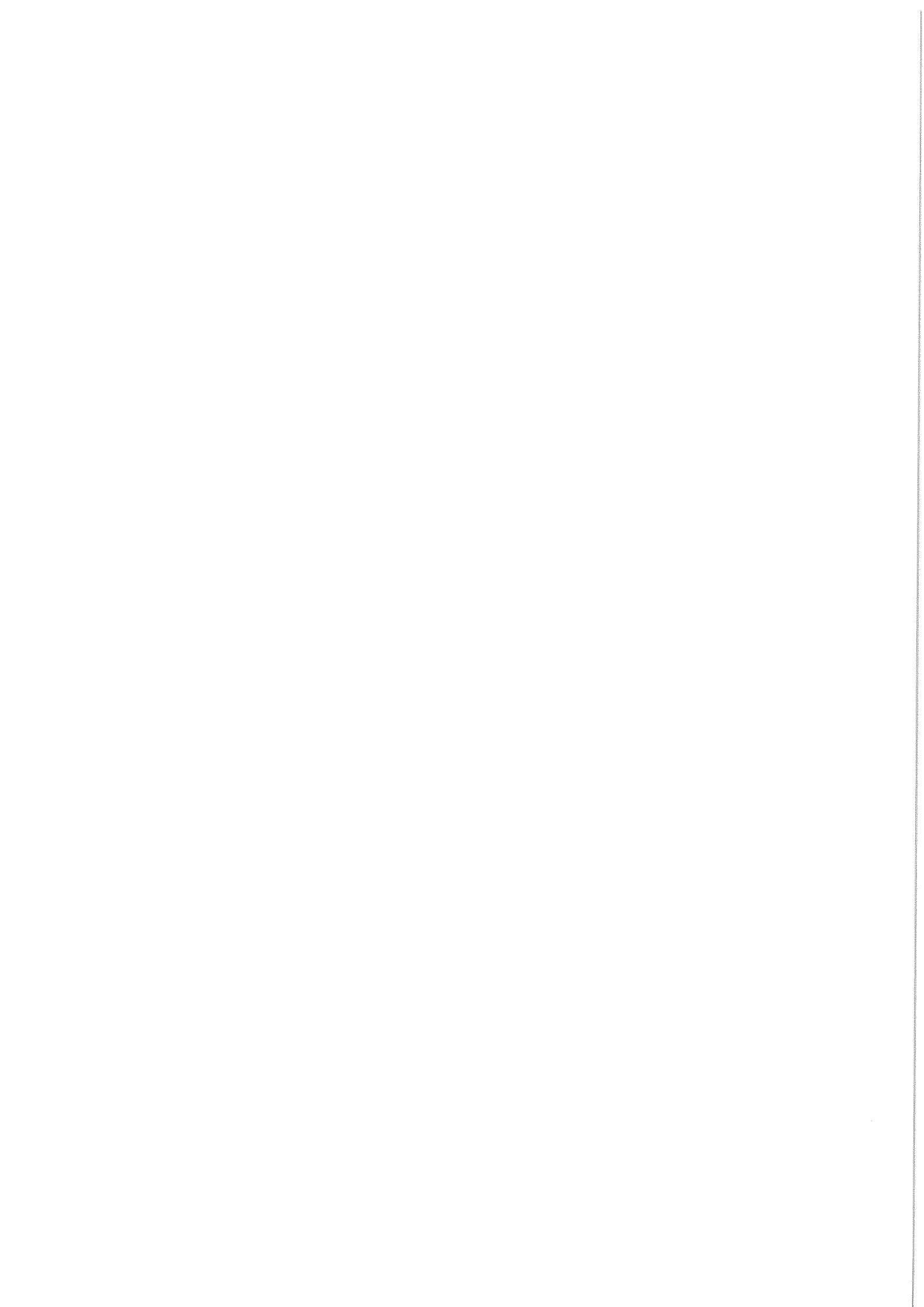
destinataires in fine

Objet : Modalités de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise pour les ingénieurs des systèmes d'information et de communication – nouvelle version applicable au 1er janvier 2017.

