



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE MINISTRE

Paris, le 7 février 2023.

N/Réf. : DGAFP/CAB/XX/XX/

NOR : TFPF2303700C

NOTE

à l'attention de

Mesdames et Messieurs les
ministres

Objet : Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le corps des administrateurs de l'Etat

Réf. : a) 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

b) Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat 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

Le nouveau régime de rémunération des administrateurs de l'Etat a vocation à se mettre en place au 1^{er} janvier 2023. Il s'inscrit dans l'objectif de développer un espace de carrière commun, doit permettre de promouvoir l'interministérialité, la mobilité et la diversification des parcours et des expériences, en donnant une place accrue au management. L'ensemble de ces évolutions doivent contribuer à renforcer l'attractivité des parcours au sein du corps des administrateurs de l'Etat.

La rénovation du régime indemnitaire s'inscrit pleinement dans ces objectifs. Ce nouveau régime de primes se caractérise par de nouveaux plafonds, plus élevés, à la fois pour permettre l'harmonisation progressive des situations entre administrations et pour accroître les marges de modulation. Ces marges visent à permettre de mieux différencier la rémunération indemnitaire en fonction d'une part de la nature des emplois et des niveaux de responsabilité exercés, d'autre part au regard du parcours et de la performance individuels. La présente note précise les modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des administrateurs de l'Etat.

Ces modalités ont pour objectifs :

- d'harmoniser les règles de gestion et les critères d'attribution des composantes du régime indemnitaire entre les ministères ;
- de lever les freins à la mobilité interministérielle en limitant l'écart indemnitaire entre les différents ministères ;
- de favoriser une approche managériale renouvelée de la reconnaissance des compétences et de la performance ;
- d'accompagner la mise en œuvre de la politique indemnitaire interministérielle et de fournir un cadre opérationnel facilitant le travail des services de gestion.

Sommaire

I. Dispositions générales	5
<i>I.1 Champ d'application</i>	<i>5</i>
<i>I.2 Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA</i>	<i>5</i>
<i>I.3 Cartographie des fonctions des administrateurs de l'Etat</i>	<i>5</i>
A. Cartographie interministérielle	5
B. Déclinaison ministérielle.....	6
C. Modalités de classement dans la nouvelle cartographie	6
II. Modalités de fixation de l'IFSE	7
<i>II.1 Barèmes interministériels.....</i>	<i>7</i>
A. Montants minimaux et plafonds réglementaires.....	7
B. Montants pivots par grade.....	7
<i>II.2 Fixation de l'IFSE lors de la nomination dans le corps.....</i>	<i>7</i>
<i>II.3 Fixation de l'IFSE lors de l'accueil en détachement d'un agent.....</i>	<i>8</i>
<i>II.4 Fixation de l'IFSE suite à réintégration après un congé sans rémunération ou après une disponibilité.....</i>	<i>8</i>
<i>II.5 Fixation de l'IFSE suite à retour de détachement, de mise à disposition, de position normale d'activité ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé</i>	<i>9</i>
III. Modalités d'évolution de l'IFSE.....	9
<i>III.1 Evolution de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité au sens des LDGI</i>	<i>9</i>
A. Conditions	9
B. Montant de la revalorisation	10
1. Mobilité sur un groupe supérieur ou égal	10
2. Mobilité sur un groupe inférieur	10
<i>III.2 Evolution de l'IFSE en l'absence de mobilité.....</i>	<i>10</i>
<i>III.3 Modalités particulières.....</i>	<i>11</i>
<i>III.4 Gestion des promotions.....</i>	<i>11</i>
IV. Situations particulières	12
<i>IV.1 Agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption</i>	<i>12</i>
<i>IV.2 Agents en instance d'affectation.....</i>	<i>12</i>
<i>IV.3 Mise à disposition.....</i>	<i>12</i>
<i>IV.4 Agents exerçant une activité syndicale</i>	<i>13</i>
V. Modalités de gestion du CIA	13
<i>V.1 Critères d'appréciation du montant à attribuer.....</i>	<i>13</i>
<i>V.2 Plafonds réglementaires par groupe de fonctions</i>	<i>14</i>
<i>V.3 Modalités de versement.....</i>	<i>14</i>
<i>V.4 Cas particuliers.....</i>	<i>14</i>
A. Fonctionnaires stagiaires	14
B. Agents ayant effectué une mobilité	14
C. Agents exerçant une activité syndicale	15
VI. Gouvernance	15
VII. ANNEXE – Cartographie	16

