



Secrétariat général

Ministère de la Culture et de la Communication
14 AVR. 2016 - 2 0 1 6 / 0 0 2
SAFIG/SDAIG/MPDOC

Paris, le 14 AVR. 2016

Note à l'attention de
Mmes, 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,

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).

Réf. : - Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 (MCC).

- Arrêté du 26 décembre 2013 relatif au cadre de la gestion budgétaire et au contrôle budgétaire du MCC.

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des dispositions du décret n°2014-513.

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application à certains corps d'inspection

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs.

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration.

- Arrêté du 3 juin 2015 (modifié par l'arrêté du 22 décembre 2015) portant application au corps des assistants de service social des administrations de l'État.

- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils.

- Arrêté du 27 août 2015 listant les primes cumulables avec le RIFSEEP.

- Arrêté du 18 décembre 2015 portant application au corps des inspecteurs généraux des affaires culturelles et à l'emploi de chef de service de l'IGAC.

- Arrêté du 22 décembre 2015 portant application aux corps des adjoints administratifs relevant du MCC.

- Arrêté du 28 décembre 2015 portant application aux corps des secrétaires administratifs relevant du MCC.

- Arrêté du 28 décembre 2015 portant application aux corps des attachés d'administration relevant du MCC.

- Arrêté du 28 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des ICCEAAC.

- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

PJ : - Un tableau présentant les règles de gestion applicables aux différents cas de mobilité.

- Une fiche par corps présentant la liste des primes intégrées à l'IFSE, les fonctions classées par groupe et les barèmes de référence (1. Adjointes administratifs ; 2. Secrétaires administratifs ; 3. Assistants de service social ; 4. Attachés et chefs de mission ; 5. ICCEAAC ; 6. Administrateurs civils ; 7. IGAC).

Service des ressources humaines

Sous-direction des politiques de
ressources humaines et des relations
sociales

Bureau de l'emploi et de la politique de
remunération

Affaire suivie par
Antoine Austruit
antoine.austruit@culture.gouv.fr

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)**. Son champ d'application a donc vocation à être étendu progressivement, au fil de l'intégration des différents corps au sein du RIFSEEP. Il devrait donc concerner tous les agents du Ministère de la culture et de la communication (MCC) à la fin 2016, à l'exclusion des enseignants.

Les règles de gestion ainsi déterminées ont pour objectifs :

- d'assurer une plus grande lisibilité et transparence des mécanismes indemnitaires pour les personnels ;
- de mettre en place une politique indemnitaire plus dynamique permettant de disposer de nouveaux 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 des autorités d'emplois et du service des ressources humaines (SRH) 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 tant pour l'administration centrale que pour les services déconcentrés, les établissements publics et les services à compétence nationale. Une **annexe supplémentaire sera éditée à chaque nouvelle intégration d'un corps** au dispositif RIFSEEP.

Les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP étant identiques sur l'ensemble du périmètre ministériel, les établissements publics administratifs procédant à la rémunération de leurs fonctionnaires s'inscrivent dans ce dispositif de gestion, dans le cadre de leur autonomie de gestion.

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 des agents s'effectue, à partir du corps auquel l'agent appartient, sur la base du poste occupé par l'agent, 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 fonction peut être exercée par des agents d'un même corps, mais titulaires de grades différents.

La répartition des postes au sein des différents groupes est réalisée par les autorités d'emplois et le service des ressources humaines du secrétariat général (SRH), sur la base de critères harmonisés au niveau interministériel et fixés dans le décret du 20 mai 2014, à savoir :

- 1° l'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception ;
- 2° la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° 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. Au sein du SRH, le département du recrutement, de la mobilité et de la formation s'assurera de la pertinence et de la cohérence de la critérisation que vous proposerez au moment de la publication du poste sur la bourse interministérielle des emplois (BIEP). Dans le cadre d'une réflexion plus globale sur la structuration des emplois placés sous votre autorité et la mise en place d'une gestion par poste, je vous invite, dès à présent, à réfléchir au classement RIFSEEP des postes actuellement pourvus par des contractuels, dans le cadre de l'accord du 8 juillet 2015 sur le retour à la règle.

