



## Fiche pratique

### Le régime indemnitaire des personnels administratifs

Les personnels administratifs appartiennent à des **corps à statuts communs ou interministériels** (càd ayant la possibilité de travailler dans différents ministères). Leur gestion RH relève, au sein du ministère de la justice, du secrétariat général (SG).

**La paie des fonctionnaires** se compose :

- à titre principal du traitement indiciaire défini par leur carrière (et lié à l'indice détenu par l'agent)
- et à titre accessoire d'un régime indemnitaire (les primes et indemnités) qui tend à prendre de plus en plus d'importance relative par rapport à la rémunération de la carrière.

*Dans le contexte de décrochage de la valeur du point d'indice et des enjeux lourds de pouvoir d'achat, la question indemnitaire est donc importante.*

Le régime indemnitaire appliqué aux personnels administratifs du ministère de la justice comme du reste de la fonction publique de l'Etat est le **RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Il est composé de **2 primes** : **l'IFSE et le CIA**.

#### **L'IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise**

Cette indemnité a remplacé la majorité des primes de nature similaire (càd liée aux fonctions, sujétions et expertise).

Elle est versée chaque mois.

Il y a toutefois des exceptions, notamment la PSS (Prime de Sujétions Spéciales) perçue par les personnels administratifs travaillant dans les services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire, qui est cumulable avec l'IFSE.

La NBI (nouvelle bonification indiciaire), qui n'est pas une indemnité se cumule également avec l'IFSE pour les agents occupant des emplois y donnant droit.

## Comment est déterminé le montant de l'IFSE ?

Son montant **varie selon le niveau de responsabilité et d'expertise** nécessaire dans l'exercice des fonctions.

Pour un même corps, il y a **plusieurs groupes de fonctions** censés distinguer différents niveaux de responsabilité et d'expertise. Ces groupes sont définis selon les critères suivants :

- 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 nombre de groupes de fonctions est **fixé par un arrêté ministériel**.

L'arrêté fixe également, pour chaque groupe, **les montants** suivants :

- Montants minimum de l'IFSE par grade
- Montants annuels maximum de l'IFSE par groupe de fonctions
- Montants annuels maximum de l'IFSE applicables aux agents disposant d'un logement de fonction

Le régime indemnitaire dépend de **socles** déterminés par ministère, c'est-à-dire de montants minimums d'IFSE garantis à un agent selon son corps et ses fonctions.

Ce montant varie selon le lieu d'affectation (administration centrale, service déconcentré).

La cartographie des fonctions et socles applicables au ministère de la Justice sont déterminés par la note SG de 2022 et surtout [son annexe](#).

Le classement de chaque agent dans un groupe doit faire l'objet d'une **notification individuelle**, laquelle est susceptible de recours administratif ou d'un recours contentieux devant la juridiction administrative (dans les 2 mois de sa notification).

La fiche d'un poste publié doit préciser désormais le groupe de fonctions dont relève le poste proposé à la mobilité.

Le montant de l'IFSE **est proratisé** en fonction de la quotité de travail de l'agent (à temps plein ou partiel). Il est maintenu en cas de congé maternité, paternité ou d'adoption. Il est également maintenu en cas de congé maladie ordinaire.

En revanche, en cas de congé longue maladie ou longue durée, **l'IFSE est suspendue** intégralement.

## Quelles sont les conditions de la réévaluation du montant de l'IFSE ?

Le montant de l'IFSE est réexaminé dans les cas suivants :

- **Au moins tous les 4 ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

La revalorisation doit valoriser la stabilité de l'agent et l'expérience acquise.

Doivent être pris en considération : l'élargissement des compétences de l'agent, l'accomplissement des savoirs, la consolidation de connaissances pratiques assimilées par l'agent.

Attention, la revalorisation n'est pas automatique selon la [circulaire de 2014](#), seul le réexamen est obligatoire.

Toutefois, la note SG de 2022 précise les conditions de la revalorisation quadriennale : elle prévoit que le réexamen se fait au fil de l'eau, dès que les 4 ans sur poste sont passés.

Au ministère de la justice, le SG met en place une **augmentation forfaitaire applicable automatiquement tous les 4 ans**, différente selon le corps, et selon que l'agent perçoit ou non la PSS (agent exerçant en service déconcentré de la DAP).

*Exemple : 260 euros bruts annuels pour un adjoint administratif, 130 euros s'il exerce dans un service déconcentré de la DAP ; 350 euros bruts annuels pour un secrétaire administratif, 175 euros s'il exerce dans un service déconcentré de la DAP.*

Ce réexamen doit faire l'objet d'une notification à l'agent.

L'administration peut décider de ne pas attribuer de revalorisation à un agent dont le niveau d'appréciation générale dans son CREP est noté « insuffisant » pendant 2 années sur les 4 dernières années.

**La décision de non-majoration de l'IFSE** peut donner lieu à un recours administratif ou contentieux devant la juridiction administrative, dans les 2 mois de la notification.

- En cas de changement de grade à la suite d'une **promotion**.

Le reclassement dans un nouveau grade à la suite de l'application d'une réforme statutaire n'est pas assimilé à une promotion.

Les modalités de réévaluation sont déterminées par la note SG de 2022 et [son annexe](#), qui précise des forfaits applicables selon les différentes situations.