I. Dispositions générales

I.1 Champ d'application

La présente note s'applique aux membres du corps des administrateurs de l'Etat qui ne sont pas détachés sur un emploi fonctionnel, et s'applique à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté du 23 novembre 2022, soit le 1^{er} janvier 2023. Elle abroge et remplace l'ensemble des notes de gestion ministérielles relatives au RIFSEEP pour leurs dispositions applicables au corps des administrateurs civils de l'Etat et aux conseillers économiques et financiers.

N.B. : Les modalités de fixation de l'IFSE prévues au II. sont applicables aux administrateurs de l'Etat des 1^{er} et 2^{ème} grades. Ces modalités ne s'appliquent pas aux administrateurs du grade transitoire et du 3^{ème} grade dont le parcours de carrière induit une individualisation forte des montants alloués. Toutefois, les principes de maintien de rémunération et de revalorisation prévus par la présente note doivent être mis en œuvre à leur intention.

I.2 Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Le RIFSEEP est composé de deux primes cumulatives :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : versée mensuellement, elle permet de valoriser l'exercice des fonctions, la diversification des compétences et l'expertise acquise au cours de la carrière de l'agent ;
- le complément indemnitaire annuel : versé annuellement, il permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I.3 Cartographie des fonctions des administrateurs de l'Etat

A. Cartographie interministérielle

Le classement des postes dans les différents groupes de fonctions permet de fixer le montant de l'IFSE selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis.

La répartition des postes au sein des différents groupes de fonctions répond aux critères fixés par le décret du 20 mai 2014 :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le classement des fonctions tenues par les administrateurs de l'Etat repose sur 4 groupes de fonctions présentés en annexe.

Afin de tenir compte de la nature des responsabilités et des sujétions particulières qui peuvent différer d'un ministère à l'autre, les postes peuvent relever de plusieurs groupes selon leur niveau d'exposition.

Exemples :

- un poste de chargé de mission auprès d'un directeur d'administration centrale, sur une politique très exposée, avec encadrement d'une équipe, pourra être classé en groupe 1.
- Un poste de chargé de mission auprès d'un sous-directeur, sans encadrement, sur des missions de soutien sans exposition, pourra être classé en groupe 4.

B. Déclinaison ministérielle

La cartographie ministérielle a vocation à être déclinée dans chaque ministère. L'ensemble des 4 groupes de fonctions sera utilisé. L'utilisation de la totalité des groupes de niveau est indispensable à l'harmonisation de la cartographie des postes et in fine à la comparabilité des emplois d'AE au niveau interministériel.

Le groupe 4 concernera notamment les postes offerts à l'issue de la scolarité de l'INSP, et les postes INSP + 2 à 4 ans lorsqu'ils ont un niveau d'expertise, de responsabilité, d'exposition, etc., moindre que les autres postes du périmètre ministériel.

Pour les « postes-types » classés dans plusieurs groupes de fonctions, chaque ministère devra, au regard du niveau d'exposition, définir le groupe de fonctions attaché à chaque poste (cf. exemples au point précédent).

Pour les fonctions non listées dans la cartographie présentée en annexe, les ministères pourront classer les postes dans les différents groupes en s'attachant à comparer les responsabilités, l'expertise et les sujétions avec les « postes-types ».

C. Modalités de classement dans la nouvelle cartographie

Le classement dans la cartographie est effectué au regard des fonctions attachées à chaque poste en tenant compte des caractéristiques de la fiche de poste et de l'expertise requise pour l'occuper, indépendamment du grade détenu par l'agent.

Les administrateurs civils et conseillers économiques et financiers étant auparavant classés dans 3 groupes, le classement dans la nouvelle cartographie à 4 groupes pourra conduire à classer un poste dans un groupe inférieur à celui détenu avant la mise en place du RIFSEEP des administrateurs de l'Etat.