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 étant exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, la majorité des primes, qu'elles soient ministérielles ou interministérielles, est donc remplacée par l'IFSE. Seules certaines indemnités fonctionnelles sont cumulables, par exception, avec l'IFSE. Elles sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 en pièce jointe à cette circulaire.

De plus, certaines indemnités à caractère exceptionnel sont par nature cumulables avec l'IFSE et ne sont donc pas intégrées dans son assiette. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) reste cumulable avec l'IFSE. Les annexes jointes présentent également les primes intégrées dans l'IFSE pour les corps ayant adhéré.

L'article 6 du décret n°2014-4-513 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 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 plancher ministériel a été défini. Ce plancher, ou « socle indemnitaire ministériel », 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 désormais 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.

A la suite de la publication de cette note, les agents titulaires rémunérés sur titre 2, dont la dotation indemnitaire annuelle est inférieure au socle, verront celle-ci remontée avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les agents de la filière administrative. **Cette mesure d'équité concerne potentiellement 300 agents pour un coût de 330 K€ charges comprises¹** et sera entièrement financée sur l'enveloppe de crédits catégoriels obtenus en LFI 2016. Vous serez consultés sur la liste des agents concernés pour la structure dont vous êtes responsable.

Les montants fixés par la présente circulaire 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 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.

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

Sauf mesures indemnitaires collectives exceptionnelles, toutes les demandes de revalorisations s'inscriront dans le cadre de la présente circulaire. Ces dispositions garantissent en effet la soutenabilité budgétaire du dispositif.

Les agents dépassant d'ores et déjà le plafond interministériel de l'IFSE du groupe de fonctions auquel ils appartiennent ne sont pas concernés par les mesures ci-dessous.

¹ Les ICCEAAC, pour lesquels une mesure de revalorisation spécifique intervient à l'occasion de la bascule RIFSEEP, représentent 56% de cette dépense.

2.3.1. En cas de changement de grade et de corps

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. La clause de revalorisation en cas de changement de grade peut se cumuler avec les autres modalités de revalorisation prévues dans la présente note.

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. Ce changement de barème ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de son IFSE antérieure.

2.3.2. En cas d'absence de changement de poste

Bénéficiaires

Les droits à une revalorisation sont ouverts sous plusieurs conditions cumulatives :

- avoir occupé un poste, sans interruption (hors disponibilité, détachement sortant, congé parental, congé longue durée), **depuis au moins 2 ans au 1^{er} janvier de l'année n** ;
- ne pas avoir bénéficié d'une revalorisation d'IFSE depuis 2 ans (hormis au motif d'un changement de grade), et être toujours en fonction sur ce poste au 1^{er} juillet de l'année n.

La situation des agents qui occupent le même poste pendant plus de deux ans sera examinée une première fois après deux ans d'activité, puis tous les quatre ans.

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. Le modèle-type de compte-rendu sera actualisé pour la campagne 2017 afin de prendre en compte cette réforme des régimes indemnitaires.

Montants

Chaque agent éligible peut prétendre à une **revalorisation calculée sur la base du montant moyen de référence (indiqué en annexe) et qui ne peut conduire à dépasser le plafond réglementaire**. La modulation d'IFSE est donc toujours comprise entre 0€ et le montant maximum indiqué en annexe. Sauf dans les cas pour lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants, la première échéance de réexamen conduira à une augmentation.

Néanmoins, 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 cela, le SRH vous transmettra en amont de la campagne annuelle de revalorisation de l'IFSE, les niveaux indemnitaires des agents placés sous votre responsabilité.

Procédure

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

A 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 en annexe présente **les règles de gestion applicables aux différents cas de mobilité**.

Un agent qui change de groupe de fonction est automatiquement aligné sur le nouveau socle du groupe qu'il intègre, s'il n'avait pas atteint ce niveau dans ses anciennes fonctions.

Une période minimale de 24 mois sans interruption (disponibilité, détachement sortant, congé parental, congé longue durée) **doit être observée** entre deux revalorisations pour changement de fonctions.