Référence :

1. 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
2. Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014
3. Arrêté du 16 décembre 2015 pris pour l'application au corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication des dispositions 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
4. Circulaire 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





Sommaire

Introduction	4
1. Principes généraux	4
1.1 Le maintien du régime indemnitaire acquis par l'agent	4
1.2 La revalorisation du montant de l'IFSE	5
1.3 Le classement des agents dans les groupes de fonctions.....	5
1.4 La rédaction des états liquidatifs de l'IFSE.....	6
1.5 La notification à l'agent du groupe de fonctions.....	6
1.5.1 Les agents en poste au moment de la bascule indemnitaire du 1er janvier 2016.	6
1.5.2 Les agents intégrant le corps des ingénieurs SIC ou effectuant une mobilité à compter du 1er janvier 2016	6
1.6 La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés	6
1.7 La proratisation de l'IFSE en fonction de la quotité de travail	7
1.8 La nomination dans un corps (après concours, au choix ou par examen professionnel)	7
1.9 Le détachement de fonctionnaire.....	7
1.10 La position normale d'activité (PNA) entrante	8
1.11 La réintégration après un détachement sortant ou une PNA sortante.....	8
1.12 La mise à disposition (MAD) sortante	9
1.13 La mise en disponibilité, le congé parental, le congé de longue maladie et le congé de longue durée, et la reprise d'activité à temps partiel thérapeutique.....	9
1.14 Le congé de maternité et le congé de paternité	10
2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication	10
2.1 Montant d'IFSE garanti	10
Il s'agit du montant minimum d'IFSE garanti à un agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant à l'un des groupes de son corps.	10
2.2 Les modalités d'évolution du montant d'IFSE.....	10
2.2.1 L'avancement de grade	10
2.2.2 Les conditions préalables à une revalorisation consécutive à un changement de poste	11
2.2.3 Le changement de poste vers un emploi d'un groupe de fonctions supérieur ...	12
2.2.4 Le changement de poste vers un emploi relevant d'un même groupe de fonctions.....	12



2.2.5	Clause de révision quadriennale.....	13
	Annexe 1 : Définition des groupes de fonctions pour le corps des ingénieurs SIC	15
	Annexe 2 : Liste des primes intégrées au RIFSEEP	16
	Annexe 3 : Montants de revalorisation indemnitaire pour la modulation de l'IFSE	17
	Annexe 4 : Socles indemnitaires (IFSE) par groupe de fonctions	19

Les dispositions de la présente instruction sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 et remplacent l'instruction n°16-001129-I du 25 octobre 2016.

Introduction

Le décret du 20 mai 2014 et la circulaire du 5 décembre 2014 cités en référence fixent le cadre applicable au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

Le RIFSEEP est composé d'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement, et d'autre part du complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fin d'année.

Le RIFSEEP se substitue au TMO/RO mais aussi à un certain nombre d'autres primes de même nature. Les primes et indemnités concernées sont celles que l'agent détient au titre de son grade, des fonctions exercées et des sujétions correspondant à l'emploi.

En annexe 2 figure la liste des primes intégrées au RIFSEEP.

La présente instruction établit les règles de gestion de ce régime indemnitaire mis en place à compter du 1^{er} janvier 2017 dans sa composante IFSE.

Elle a été réalisée en concertation avec la Direction Interministérielle du Numérique et du Système d'Information et de Communication de l'Etat et les ministères employant des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

Les règles de gestion du CIA font l'objet d'instructions ministérielles.

1. Principes généraux

1.1 Le maintien du régime indemnitaire acquis par l'agent

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement de responsabilités. Il a pour but de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés.

L'article 6 du décret n°2014-513 garantit aux personnels en poste avant la bascule indemnitaire de conserver au 1^{er} janvier 2016 le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Par ailleurs, les ministères garantissent à chaque agent le maintien du montant d'IFSE qu'il a acquis en cas de mobilité interne.