Le classement dans la nouvelle cartographie est sans effet sur le montant de l'IFSE antérieurement versée à l'agent.

Lorsqu'elle sera stabilisée, la déclinaison ministérielle de la cartographie fera l'objet d'une publicité auprès des agents et au niveau interministériel.

Les agents seront informés de la nouvelle classification des groupes de fonctions et de leur classement dans le nouveau groupe de fonctions par notification individuelle, y compris dans le cas où le numéro du groupe serait maintenu.

II. Modalités de fixation de l'IFSE

II.1 Barèmes interministériels

A. Montants minimaux et plafonds réglementaires

Les montants minimaux et plafonds réglementaires de l'IFSE des administrateurs de l'Etat, à compter du 1^{er} janvier 2023 sont fixés par l'arrêté du 23 novembre 2022.

Les montants minimaux annuels s'établissent par grade ainsi qu'il suit :

- Administrateurs du 1^{er} grade : 4 150 € ;
- Administrateurs du 2^{ème} grade : 4 600 € ;
- Administrateurs du grade transitoire : 4 900 € ;
- Administrateurs du 3^{ème} grade : 4 900 €.

Les plafonds s'établissent par groupe ainsi qu'il suit :

- Groupe 4 : 45 400 € ;
- Groupe 3 : 51 200 € ;
- Groupe 2 : 57 200 € ;
- Groupe 1 : 63 000 €.

B. Montants pivots par grade

Pour les 1^{er} et 2^{ème} grades du corps des administrateurs de l'Etat des montants pivots d'IFSE sont définis. Ils correspondent aux montants versés à l'entrée dans le grade, sauf exceptions liées à certains postes ou situations individuelles.

Les montants d'IFSE évolueront autour de ces montants pivots à la hausse, et le cas échéant à la baisse, pour tenir compte des évolutions de la carrière de l'agent, notamment en termes de valorisation des compétences et d'expertise acquise.

Exemples : Le montant pourra être inférieur au montant pivot pour certains agents en instance d'affectation (cf. point IV.2) ou pour l'agent exerçant des missions particulièrement peu exposées.

Ces montants pivots sont fixés à :

- 34 000 € bruts annuels pour les administrateurs de l'Etat du 1^{er} grade ;
- 40 000 € bruts annuels pour les administrateurs de l'Etat du 2^{ème} grade.

II.2 Fixation de l'IFSE lors de la nomination dans le corps

Les agents nommés dans le corps des administrateurs de l'Etat, suite à leur scolarité à l'Institut national du service public, au titre de la promotion interne ou d'une intégration, bénéficient du montant pivot de l'IFSE correspondant à leur grade dès leur prise de fonctions.

Si l'agent bénéficiait avant sa nomination dans le corps des administrateurs de l'Etat d'un montant de primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise supérieur au montant pivot, le montant de son IFSE peut être fixé à hauteur du montant de ces primes, afin de maintenir le montant de rémunération perçu, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé .

II.3 Fixation de l'IFSE lors de l'accueil en détachement d'un agent

Le montant d'IFSE d'un agent recruté dans le corps des administrateurs de l'Etat par la voie du détachement est *a minima* le montant pivot du grade d'accueil.

Dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé, le montant de son IFSE peut, le cas échéant, être supérieur au montant pivot afin de permettre le maintien de sa rémunération perçue avant son accueil dans le corps des administrateurs de l'Etat, ou afin de tenir compte des caractéristiques du poste et de l'expertise requise pour l'occuper.

Enfin, le montant de son IFSE peut correspondre au montant de son régime indemnitaire perçu au titre de ses fonctions, sujétions et de son expertise avant détachement, augmenté d'un montant correspondant au montant de revalorisation perçu par un agent de niveau d'expérience et d'expertise comparable effectuant une mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

II.4 Fixation de l'IFSE suite à réintégration après un congé sans rémunération ou après une disponibilité

L'agent qui réintègre l'administration après un congé parental a droit, *a minima*, au montant d'IFSE qu'il percevait avant son absence.