S'agissant de la situation des agents effectuant une mobilité entrante au sein du MCC, 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 SRH détermine le niveau indemnitaire en prenant en compte le niveau indemnitaire précédent, les fonctions préalablement exercées par l'agent et par référence aux règles présentées ci-dessus.

2.4. Cas particuliers

Position normale d'activité

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

Mise à disposition

L'agent du MCC mis à disposition (MAD) auprès d'une autre administration est réputé occuper son emploi au sein du MCC. 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 MCC bénéficie de la revalorisation de son montant d'IFSE correspondant à son corps.

En revanche, l'agent du MCC mis à disposition d'un établissement public administratif placé sous la tutelle du MCC bénéficie de l'ensemble des revalorisations prévues dans la présente note.

Réintégration

Dans le cas 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 au MCC avant son placement en détachement ou en PNA. 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. Par exemple, un agent du groupe 3 qui réintègre le ministère sur un emploi du groupe 2 bénéficie de la revalorisation prévue.

Disponibilité, congé parental, congé longue durée

Un agent placé dans l'une des situations suivantes a droit, a minima, au maintien de son régime indemnitaire lors de sa réintégration : disponibilité, congé parental, congé de longue durée (CLD) et congé de longue maladie (CLM). Les arrêtés pris par les bureaux de gestion pour chacune de ces situations mentionneront le groupe de fonctions et le montant d'IFSE de l'agent concerné au moment de son départ. A l'issue d'une période de disponibilité, de congé parental, de CLD ou de CLM, 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 telle que détenue avant cette situation interruptive. Si l'agent est affecté sur un nouvel emploi dans un groupe de fonctions supérieur, il peut bénéficier d'une revalorisation de son IFSE. Le temps passé dans les situations du présent paragraphe n'est pas considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

Déchargés syndicaux

Les personnels déchargés en totalité de leurs fonctions pour exercer un mandat syndical conservent le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP, à l'instar des autres agents. Ils bénéficieront de l'évolution de la moyenne des montants du RIFSEEP servis aux agents du même corps et du même grade en activité. Ils bénéficieront des mêmes dispositions relatives au respect des socles ministériels et du régime de réévaluation prévu par la circulaire.

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 des démarches de recherche de poste effectuées par l'agent. Cette diminution pourra aller jusqu'à la suppression de cette base indemnitaire liée aux fonctions.

3. Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire est par nature exceptionnel, comme les actuels « bonus » ou « reliquats de fin de gestion ». Son versement n'est donc pas automatique. Le montant du CIA est déterminé en fonction de la manière de servir telle qu'appréciée dans le dernier compte-rendu d'entretien professionnel. A ce titre sont notamment pris en compte :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Pour les agents recrutés en cours d'année, le CIA sera versé sur la base de ces mêmes critères et son montant sera proratisé en fonction du temps de présence.

Le CIA peut également être l'occasion de récompenser la participation à un projet sensible et/ou stratégique qui, durant l'année écoulée, a induit pour l'agent une charge de travail et/ou une exposition exceptionnelle.

Les agents présents au sein du MCC depuis au moins 6 mois au 1er juillet de l'année en cours, sont éligibles au CIA.

Une campagne sera organisée annuellement pour une mise en paiement du CIA sur la paie du mois de décembre. Vous définirez les attributions de CIA dans le strict respect de l'enveloppe de crédits qui vous aura été notifiée. Celle-ci sera déterminée par le SRH à partir du nombre d'agents éligibles et d'un montant moyen qui sera calculé en fonction des disponibilités budgétaires de fin d'année au titre de l'enveloppe des mesures catégorielles.

Le CIA sera le support juridique pour l'**indemnisation des périodes d'intérim**. Les modalités d'attribution prévues par la note SG/171 du 23 février 2015 restent inchangées.

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 chaque année, par groupe de fonctions, pour tous les corps intégrés au RIFSEEP. De plus, un observatoire des rémunérations actualisé sur 2015 sera publié prochainement, de façon à dresser un état des lieux ministériel exhaustif, par filière et par corps, en amont de la mise en œuvre du nouveau dispositif indemnitaire.