Le changement de poste vers un groupe de fonctions inférieur n'a aucune incidence, ni à la hausse ni à la baisse, sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Le montant d'IFSE ne peut faire l'objet d'une diminution que dans le cas d'une mobilité d'administration centrale vers un service déconcentré hors Ile-de-France ou entre l'Ile-de-

France et les autres services déconcentrés (cf. 1.5) ou dans le cas d'une réduction de la quotité de travail (cf. 1.6).

1.2 La revalorisation du montant de l'IFSE

L'article 3 du décret n°2014-513 prévoit que l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de grade, de changement de poste et au moins tous les quatre ans.

En application de ce décret, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Les modalités de gestion garantissent un maintien du montant d'IFSE et ont pour objectif de favoriser les conditions de mobilité des ingénieurs SIC.

L'avancement d'échelon s'effectue sans incidence sur le montant indemnitaire versé aux agents.

Le montant total d'IFSE d'un agent ne peut excéder le plafond réglementaire applicable à son groupe de fonctions.

Les montants de revalorisation applicables sont indiqués aux paragraphes 2.2.1, 2.2.3 et 2.2.4 de la présente circulaire.

En l'absence de revalorisation, le montant de l'IFSE de l'agent reste inchangé.

La demande de réexamen doit être lancée par le bureau des ressources humaines du service d'affectation qui accueille l'agent sur un nouveau poste. La décision de revalorisation ou de refus de revalorisation de l'IFSE doit être portée à la connaissance de l'agent par le service recruteur.

Les revalorisations prévues par l'instruction s'entendent pour un temps complet et sont des montants annuels bruts. Elles sont intégrées à l'IFSE des agents bénéficiaires qui remplissent les conditions de revalorisation, le RIFSEEP instituant un régime indemnitaire individualisé lié aux fonctions mais aussi au parcours professionnel.

1.3 Le classement des agents dans les groupes de fonctions

Pour chaque corps adhérent au RIFSEEP est déterminé un nombre de groupes de fonctions au sein desquels les agents doivent être classés. Selon les corps et catégories, le nombre de groupes de fonctions varie de deux à quatre. Le groupe 1 doit être réservé aux postes comportant le plus de responsabilités ou dont les fonctions sont les plus complexes et/ou exigeantes. Le dernier groupe regroupe les agents occupant les fonctions les moins exposées ou les agents les moins expérimentés.

Tous les agents doivent être classés dans les groupes de fonctions selon les fonctions qu'ils occupent en tenant compte de leur expérience et de leur expertise et en cohérence avec le grade détenu.

L'annexe 1 liste les fonctions-types par corps pour le corps des ingénieurs SIC. Elle permet de classer l'ensemble des agents dans les groupes de fonctions.

Certaines fonctions ne correspondent pas au grade détenu, notamment dès lors qu'elles sont complexes ou comportent de fortes responsabilités.

Le corps des ingénieurs SIC étant un corps ministériel à vocation interministérielle, le classement des postes est effectué, après avis des services employeurs, par les bureaux chargés des ressources humaines de chacune des structures dont dépendent les agents.

Chaque agent ne peut être classé que dans l'un des groupes de fonctions de son corps. Le socle indemnitaire qui lui est garanti est celui de son groupe.

1.4 La rédaction des états liquidatifs de l'IFSE

La rédaction des états liquidatifs de l'IFSE relève de la compétence des bureaux de paie dont dépendent les agents.

Les états liquidatifs comportent les mentions prévues en annexe n° 5.1 de la circulaire du 5 décembre 2014 citée en référence.

1.5 La notification à l'agent du groupe de fonctions

Le groupe de fonctions doit impérativement figurer sur les fiches de poste.

1.5.1 Les agents en poste au moment de la bascule indemnitaire du 1er janvier 2016

Le classement de chaque agent doit être matérialisé par une décision individuelle mentionnant le groupe de fonctions.