L'agent qui réintègre l'administration après un autre congé sans rémunération (ex. : disponibilité) a droit au montant d'IFSE qu'il percevait avant son absence dès lors que le poste d'affectation est d'un niveau comparable à celui détenu avant le placement en congé sans rémunération, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

Si l'agent est réaffecté sur son emploi d'origine, il bénéficie du montant perçu avant son départ, ou le cas échéant du montant pivot de son grade lorsque ce dernier est plus favorable.

Si l'agent est réaffecté sur un poste d'un groupe supérieur à celui qu'il occupait avant son absence, le montant de son IFSE peut être augmenté d'un montant correspondant au montant de revalorisation perçu par un agent de niveau d'expérience et d'expertise comparable effectuant une mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

Exemple : un administrateur de l'Etat du 1^{er} grade percevant une IFSE annuelle de 32 000 € bruts avant son congé sans rémunération bénéficiera, suite à sa réaffectation sur son emploi d'origine, d'une revalorisation de son IFSE à hauteur du montant socle de son grade, soit 34 000 € bruts annuels.

II.5 Fixation de l'IFSE suite à retour de détachement, de mise à disposition, de position normale d'activité ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé

Le détachement sur emploi supérieur se caractérise par un régime indemnitaire adapté au niveau de responsabilité et aux sujétions spécifiques de l'emploi concerné. Ce régime indemnitaire n'a donc pas vocation à être maintenu à l'issue de l'emploi. Toutefois, après détachement sur un emploi supérieur, le niveau d'IFSE de l'agent doit tenir compte des compétences acquises dans le cadre de cet emploi sans toutefois que ce niveau aboutisse à un maintien du régime indemnitaire détenu dans l'emploi.

L'agent qui exerce à nouveau ses fonctions dans le corps des administrateurs de l'Etat après une période de détachement, de mise à disposition, de position normale d'activité ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé, peut bénéficier du montant d'IFSE qui lui était alloué avant son changement de position administrative, ou du montant pivot afférent à son grade lorsque ce dernier est plus favorable. Le montant de son IFSE peut également être revalorisé dans les conditions définies au point précédent.

Exemple : un administrateur de l'Etat du 2^{ème} grade percevant une IFSE annuelle de 40 000 € bruts avant une disponibilité pour exercer une activité dans le secteur privé bénéficiera a minima, suite à sa réintégration, du montant d'IFSE qui lui était alloué avant son changement de position administrative. Son IFSE pourra également faire l'objet d'une revalorisation au titre de la reconnaissance de l'évolution de son niveau d'expérience et d'expertise.

III. Modalités d'évolution de l'IFSE

L'IFSE constitue un outil managérial destiné à prendre en compte les évolutions des fonctions confiées aux agents. A ce titre, il convient d'utiliser pleinement cette faculté, prévue dans le décret du 20 mai 2014 et la circulaire du 5 décembre 2014 relatifs au RIFSEEP, dans le cadre des évolutions mentionnées ci-dessous.

III.1 Evolution de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité au sens des LDGI

A. Conditions

Les agents effectuant une mobilité telle que définie par les lignes directrices de gestion interministérielles pour l'encadrement supérieur de l'Etat (fonctionnelle, géographique, d'environnement professionnel) peuvent bénéficier d'une revalorisation de leur IFSE.

La revalorisation de l'IFSE est soumise à la condition d'avoir exercé au moins 2 ans sur le poste précédant la mobilité, afin de privilégier l'acquisition de compétences, conformément aux lignes directrices de gestion interministérielle (LDGI) pour l'encadrement supérieur de l'Etat.

A titre exceptionnel, cette durée peut être adaptée à la hausse par les ministères pour tenir compte d'enjeux spécifiques, par exemple sur des postes nécessitant l'acquisition de compétences particulières, ou à l'inverse à la baisse dans le cas de projets ou missions spécifiques à durée limitée, dont la liste est fixée par chaque employeur en lien avec la DGAFP et communiquée aux agents conjointement avec la présente note de gestion.

La revalorisation éventuelle tiendra compte, le cas échéant, de la revalorisation allouée au titre de la clause de réexamen (cf. point III.2), lorsque celle-ci est intervenue dans les 12 mois précédant la mobilité.

