



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

*Secrétariat général
Direction des ressources humaines*

Paris, le **31** JUL. 2020

Le ministre de l'intérieur

à

**Mesdames et Messieurs les préfets de région
et de département**

Objet : modalités de mise en œuvre en 2020 du réexamen de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en cas d'absence de changement de poste pour les personnels du corps des infirmiers des administrations de l'Etat.

Références :

- 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 dans la fonction publique de l'Etat
- 2- 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
- 3- l'instruction de gestion du 28 mai 2020 relative aux modalités de gestion du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps des infirmiers des administrations de l'Etat.

Annexe : 1

Le 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 prévoit à son article 3 que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- « 1° en cas de changement de fonctions ;
- 2° au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° en cas de changement de grade à la suite d'une promotion. »

Les modalités de revalorisation d'IFSE en cas de changement de fonctions et en cas de changement de grade à la suite d'une promotion sont prévues dans les instructions de gestion des différents corps.

L'instruction de gestion du 28 mai 2020 prévoit que le réexamen du montant de l'IFSE, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, intervient au plus tard au bout de trois ans pour les agents appartenant aux corps des infirmiers des administrations de l'Etat. Pour autant, un agent ne peut bénéficier de cette revalorisation qu'une seule fois tous les trois ans.

Il nous appartient donc de prévoir les modalités d'application de cette clause de réexamen pour les agents éligibles au titre des années 2019 et 2020.

1. Les conditions d'éligibilité au réexamen de l'IFSE en cas d'absence de changement de poste

a. Les conditions cumulatives d'éligibilité en 2019 :

- justifier au 31 décembre 2019 d'une durée d'affectation de trois années au minimum sur le même poste ;
- ne pas avoir bénéficié de la clause de revoyure en 2018.

b. Les conditions cumulatives d'éligibilité en 2020

- justifier au 31 décembre 2020 d'une durée d'affectation de trois années au minimum sur le même poste ;
- ne pas avoir bénéficié de la clause de revoyure en 2018 et 2019.

Un agent qui a obtenu une promotion de corps, sans changement de poste pendant la période des trois ans est exclu de ce réexamen.

En revanche un agent n'ayant pas changé de poste pendant la période concernée et qui, durant cette même période, a bénéficié d'une revalorisation de son IFSE liée à un avancement de grade reste éligible au réexamen de son IFSE.

2. Les critères

Le 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 indique que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fait l'objet d'un réexamen « **au vu de l'expérience acquise par l'agent** ».

Le chef de service arrête le montant de la revalorisation de l'IFSE, selon les modalités prévues au point 3, sur le fondement des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent concerné évalués à l'occasion des trois ou quatre derniers entretiens professionnels en fonction des situations.

En application de la circulaire DGAFP du 5 décembre 2014, « *l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences* ».

La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs et cohérents avec les informations renseignées dans la partie expérience professionnelle (évaluation des acquis) des comptes rendus d'entretien professionnel de l'agent, tels que :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation (compétences budgétaires financières, bureautiques, juridiques, réglementaires ...);
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement professionnel et des procédures ;
- la participation à un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis ou la participation à un projet induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

A titre d'exemple, la participation à des centres opérationnels départementaux dans le cadre d'aléas climatiques, la mobilisation dans le contexte de la gestion de crise sanitaire du covid-19 ou encore la bonne tenue des élections, pourraient relever de cette catégorie.

Votre décision devra intervenir dans le respect des dispositions des articles 225-1 et suivants du code pénal en matière de lutte contre les discriminations ainsi que des engagements pris par le ministère au titre des labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ».

3. Les modalités d'attribution

A l'occasion de la campagne annuelle de réexamen des montants d'IFSE, le chef de service arrête individuellement, dans la limite de l'enveloppe calculée pour le service, le montant de la revalorisation de l'IFSE.

Cette revalorisation est comprise entre 0 € - qui doit relever de l'exception - et un montant correspondant à 30 % du montant moyen de CIA¹ perçu par l'agent au cours des **trois dernières années**.

A toutes fins utiles, vous trouverez en annexe de l'instruction un tableau Excel vous permettant de calculer, par service, le montant de l'enveloppe destinée au réexamen de l'IFSE.

Sous réserve des disponibilités budgétaires :

- l'enveloppe est égale à 20 % du montant moyen des CIA 2017, 2018, 2019 versé aux agents éligibles en 2019 au réexamen de l'IFSE ;
- l'enveloppe est égale à 20 % du montant moyen des CIA 2018, 2019, 2020 versé aux agents éligibles en 2020 au réexamen de l'IFSE ;

Les personnels bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service au titre du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, concernés par le réexamen de l'IFSE, bénéficient d'une revalorisation de leur IFSE égale à 20% de la moyenne des montants de CIA perçue pendant la période concernée.

¹ Hors complément exceptionnel

Les services RH de proximité transmettent au bureau des personnels techniques et spécialisés le tableau Excel renseigné **au plus tard le 15 octobre 2020**. Ils y font figurer le montant de la revalorisation qu'ils souhaitent attribuer, dans la limite de l'enveloppe précitée.

Vous voudrez bien veiller à **notifier par écrit à chaque agent la décision** prise quant au réexamen du montant de son IFSE au titre de l'année 2020, en utilisant le modèle de notification joint en annexe.

La mise en paiement des revalorisations d'IFSE décidées au titre de la présente circulaire intervient sur la paie du mois de décembre 2020 avec un effet rétroactif à la date à laquelle l'agent justifie de l'ancienneté nécessaire sur son poste.

* * *

La revalorisation de l'IFSE est sociée dans l'IFSE de l'agent.

Cette revalorisation est sans effet sur l'ancienneté acquise par l'agent sur le poste : elle ne remet pas en cause une éventuelle revalorisation d'IFSE dont il pourrait bénéficier dans le cadre d'une mobilité au-delà de la troisième année sur son poste.

Vous veillerez à présenter un bilan de la campagne de réexamen de l'IFSE au comité technique compétent.

Les services de la direction des ressources humaines sont à votre disposition pour apporter toute précision supplémentaire sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif au sein de vos services.

La directrice des ressources humaines



Laurence MEZIN

Annexe 1

Modèles de lettre de notification :

En cas de revalorisation :

Madame ou Monsieur,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) prévoit une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement et un complément indemnitaire annuel (CIA).

Tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen. A ce titre, le montant annuel de votre IFSE sera revalorisé de X €.

Je vous précise que ce montant est soclé dans votre IFSE.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes sincères salutations.

En l'absence de revalorisation :

Madame ou Monsieur,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) prévoit une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement et un complément indemnitaire annuel (CIA).

Tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen.

A ce titre, je vous informe que le montant annuel de votre IFSE ne sera pas revalorisé au motif que

Cette décision peut, à compter de sa notification, faire l'objet d'un recours auprès de votre autorité hiérarchique. En outre, conformément à l'article R.421-1 du code de justice administrative, elle est susceptible d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes sincères salutations.