Cette décision n'a pas à être transmise au comptable public. Le classement dans les groupes de fonctions n'a aucune conséquence financière pour l'agent au moment de la bascule.

1.5.2 Les agents intégrant le corps des ingénieurs SIC ou effectuant une mobilité à compter du 1er janvier 2016

Le classement de chaque agent doit être matérialisé par une décision individuelle mentionnant le groupe de fonctions et les fonctions précises de l'agent.

Il est recommandé d'ajouter dans l'arrêté d'affectation un article mentionnant le groupe IFSE auquel est rattaché l'emploi d'affectation ainsi que les fonctions précises de l'agent.

Cette décision individuelle est établie par le bureau RH qui assure la gestion administrative de l'agent.

Au visa de l'arrêté d'affectation, il convient désormais de mentionner le décret n°2014-513, l'arrêté d'application du 16 décembre 2015 ainsi que la présente instruction.

Les agents ayant intégré le corps des ingénieurs SIC par voie de concours sont classés dans le groupe de fonctions correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

1.6 La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés

Lorsqu'un agent, quelle que soit son administration d'origine, effectue une mobilité de l'administration centrale (ou d'un service déconcentré situé en Ile-de-France) vers un service déconcentré hors Ile-de-France, son montant d'IFSE est réduit de 33%. A l'inverse, le montant d'IFSE est augmenté de 45% lorsqu'un agent effectue une mobilité d'un service déconcentré hors Ile-de-France vers l'administration centrale (ou un service déconcentré situé en Ile-de-France).

Ce montant ne peut être inférieur au socle minimum garanti d'IFSE dont le montant est fixé par groupe et périmètre d'affectation à l'annexe 3, ni supérieur aux plafonds réglementaires applicables au groupe concerné.

Ces modulations n'ont pas d'effet sur le bénéfice d'une éventuelle revalorisation liée à une mobilité pour un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur ou pour un emploi relevant d'un même groupe de fonctions, dans les conditions définies ci-après.

1.7 La proratisation de l'IFSE en fonction de la quotité de travail

Les montants fixés par la présente instruction concernent des agents à temps plein. Il s'agit également de montants annuels bruts.

Lorsqu'un agent exerce ses fonctions à temps partiel, il convient de proratiser les montants d'IFSE en fonction de la 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.

1.8 La nomination dans un corps (après concours, au choix ou par examen professionnel)

Un agent nommé dans un corps (après concours, au choix ou par examen professionnel) est classé dans le groupe de fonctions de son nouveau corps dans le groupe correspondant aux nouvelles fonctions qu'il occupe. En cas de délai avant l'affectation, il est classé dans le groupe le plus bas de son corps.

Il bénéficie alors du montant d'IFSE correspondant au socle indemnitaire garanti au sein de son nouveau corps, tel que défini en annexe 3 de la présente instruction.

Lorsqu'un agent possède un montant d'IFSE supérieur au socle indemnitaire garanti, il conserve le bénéfice de son montant d'IFSE, sans augmentation ni diminution.

Il ne peut pas y avoir de revalorisation pour changement de poste lors d'une promotion de corps. En effet, l'agent devra avoir quatre ans d'ancienneté dans son nouveau corps pour pouvoir y prétendre.

1.9 Le détachement de fonctionnaire

Un fonctionnaire de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, détaché dans l'un des corps concernés par la présente

instruction, ou muté dans le cadre du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administration de l'Etat se voit attribuer un montant initial d'IFSE :

- égal au montant de l'IFSE perçu dans son administration d'origine dans le respect des plafonds fixés par arrêtés cités en référence ;
- égal au montant des primes de fonction de même nature que l'IFSE perçu dans son administration d'origine ;
- égal au montant du socle indemnitaire garanti pour son corps si celui-ci est supérieur à l'IFSE ou aux primes de fonctions perçues dans le ministère d'origine.

Les dispositions prévues à l'article 1.6 s'appliquent.