B. Montant de la revalorisation

1. *Mobilité sur un groupe supérieur ou égal*

Lorsque l'agent effectue une mobilité ministérielle ou interministérielle au sens des lignes directrices de gestion interministérielle sur un poste d'un groupe égal ou supérieur à celui qui précède le changement d'affectation, il peut bénéficier de la revalorisation de son IFSE.

Le montant de la revalorisation est déterminé par l'administration d'accueil au regard de la nature du poste occupé et de l'expertise de l'agent. Ce montant de revalorisation est exprimé en pourcentage d'évolution au regard du montant d'IFSE perçu par l'agent, et porté à sa connaissance.

Ce pourcentage pourra atteindre jusqu'à 10 % du montant de l'IFSE octroyé à l'agent avant mobilité en fonction des types de mobilité définis par les lignes directrices de gestion interministérielle et de la combinaison de plusieurs d'entre eux, sans préjudice du changement de groupe auquel cette mobilité peut donner lieu.

Ces modalités de revalorisation sont également applicables aux mobilités vers un poste d'un groupe supérieur ne répondant pas aux critères des lignes directrices de gestion interministérielle.

Le montant de la revalorisation est intégré au montant d'IFSE annuel alloué à l'agent ; il est versé mensuellement par l'administration d'accueil à compter de la prise de fonction.

2. *Mobilité sur un groupe inférieur*

L'agent qui effectue une mobilité ministérielle ou interministérielle sur un poste d'un groupe inférieur à celui qui précède le changement d'affectation peut bénéficier du maintien de son montant d'IFSE, sous réserve de disposer d'un niveau d'expertise suffisant.

III.2 Evolution de l'IFSE en l'absence de mobilité

L'absence de mobilité s'entend du maintien sur un poste ou d'un changement d'affectation ne constituant pas une mobilité au sens des lignes directrices de gestion interministérielles pour l'encadrement supérieur de l'Etat.

Conformément aux dispositions du 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen en l'absence de changement de fonctions, selon les précisions apportées notamment au 2 de la circulaire du 5 décembre 2014.

Le réexamen devra notamment tenir compte de l'élargissement des compétences, de l'approfondissement des savoirs et de la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste.

Ce réexamen devra intervenir après une période minimale de 2 ans et maximale de 4 ans. Les ministères déterminent la durée de la période retenue au regard de leur politique RH.

Ce réexamen n'entraîne pas une revalorisation systématique de l'IFSE. Le montant de la revalorisation est fonction de l'expertise acquise à titre individuel et est exprimé en pourcentage d'évolution au regard du montant d'IFSE perçu par l'agent, et porté à sa connaissance. L'augmentation pourra aller jusqu'à 5 % du montant de l'IFSE de l'agent en fonction de l'appréciation portée sur le niveau de renforcement des compétences de l'agent concerné.

Exemple : un administrateur de l'Etat dont le montant de l'IFSE est fixé, dans le cadre de sa première affectation, à 34 000 € bruts annuels peut bénéficier, à l'issue d'une période minimale de 2 ans et en l'absence de changement de fonctions, du réexamen du montant de l'IFSE donnant lieu à une revalorisation à hauteur de 1 700 € bruts annuels, lui permettant de bénéficier d'une IFSE de 35 700 € bruts annuels.

III.3 Modalités particulières

La revalorisation cumulée de l'IFSE au titre de la clause de réexamen et/ou de la mobilité ne peut excéder 20%, indépendamment des changements de groupe d'IFSE sur une période de 9 ans.

III.4 Gestion des promotions

Le montant de l'IFSE est fixé en considération du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. En conséquence, la promotion de grade peut donner lieu à une revalorisation de l'IFSE si elle se traduit par une évolution dans les fonctions ou responsabilités exercées, à travers notamment une mobilité, faisant jouer les dispositifs évoqués ci dessus.

En cas d'absence d'une telle évolution mais dans le cas où le montant de l'IFSE serait inférieur au montant pivot versé à l'entrée dans le nouveau grade (40.000 € pour le 2^{ème} grade), il est ajusté au niveau de ce montant pivot.

Exemples :

Ex. 1 : un administrateur de l'Etat du 1^{er} grade affecté sur un poste relevant du groupe 2 perçoit une IFSE annuelle de 42 000 €. Promu au 2^{ème} grade, il n'effectue pas de mobilité. Son IFSE, supérieure au montant socle du 2^{ème} grade (40 000 €) ne sera pas revalorisée.