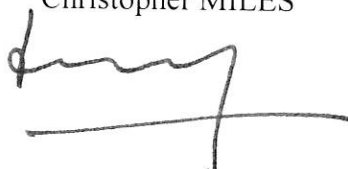
Visé le **13 AVR. 2016**
Sous le n° **716**
Le contrôleur budgétaire
et comptable ministériel,



Laurent FLEURIOT

Le secrétaire général,

Christopher MILES



Fiche relative aux règles de gestion applicables aux différents cas de mobilité

Structure d'origine	Structure d'accueil	Type de mobilité	Règle de gestion
AC ou SD/EP/SCN	AC	Mobilité vers un groupe supérieur d'au moins deux niveaux (ex : groupe 3 -> groupe 1)	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes majorée de 25%
AC ou SD/EP/SCN	AC	Mobilité vers le groupe immédiatement supérieur	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes
AC ou SD/EP/SCN	AC	Mobilité au sein d'un même groupe de fonctions	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes
AC ou SD/EP/SCN	AC	Mobilité vers le groupe immédiatement inférieur	Maintien
AC ou SD/EP/SCN	AC	Mobilité vers un groupe inférieur d'au moins deux niveaux (ex : groupe 1 -> groupe 3)	Maintien si le régime indemnitaire de l'agent ne se situe pas au-delà de +20% au-dessus de la médiane du nouveau groupe ; si au-dessus des +20% de la médiane => baisse dans la limite de 5% de l'attribution indemnitaire de l'agent.
AC	SD/EP/SCN	Mobilité vers un groupe supérieur d'au moins deux niveaux (ex : groupe 3 -> groupe 1)	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes non majorée
AC	SD/EP/SCN	Mobilité vers le groupe immédiatement supérieur	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes sauf si le régime indemnitaire de l'agent se situe au-delà de +20% au-dessus de la médiane du nouveau groupe => maintien
AC	SD/EP/SCN	Mobilité au sein d'un même groupe de fonctions	Maintien
AC	SD/EP/SCN	Mobilité vers le groupe immédiatement inférieur	Maintien si le régime indemnitaire de l'agent ne se situe pas au-delà de +20% au-dessus de la médiane du nouveau groupe ; si au-dessus des +20% de la médiane => baisse dans la limite de 5% de l'attribution indemnitaire de l'agent.
AC	SD/EP/SCN	Mobilité vers un groupe inférieur d'au moins deux niveaux (ex : groupe 1 -> groupe 3)	Maintien si le régime indemnitaire de l'agent ne se situe pas au-delà de +20% au-dessus de la médiane du nouveau groupe ; si au-dessus des +20% de la médiane => baisse dans la limite de 10% de l'attribution indemnitaire de l'agent.
SD/EP/SCN	SD/EP/SCN	Mobilité vers un groupe supérieur d'au moins deux niveaux (ex : groupe 3 -> groupe 1)	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes majorée de 25%
SD/EP/SCN	SD/EP/SCN	Mobilité vers le groupe immédiatement supérieur	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes
SD/EP/SCN	SD/EP/SCN	Mobilité au sein d'un même groupe de fonctions	Augmentation moyenne forfaitaire prévue en annexes
SD/EP/SCN	SD/EP/SCN	Mobilité vers le groupe immédiatement inférieur	Maintien
SD/EP/SCN	SD/EP/SCN	Mobilité vers un groupe inférieur d'au moins deux niveaux (ex : groupe 1 -> groupe 3)	Maintien si le régime indemnitaire de l'agent ne se situe pas au-delà de +20% au-dessus de la médiane du nouveau groupe ; si au-dessus des +20% de la médiane => baisse dans la limite de 5% de l'attribution indemnitaire de l'agent.