L'agent doit fournir une fiche financière établie par son ministère d'origine dans son dossier de prise en charge.

Par la suite, le montant d'IFSE évolue selon les mêmes modalités que pour les ingénieurs du corps.

Ainsi, les agents intégrant le ministère de l'intérieur par détachement ne peuvent pas bénéficier d'une revalorisation pour changement de poste au moment de leur arrivée au ministère de l'intérieur. La revalorisation de leur IFSE au sein du ministère de l'intérieur ne sera possible qu'en cas de changement de poste au sein du ministère et si les conditions d'ancienneté dans le corps et sur le poste sont respectées.

1.10 La position normale d'activité (PNA) entrante

Pour les agents en PNA, les dispositions de la présente instruction s'appliquent.

Le groupe IFSE dont relève le poste occupé par l'agent accueilli en PNA est déterminé par le bureau RH compétent.

Le montant indemnitaire à attribuer à cet agent est :

- égal au montant des primes de fonctions perçues dans son ministère d'origine dans le respect des plafonds fixés par arrêtés cités en référence;
- égal au socle indemnitaire garanti pour son groupe si celui-ci est supérieur aux primes de fonctions perçues dans le ministère d'origine.

Les dispositions prévues à l'article 1.6 s'appliquent.

L'agent doit fournir une fiche financière établie par son ministère d'origine dans son dossier de prise en charge.

Par la suite, le montant d'IFSE évolue selon les mêmes modalités que pour les ingénieurs du corps.

1.11 La réintégration après un détachement sortant ou une PNA sortante

Dans le cadre d'une réintégration suite à un détachement sortant ou à une PNA sortante, l'agent a droit, a minima, au maintien de son montant d'IFSE attribué avant son placement en détachement ou en PNA.

L'agent conserve le bénéfice du montant de primes versé par l'administration où il était détaché ou en PNA lorsque ce montant est supérieur à celui qui était le sien avant sa mobilité. Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant des primes ayant la même nature que l'IFSE pourra être maintenu.

Lors de sa réintégration, l'agent bénéficie d'une revalorisation de son IFSE dans le cadre des modalités définies pour son corps :

- s'il réintègre son ministère sur un emploi d'un groupe supérieur à celui occupé préalablement à son placement en détachement ou en PNA ;
- s'il réintègre son ministère sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son placement en détachement ou en PNA.

Pour justifier de la durée passée sur le poste, le temps passé sur l'emploi correspond à la durée du détachement ou de la PNA, en excluant les périodes où l'agent n'était pas en position d'activité.

1.12 La mise à disposition (MAD) sortante

L'agent mis à disposition auprès d'une autre administration est réputé occuper son emploi au sein de son ministère d'origine ; la catégorisation de son emploi et son montant d'IFSE restent inchangés.

Les agents obtenant un changement de grade au cours de leur période de MAD sortante bénéficient de la revalorisation de leur montant d'IFSE correspondant à leur corps.

Le temps passé en MAD est pris en compte pour apprécier la durée effective sur l'emploi d'origine.

1.13 La mise en disponibilité, le congé parental, le congé de longue maladie et le congé de longue durée, et la reprise d'activité à temps partiel thérapeutique

Un agent placé dans l'une des situations suivantes a droit, a minima, au maintien de son régime indemnitaire lors de sa réintégration : mise en disponibilité, congé parental, congé de longue maladie (CLM) et congé de longue durée (CLD).

A l'issue d'une période de mise en disponibilité, de congé parental, de CLM ou de CLD, l'agent réintégré dans son corps peut être réaffecté sur son emploi d'origine ou être affecté sur un nouvel emploi.

L'agent réaffecté sur son emploi d'origine bénéficie du maintien de son IFSE tel qu'il était avant sa mise hors du corps.

L'agent réaffecté sur un nouvel emploi peut bénéficier d'une revalorisation de son IFSE s'il remplit les conditions définies pour son corps.