Ex. 2 : un administrateur de l'Etat du 1^{er} grade affecté sur un poste relevant du groupe 3 perçoit une IFSE annuelle de 39 000 €. Promu au 2^{ème} grade, il n'effectue pas de mobilité. Son IFSE, inférieure au montant socle du 2^{ème} grade, sera revalorisée à hauteur de ce montant socle, soit 40 000 €.

IV. Situations particulières

IV.1 Agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Les agents en congés de maternité, de paternité ou d'adoption sont en position d'activité. En conséquence, ils bénéficient du maintien de leur IFSE durant leur période de congé.

IV.2 Agents en instance d'affectation

Compte tenu du caractère transitoire de l'instance d'affectation, le versement d'un régime indemnitaire doit être garanti par l'employeur, dès lors que les démarches permettant à l'agent de recevoir une affectation sur un emploi correspondant à son grade sont entreprises par l'administration et par l'agent.

Le montant de l'IFSE versé à un administrateur de l'Etat sans affectation tient compte de son parcours professionnel, de son grade et des montants pivots par grade susmentionnés, au regard des montants perçus par des administrateurs de l'Etat disposant d'un parcours professionnel et d'un grade comparables. En l'absence de dispositions réglementaires prévoyant le maintien du niveau de prime (ou de rémunération globale), le montant précédemment perçu peut être maintenu temporairement, pour une durée comprise entre 3 et 6 mois, ou évoluer, de manière dégressive, en fonction des situations.

L'agent devra être informé par son employeur du niveau d'IFSE qui lui sera versé durant cette période d'instance d'affectation.

IV.3 Mise à disposition

Les agents mis à disposition sont gérés dans le cadre d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Durant la mise à disposition auprès d'une autre administration, l'agent demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante. Le groupe de fonctions affecté à l'emploi occupé dans son corps d'origine ainsi que son montant d'IFSE demeurent inchangés, sans préjudice du versement d'un éventuel complément de rémunération dans les conditions prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985¹

Les dispositions de la présente circulaire relatives à la gestion des promotions sont applicables à l'agent obtenant un changement de grade au cours de sa période de mise à disposition sortante.

¹ Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

IV.4 Agents exerçant une activité syndicale

Les règles de versement de l'IFSE des agents 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 par les dispositions du décret du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Le montant de l'IFSE des agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité inférieure à 70% d'un service à temps plein pour exercer une activité syndicale est versé, au titre des fonctions qu'ils continuent d'exercer, au taux correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

V. Modalités de gestion du CIA

Le complément indemnitaire annuel traduit l'atteinte des résultats, la manière de servir ainsi que l'engagement professionnel. Il contribue à ce titre à la reconnaissance de l'exercice des fonctions et de la performance individuelle appréciée au regard des objectifs fixés par l'autorité hiérarchique.

V.1 Critères d'appréciation du montant à attribuer

Le montant du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon différents critères : à travers l'appréciation de l'atteinte des résultats sur les objectifs métiers et managériaux fixés annuellement, il prend en compte la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail et à la performance de l'action menée. 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 peuvent également être prises en compte.

Les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière peuvent en outre être considérées pour la détermination du montant du CIA.

L'entretien d'évaluation annuel doit permettre de procéder à l'examen de l'ensemble des critères pris en compte au titre de l'année N-1 : une particulière attention doit donc être apportée à cet exercice, comme condition d'objectivation et de réussite du processus de fixation du CIA. Les administrations devront donc veiller à développer autant que nécessaire les dispositifs d'accompagnement managérial (formation, guides pratiques, etc.).

Dès le premier semestre 2023, un travail sera entrepris avec l'ensemble des ministères pour partager et approfondir ces dispositifs et les conditions d'élaboration et de suivi des types de critères devant permettre de faire jouer au mieux les processus d'évaluation.

Ces modalités de détermination de CIA seront applicables à compter des versements 2024, au titre de l'année 2023.