Références réglementaires :

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des dispositions du décret n°2014-513

Arrêté du 22 décembre 2015 portant application aux corps des adjoints administratifs relevant du ministère de la culture et de la communication

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- indemnité d'administration et de technicité (D.2002-61 du 14 janvier 2002 et D. 2004-1267 du 23 novembre 2004)
- prime de rendement (D.45-1753 du 6 août 1945 et D.50-196 du 6 février 1950)
- prime de fonction informatique (D.71-343 du 29 avril 1971)
- indemnité de responsabilité de régisseur d'avances ou de recettes (D. 92-681 du 20 juillet 1992)
- indemnité pour difficultés administratives (D. 46-2320 du 17 septembre 1946)
- indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (D. 67-624 du 23 juillet 1967)

Barèmes de référence :

		Administration centrale						
	Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions
			(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)
Adjoints administratifs	Groupe 2	Agent d'accueil et d'orientation	Adjoint administratif principal de 1re et de 2e classe : 1 600	11 880	2 500	2ème classe vers 1ère classe : 200	500	430 (modulation comprise entre 0 et 860 euros)
		Assistant Gestionnaire	Adjoint administratif de 1re et de 2e classe : 1 350			1ère classe vers principal 2ème classe : 400 Principal 2ème classe vers 1ère classe : 200		

Services déconcentrés / services à compétence nationale / établissements publics								
		Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle Indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions
			(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)
Adjoints administratifs	Groupe 2	Agent d'accueil et d'orientation Assistant Gestionnaire	Adjoint administratif principal de 1re et de 2e classe : 1 350 Adjoint administratif de 1re et de 2e classe : 1 200	10 800	1 800	2ème classe vers 1ère classe : 200 1ère classe vers principal 2ème classe : 400 Principal 2ème classe vers 1ère classe : 200	460	380 (modulation comprise entre 0 et 760 euros)

Références réglementaires :

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat du décret n° 2014-513

Arrêté du 28 décembre 2015 portant application aux corps des secrétaires administratifs relevant du ministère de la culture et de la communication

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- Indemnité forfaitaire de travail supplémentaire (D.2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002)
- indemnité d'administration et de technicité (D.2002-61 du 14 janvier 2002 et D. 2004-1267 du 23 novembre 2004)
- prime de rendement (D.45-1753 du 6 août 1945 et D.50-196 du 6 février 1950)
- prime de fonction informatique (D.71-343 du 29 avril 1971)
- indemnité de responsabilité de régisseur d'avances ou de recettes (D. 92-681 du 20 juillet 1992)
- indemnité pour difficultés administratives (D. 46-2320 du 17 septembre 1946)
- indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, indemnité pour difficultés administratives (D. 67-624 du 23 juillet 1967)

Barèmes de référence :

Administration centrale									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Secrétaires administratifs	Groupe 3 Gestionnaire administratif Gestionnaire de systèmes d'information Chargé de communication Chargé de développement des publics et de production culturelle Secrétaire	Classe exc : 1 850 Classe Sup : 1 750 Classe normale : 1 650	16 480	3 600	Class sup vers classe exc : 400 Classe normale vers classe sup : 400	700	650	550 (modulation comprise entre 0 et 1 100)	
	Groupe 2 Gestionnaire administratif à fortes sujétions Gestionnaire de systèmes d'information à fortes sujétions Chargé de communication à fortes sujétions Chargé de développement des publics et de production culturelle à fortes sujétions Assistant de direction (placé auprès d'un directeur général, d'un SG ou au cabinet uniquement)		17 930	4 000					
	Groupe 1 Coordonnateur d'équipe Expert / Fonctions administratives complexes et exposées		19 660	4 500					

Services déconcentrés / services à compétence nationale / établissements publics									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Secrétaires administratifs	Groupe 3 Gestionnaire administratif Gestionnaire de systèmes d'information Chargé de communication Chargé de développement des publics et de production culturelle Chargé de scolarité Secrétaire	Classe exc : 1 550 Classe Sup : 1 450 Classe normale : 1 350	14 650	3 400	Class sup vers classe exc : 400 Classe normale vers classe sup : 400	650	570	500 (modulation comprise entre 0 et 1 000)	
	Groupe 2 Gestionnaire administratif à fortes sujétions Gestionnaire de systèmes d'information à fortes sujétions Chargé de communication à fortes sujétions Chargé de développement des publics et de production culturelle à fortes sujétions Chargé de scolarité à fortes sujétions		16 015	3 800					
	Groupe 1 Coordonnateur d'équipe Expert / Fonctions administratives complexes et exposées		17 480	4 200					