Les agents qui n'étaient pas classés dans un groupe de fonctions avant leur placement en CLD sont classés dans le groupe correspondant aux fonctions qu'ils exercent à leur retour.

A l'issue d'un CLM ou CLD, en cas de reprise à temps partiel thérapeutique (au maximum 12 mois), l'agent réaffecté bénéficie d'un montant d'IFSE correspondant aux fonctions qu'il exerce à son retour et calculé au prorata de sa quotité de travail.

Au moment de sa reprise à temps plein, l'agent bénéficie d'un montant d'IFSE à taux plein correspondant aux fonctions qu'il occupe.

Le temps passé dans les situations du présent paragraphe n'est pas considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

1.14 Le congé de maternité et le congé de paternité

Un agent placé en congé de maternité ou de paternité continue de percevoir pendant cette période le versement de son I.F.S.E.

A l'issue de ce congé, lorsque l'agent est réaffecté de droit sur son emploi, sa situation indemnitaire demeure identique à celle dont il bénéficiait avant sa mise en congé.

Le temps passé dans les situations du présent paragraphe est considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

2.1 Montant d'IFSE garanti

Il s'agit du montant minimum d'IFSE garanti à un agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant à l'un des groupes de son corps.

Les agents appartenant au corps des ingénieurs SIC bénéficient au minimum d'un montant annuel brut d'IFSE au sein du groupe 3 de 13 620 € en administration centrale et de 9 120 € en service déconcentré (cf. annexe 3).

2.2 Les modalités d'évolution du montant d'IFSE

La revalorisation du montant d'IFSE est prévue exclusivement dans les modalités décrites ci-après.

2.2.1 L'avancement de grade

Les montants annuels bruts de revalorisation de l'IFSE en cas d'avancement de grade sont fixés comme suit :

Corps des ISIC	Services déconcentrés hors Ile de France	Administration centrale et services déconcentrés d'Ile de France
ISIC à ISIC principal	2 400 €	4500 €
ISIC principal à ISIC hors classe ou emploi fonctionnel	2 000 €	2 000 €

Le changement de grade n'a pas d'incidence sur le groupe de l'emploi d'affectation de l'agent.

En cas de changement de poste consécutif à une promotion, la revalorisation liée à un changement de grade est cumulable avec une revalorisation prévue dans le cadre d'un changement de poste pour un groupe de fonctions supérieur (2.2.2) ou au sein du même groupe (2.2.3).

La revalorisation au titre du détachement dans l'emploi fonctionnel n'est possible qu'une seule fois au cours de la carrière de l'agent.

Par conséquent, la revalorisation n'est possible que lorsque l'agent n'a jamais été sur un emploi fonctionnel lié à sa catégorie et lorsque cette situation n'a pas été prise en compte dans son régime indemnitaire. Ainsi, les agents qui ont déjà été détachés sur un emploi fonctionnel et qui ont déjà bénéficié d'une revalorisation à ce titre ne peuvent bénéficier de la revalorisation.

2.2.2 Les conditions préalables à une revalorisation consécutive à un changement de poste

Lorsqu'un agent, et ce quel que soit le type de mobilité, hors le cas du déplacement d'office prononcé dans le cadre d'une procédure disciplinaire, change de poste, il bénéficie, à compter de sa date d'affectation, d'une revalorisation s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans à compter de sa date de prise de fonctions ;
- avoir au moins trois ans d'ancienneté dans le corps.

Cela vaut également lorsque l'agent est affecté dans un autre ministère.

Seule l'ancienneté acquise dans le corps des ISIC est prise en compte pour calculer la durée nécessaire à la revalorisation. L'année effectuée en tant que stagiaire est comptabilisée pour

l'ancienneté dans le corps, mais elle n'est pas prise en compte pour la durée d'affectation sur le poste.

L'ancienneté sur un poste dont peuvent se prévaloir les agents est décomptée depuis leur prise effective de fonctions mentionnée sur leur arrêté d'affectation, en excluant les périodes où ils n'étaient pas en position d'activité (cf. paragraphe 1.13).