V.2 Plafonds réglementaires par groupe de fonctions

Les montants du CIA sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires fixés, par groupe de fonctions, ainsi qu'il suit :

- Pour le groupe 1 : 15 750 € ;
- Pour le groupe 2 : 14 300 € ;
- Pour le groupe 3 : 12 800 € ;
- Pour le groupe 4 : 11 350 €.

V.3 Modalités de versement

Le CIA est versé à l'ensemble des agents concernés par la présente note entre les mois de mai et juillet de l'année d'évaluation au titre de l'année N-1.

Les montants versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Ils relèvent chaque année d'un nouvel examen qui doit conduire à utiliser l'ensemble de l'amplitude de la fourchette de montants de CIA pour individualiser la valorisation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent.

Des montants de référence interministériels sont définis par groupes de fonctions, au terme de la coordination effectuée dans le cadre du collège du corps des administrateurs de l'Etat. Ces montants de référence permettent de définir les montants cibles auxquels les agents pourront prétendre en fonction du niveau d'atteinte de leurs résultats.

A l'issue de l'évaluation annuelle, un taux individuel de performance (de 0 à 100 % du montant cible) est déterminé par le responsable hiérarchique au regard des résultats et de la manière de servir.

Exemple : un AE nommé chef de bureau se voit définir un niveau cible de 8 000€ et à l'issue de son évaluation, fondée sur l'examen de ses objectifs (« métier » et managériaux), son N+1 retient un taux de performance de 95% en fonction du niveau d'atteinte des résultats.

V.4 Cas particuliers

A. Fonctionnaires stagiaires

Les fonctionnaires stagiaires ne perçoivent pas de CIA. Néanmoins, les périodes de stage seront prises en compte pour l'attribution du CIA versé à compter de leur titularisation.

B. Agents ayant effectué une mobilité

En cas de mobilité ministérielle ou interministérielle au cours de l'année N-1, chaque employeur d'affectation verse à l'agent bénéficiaire une part de CIA calculée au prorata de la période d'exercice de ses fonctions au cours de la période de référence.

Lorsque la durée d'exercice des fonctions n'a pas permis la tenue d'un entretien professionnel ou d'une évaluation intermédiaire, le CIA est calculé au prorata d'un montant de référence correspondant au niveau moyen attribué aux agents du même corps, relevant du même groupe de fonctions et de la même autorité de gestion.

C. Agents exerçant une activité syndicale

Le montant de CIA versé aux agents bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition correspond au niveau moyen attribué aux agents du même corps, relevant du même groupe de fonctions et relevant de la même autorité de gestion.

VI. **Gouvernance**

Le collège du corps des administrateurs de l'Etat prévu à l'article 1-1 du décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'Etat est notamment chargé de contribuer à la gestion interministérielle du corps.

Dans le cadre de sa mission de veille de la cohérence interministérielle des orientations en matière de rémunération des membres du corps, il établira un bilan annuel de la mise en œuvre des règles de gestion prévues par la présente note et un suivi détaillé par ministère des modalités de versement et de gestion du régime indemnitaire alloué aux administrateurs de l'Etat. Il veillera à ce que la convergence indemnitaire mise en œuvre à la création du corps soit poursuivie et fera des propositions en ce sens.



Stanislas GUERINI

VII. ANNEXE – Cartographie

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
	Postes de direction, selon niveau d'exposition : Adjoint à un directeur Adjoint à un sous directeur Adjoint à un chef de service Directeur d'un établissement ou d'un service déconcentré Délégué auprès d'un secrétariat général ministériel		
	Postes de direction d'un SCN, selon niveau d'exposition : Directeur d'un SCN Adjoint au directeur d'un SCN		
	Membre de cabinet infraministériel, selon niveau d'exposition : Directeur de cabinet Directeur adjoint de cabinet Conseiller		
	Chefferie de département ou de mission, selon niveau d'exposition : Chef d'un département / d'une mission Adjoint au chef d'un département / d'une mission		
	Chefferie de service au sein d'un établissement ou d'un service déconcentré, selon niveau d'exposition : Chef d'un service Adjoint à un chef de service		
	Chefferie de bureau, selon niveau d'exposition : Chef de bureau Adjoint au chef de bureau		
	Chargé de mission selon niveau d'exposition		
			Chargé d'études Rédacteur Autres fonctions