Références réglementaires :

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513

Arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret no 2014-513

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (D. 2002-1105 du 30 août 2002)
- prime de rendement (D. n°45-1753 du 6 août 1945, D. 50-196 du 6 février 1950, arrêté du 04 mars 2003)

Barèmes de référence :

Administration centrale / services déconcentrés / services à compétence nationale / établissements publics								
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Assistants de service social	Groupe 2 Assistant de service social	ASS principal : 1 500	12 410	4 000	400	700	550 (modulation comprise entre 0 et 1 100)	
	Groupe 1 Coordonnateur d'équipe	ASS : 1 200	13 730	4 500				

Références réglementaires :

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513

Arrêté du 28 décembre 2015 portant application aux corps des attachés d'administration relevant du ministère de la culture et de la communication

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- indemnité pour difficultés administratives (D. 46-2320 du 17 septembre 1946)

- prime de fonctions et de résultats – PFR (D.2008-1533 du 22 décembre 2008)

Barèmes de référence :

Administration centrale									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Attachés	Groupe 4 Charge d'études Gestionnaire administratif	Attaché HC et emploi fonctionnel : 3 500 Attaché principal : 3 200 Attaché : 2 600	22 030	8 000	Classe normale à principal : 2000	1 700	1 500	1 300 (modulation comprise entre 0 et 2 600)	
	Groupe 3 Chef de section, de pôle ou assimilé Adjoint au chef relevant du groupe 2 Chargé d'études à tâches complexes et exposées		27 540	9 000					
	Groupe 2 Chef de bureau ou assimilé Adjoint au chef relevant du groupe 1 Chargé de mission auprès de l'encadrement supérieur		35 700	11 000					
	Groupe 1 Statut d'emploi de chef de mission Chef de département Chef de bureau ou assimilé - forte exposition ou équipe importante Chargé de mission auprès de l'encadrement supérieur avec forte exposition Inspecteur santé, sécurité au travail		40 290	15 000					

Services déconcentrés / services à compétence nationale / établissements publics									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Attachés	Groupe 4 Chargé d'études Gestionnaire administratif	Attaché HC et emploi fonctionnel : 2 900 Attaché principal : 2 500 Attaché : 1 750	20 400	6 000	Classe normale à principal : 2000	1 600	1 400	1 200 (modulation comprise entre 0 et 2 400)	
	Groupe 3 Secrétaire général d'EP ou de SCN Secrétaire général de DRAC (région moins importante) Chef de division, de service ou assimilé Adjoint au chef relevant du groupe 2 Chargé d'études à tâches complexes et exposées		25 500	7 000					
	Groupe 2 Secrétaire général de DRAC Secrétaire général d'EP ou de SCN / forte exposition ou équipe importante Conseiller sectoriel DRAC Chef de division, de service ou assimilé / forte exposition et équipe importante Adjoint au chef relevant du groupe 1		32 130	9 000					
	Groupe 1 Statut d'emploi de chef de mission Secrétaire général de DRAC (région importante) Secrétaire général d'EP ou de SCN / forte exposition et équipe importante		36 210	10 000					

* De façon à prendre en compte les sujétions spéciales des emplois de chef de mission, le montant moyen de référence en cas d'absence de changement de fonction est majoré de 20 % (en AC et en SD/SCN/EP). Les autres clauses de revalorisation sont identiques au corps des attachés.