Il n'y a pas de limite au nombre de revalorisations pour changement de poste, dans le respect des règles d'ancienneté et des plafonds fixés par arrêtés interministériels.

NB : le changement de poste vers un groupe de fonctions inférieur n'a aucune incidence, ni à la hausse ni à la baisse, sur le montant de l'IFSE de l'agent.

2.2.3 Le changement de poste vers un emploi d'un groupe de fonctions supérieur

Lorsqu'un agent change de fonctions pour occuper un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur, il bénéficie, à compter de sa date d'affectation, d'une revalorisation de son montant annuel brut d'IFSE de 1 700 € du groupe 3 vers le groupe 2, de 2200 € du groupe 2 vers le groupe 1.

Rien ne s'oppose à ce qu'un agent puisse effectuer une mobilité vers un emploi relevant d'un groupe de fonctions plus élevé que le groupe immédiatement supérieur (ex. : groupe 3 vers groupe 1) et bénéficier de revalorisations cumulées.

Corps des ISIC	Administration centrale et services déconcentrés
Du groupe 3 à 2	1700 €
Du groupe 2 à 1	2200 €

Le changement de groupe sans changement de poste est impossible, sauf si l'emploi d'affectation de l'agent est modifié de façon substantielle (pour plus ou moins de responsabilités ou d'expertise), rendant nécessaire un passage en CAP (article 60 de la loi n°84-16). Dans ce cas, la modification substantielle est assimilée à une mobilité et une nouvelle fiche de poste doit être établie par l'employeur. Le bureau RH de l'agent doit prendre un nouvel arrêté d'affectation mentionnant le groupe IFSE.

2.2.4 Le changement de poste vers un emploi relevant d'un même groupe de fonctions

Pour bénéficier d'une revalorisation, l'agent doit justifier d'une durée sur le poste précédent d'au moins 3 ans.

Il n'y a pas de revalorisation possible avant d'avoir au moins 3 ans d'ancienneté dans le corps (à compter de la date d'entrée dans le corps).

Corps des ISIC	Administration centrale Et Services déconcentrés
Au sein du groupe 3	500€
Au sein du groupe 2	800€
Au sein du groupe 1	1 000€

2.2.5 Clause de révision quadriennale

L'article 3 du décret n°2014-513 indique que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'expérience acquise par l'agent.

Le RIFSEEP du corps des ISIC étant entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016, la clause de révision interviendra à compter du 1^{er} janvier 2020.

3866

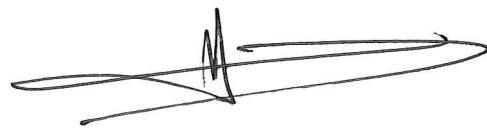
Le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Le directeur des ressources humaines

15 SEP. 2017



René SEVE



Stanislas BOURRON

Liste des destinataires :

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département

Monsieur le préfet de police de Paris

Messieurs les hauts-commissaires de la République en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie

Madame la préfète des Terres Australes et Antarctiques Françaises

Monsieur le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon

Monsieur le préfet, administrateur supérieur des Iles Wallis et Futuna

Monsieur le directeur général de la police nationale

Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service d'administration centrale

Monsieur le chef de service de l'Inspection Générale de l'Administration

Madame la secrétaire générale du Conseil d'État

Monsieur le directeur interministériel du numérique et du système d'information et de communication de l'État

Monsieur le directeur des services administratifs et financiers du premier ministre

Monsieur le ministre de la transition écologique et solidaire – direction des ressources humaines

Monsieur le ministre de la justice – direction des ressources humaines

**Annexe 1 : Définition des groupes de fonctions pour le corps des ingénieurs
SIC**

Groupe	Libellés de fonctions
1	<ul style="list-style-type: none">- Chefs de service- Emplois fonctionnels- Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieur- Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevée
2	<ul style="list-style-type: none">- Adjoints aux chefs de service- Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement intermédiaires- Ingénieurs ayant des fonctions complexes et/ou exposées
3	<ul style="list-style-type: none">- Autres fonctions

Annexe 2 : Liste des primes intégrées au RIFSEEP

Les primes qui ont été intégrées à l'IFSE pour le corps des ingénieurs des systèmes de l'information et de la communication du ministère de l'intérieur sont :

Codes primes et libellés intégrés à l'IFSE	Codes primes et libellés intégrés au CIA
200106 – IFTS - AC	201193 – PRE individuelle
200109 – Indemnité de sujétions diverses	201530 - IAT RO
200111 – Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	201531 – IFTS RO
200113 – Indemnité de difficulté administrative Alsace - Moselle	201532 – Prime de rendement RO
200114 – Prime de rendement administration centrale	201534 – IEMP RO
200115 – Prime de rendement services extérieurs	201550 – PFR part résultat
200286 – Prime informatique	
200492 – Indemnité d'expertise aux personnels	
200508 - IEMP	
200674 - IAT	
200676 - IFTS	
201073 – indemnité forfaitaire représentative de sujétions	
201197 – Indemnités de fonctions et de résultats en faveur de certains personnels d'administration centrale	
201378 – Indemnité forfaitaire de sujétions particulières	
201533 – Article 10	
201769 – IEMP « spécificités » ou « sujétions »	

Annexe 3 : Montants de revalorisation indemnitaire pour la modulation de l'IFSE

1. Avancement de grade

Corps des ISIC	Services déconcentrés hors Ile de France	Administration centrale et services déconcentrés d'Ile de France
ISIC à ISIC principal	2 400 €	4500 €
ISIC principal à ISIC hors classe ou emploi fonctionnel	2 000 €	2 000 €

2. Changement de poste vers un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur

- ⇒ Pour bénéficier d'une revalorisation, une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans est nécessaire (à compter de la date de prise de fonctions).
- ⇒ Pas de revalorisation possible avant au moins trois ans d'ancienneté dans le corps (à compter de la date d'entrée dans le corps).

Corps des ISIC	Administration centrale et services déconcentrés
Du groupe 3 à 2	1700 €
Du groupe 2 à 1	2200 €

3. Changement de poste vers un emploi relevant d'un même groupe de fonctions

- ⇒ Pour bénéficier d'une revalorisation, une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans est nécessaire (à compter de la date de prise de fonctions).
- ⇒ Pas de revalorisation possible avant au moins trois ans d'ancienneté dans le corps (à compter de la date d'entrée dans le corps).

Corps des ISIC	Administration centrale Et Services déconcentrés
Au sein du groupe 3	500€
Au sein du groupe 2	800€
Au sein du groupe 1	1 000€

4. Changement d'échelon

Aucune modification du régime indemnitaire.

Annexe 4 : Socles indemnitaires (IFSE) par groupe de fonctions

Le tableau suivant indique le montant brut annuel d'IFSE garanti à l'entrée dans un groupe de fonctions.

Le montant est déterminé, selon le groupe de fonctions et le périmètre (administration centrale ou service déconcentré) de l'agent.

Chaque agent conserve le régime indemnitaire (IFSE) qu'il a précédemment acquis lorsque celui-ci est supérieur au montant minimal garanti.

Chaque ministère peut moduler les socles par référence aux rémunérations servies pour des corps exerçant des responsabilités comparables.

Groupe de fonctions	Administration centrale et services déconcentrés d'Ile de France Socle indemnitaire en €	Services déconcentrés hors Ile de France Socle indemnitaire en €
Groupe 1 : chefs de service, emplois fonctionnels, ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement ou à fortes responsabilités	14 370€	9 670€
Groupe 2 : adjoints aux chefs de service, ingénieurs ayant des fonctions complexes et/ou exposées	13 870€	9 320€
Groupe 3 : autres ingénieurs	13 620€	9 120€