Références réglementaires :

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513

Arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- Indemnité de charges administratives (D. 94-751 du 25 août 1994)
- indemnité pour difficultés administratives (D. 46-2320 du 17 septembre 1946)

Barèmes de référence :

Administration centrale / services déconcentrés / services à compétence nationale / établissements publics									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Solde indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
ICCEAAC	Groupe 4 Adjoint au chef relevant du groupe 3 Chargé de mission en SD	ICCEAAC hors classe : 3 842 ICCEAAC : 3 342	17 544	5 000	1 000	800	700	600 (modulation comprise entre 0 et 1 200)	
	Groupe 3 Adjoint au chef relevant du groupe 2 Chef de département, directeur sectoriel ou assimilé en EP Chef de pôle en AC Chargé de mission / Chef de projet en AC Inspecteur en SD Conseiller (région de moindre importance)		21 930	6 600					
	Groupe 2 Adjoint au chef relevant du groupe 1 Chef de département, de bureau ou assimilé en AC Chef de service ou assimilé en SD Coordinateur de collège en AC Inspecteur en AC Conseiller (région importante)		27 540	8 200					
	Groupe 1 Délégué sectoriel en AC Chef de service de l'inspection DGCA Directeur de pôle en DRAC Dirigeant d'EP		30 090	9 800					

Références réglementaires :

Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- prime de fonctions et de résultats (D. 2008-1533 du 22 décembre 2008 + Arrêté du 9 octobre 2009)
- indemnité pour difficultés administratives (D. 46-2320 du 17 septembre 1946)

Barèmes de référence :

Administration centrale									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Administrateurs civils (hors EDD)	Groupe 3 Chargé de mission ou d'études	Administrateur général : 4 900 Administrateur général HC : 4 600 Administrateur civil : 4 150	42 330	16 000	Administrateur civil vers administrateur hors classe : 1 200 Administrateur hors classe vers administrateur général : 1 200	2 200	1 800	1 600 (modulation comprise entre 0 et 3 200 euros)	
	Groupe 2 Chef de département ou de bureau Adjoint chef de département ou de bureau Chargé de mission		46 920	20 000					
	Groupe 1 Directeur adjoint de Cabinet Conseiller Cabinet Chargé de mission auprès d'un directeur Chef de département ou de bureau Adjoint à un sous-directeur		49 980	24 000					

Services déconcentrés / services à compétence nationale / établissements publics									
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Socle indemnitaire annuel	Revalorisation forfaitaire en cas de changement de grade	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Modulation de référence si changement de fonction au sein du même groupe	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions	
		(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	
Administrateurs civils (hors EDD)	Groupe 3 Adjoint au chef relevant du groupe 2 Chargé de mission ou d'études	Administrateur général : 4 900 Administrateur général HC : 4 600 Administrateur civil : 4 150	42 330	16 000	Administrateur civil vers administrateur hors classe : 1 200 Administrateur hors classe vers administrateur général : 1 200	2 200	1 800	1 600 (modulation comprise entre 0 et 3 200 euros)	
	Groupe 2 Chef de département ou assimilé		46 920	20 000					
	Groupe 1 Directeur d'établissement Directeur adjoint d'établissement Secrétaire général		49 980	24 000					

Note de gestion RIFSEEP - Annexe 7. Corps des inspecteurs généraux des affaires culturelles et emploi de chef
du service de l'inspection générale des affaires culturelles

Références réglementaires :

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application à certains corps d'inspection des dispositions du décret n° 2014-513

Arrêté du 28 décembre 2015 portant application aux corps des inspecteurs généraux des affaires culturelles relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513

Primes intégrées à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- prime de fonctions et de résultats (D. 2008-1533 du 22 décembre 2008)
- indemnité pour difficultés administratives (D. 46-2320 du 17 septembre 1946)

Barèmes de référence :

Administration centrale							
	Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type	Plancher réglementaire	Plafond réglementaire	Solde indemnitaire annuel	Modulation de référence si changement de fonction vers un groupe supérieur	Montant moyen de référence pour modulation en cas d'absence de changement de fonctions
			(euros)	(euros)	(euros)	(euros)	(euros)
IGAC	Groupe 2	Inspecteur	Emplois de chef du service de l'IGAC : 4 500 Inspecteur général et inspecteur général de 1re classe : 4 000	46 920	25 000	3 000	2000 (modulation comprise entre 0 et 4 000)
	Groupe 1	Chef de service de l'IGAC Secrétaire général	Inspecteur général de 2e classe et inspecteur : 3 800	57 120	40 000		