- En cas de **changement de fonctions**

Attention, le changement de fonctions lié à une réorganisation de service n'est pas pris en considération.

L'agent chargé de l'intérim, en l'absence du titulaire, ne change pas non plus automatiquement de groupe.

Le **changement de fonction** peut entraîner une **augmentation, un maintien ou une diminution de l'IFSE** perçue (ex : dans le cas d'une mobilité vers une fonction d'un groupe inférieur, ou passage d'un emploi en administration centrale vers un emploi en administration déconcentrée).

Toutefois, cette règle est adaptée pour les agents de catégorie B et C au ministère de la justice : les agents restés 3 ans sur leur poste (conformément aux lignes directrices de

gestion mobilité) ne connaissent pas de diminution lors d'un changement de fonctions. De plus, la condition d'ancienneté (3 ans sur le précédent poste) peut être écartée dans certaines circonstances (situation personnelle de l'agent, intérêt du service).

*Exemple : Un adjoint administratif groupe 2 (ex : agent d'accueil dans un service déconcentré) passe sur des fonctions groupe 1 (ex : agent exerçant en hébergement à la DPJJ). Il se verra appliqué un forfait brut annuel de 600 euros au titre de cette mobilité ascendante, en plus de son IFSE actuel.*

**En cas de mobilité ascendante** (vers un groupe de fonctions supérieur), la revalorisation est automatique et prend la forme d'un forfait.

*Exemple : Une secrétaire administrative groupe 2 (gestionnaire RH avec encadrement) passe sur des fonctions groupe 3 (gestionnaire RH sans encadrement), en restant en administration déconcentrée. Elle aura une baisse brute annuelle de son IFSE de 500 euros.*

**En cas de mobilité latérale** (changement de fonctions au sein d'un même groupe), l'agent maintient son IFSE. Il bénéficiera d'une augmentation de son IFSE s'il a occupé 3 ans son précédent poste (forfait).

### **Focus : La situation particulière des personnels administratifs exerçant dans les services déconcentrés de la Direction de l'Administration Pénitentiaire (DAP)**

#### **❖ L'Application d'un coefficient à leur IFSE**

Les personnels administratifs exerçant dans les services déconcentrés de la DAP perçoivent la prime de sujétions spéciales (PSS) car ils sont soumis au statut spécial.

A ce titre, ils se voient imposer jusqu'à présent une minoration de leur IFSE, par l'application d'un coefficient de 0.5 au montant de l'IFSE.

Un nouveau système, fondé sur un abattement forfaitaire, est censé corriger les effets pervers de ce coefficient. Une note du secrétariat général est attendue à cette fin.

#### **❖ Majoration spécifique de l'IFSE**

A la DAP, certaines fonctions donnent lieu à une majoration spécifique de l'IFSE :

- Les personnels administratifs affectés sur des fonctions de greffe pénitentiaire bénéficient d'une majoration brute annuelle de 1500 € du montant de leur IFSE.
- Les personnels administratifs affectés sur des fonctions de régisseur des comptes nominatifs bénéficient d'une majoration brute annuelle de 1200 € du montant de leur IFSE.

Ces majorations ne sont pas intégrées au socle de leur IFSE. Elles ne durent que le temps de l'occupation de ces fonctions.

Le coefficient appliqué, en lien avec la perception de la PSS, n'est pas applicable à ces majorations.

## Le CIA = le complément indemnitaire annuel

Cette prime est **facultative**.

Elle est versée en 1 ou 2 fois / an, et n'est pas automatiquement reconduite d'une année sur l'autre.

Elle est comprise entre 0 et 100% d'un montant maximal par groupe de fonctions, fixé par arrêté ministériel.

Elle est censée être versée à l'agent, selon son engagement professionnel et sa manière de servir. L'appréciation de l'engagement de l'agent se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Il s'agit donc d'une « **prime au mérite** ».

### L'analyse de la FSU :

Pour la FSU, le problème principal est que le RIFSEEP rémunère des éléments qui relève de la carrière des agents. **Si l'augmentation des indemnités répond parfois aux urgences des fins de mois ou du pouvoir d'achat, il reste que ce sont bien les carrières et leurs déroulements qui devraient être revalorisées.** Ceci permettrait davantage d'égalité entre les ministères et améliorerait aussi les conditions de calcul des pensions le temps venu. En effet, les primes ne comptent pas pour la pension, seulement pour un régime additionnel (le RAFP).

Les primes ne devraient rémunérer que les sujétions particulières.

Notre revendication est d'autant plus pertinente que les personnels administratifs exercent des fonctions comparables dans toute la fonction publique.

Les montants de l'IFSE sont déterminés au niveau interministériel puis par chaque ministère. Il peut ainsi exister des **disparités fortes entre ministères** et il y a **peu de transparence** sur les montants effectivement versés aux personnels administratifs, selon les ministères.

De plus, au sein d'un même groupe de fonctions, des agents peuvent percevoir un montant différent, soi-disant pour s'adapter à la diversité des parcours professionnels.

S'agissant du CIA, il s'agit d'une prime au mérite dont l'octroi dépend bien souvent davantage de **l'enveloppe disponible** que de l'engagement des agents.

Ce système crée ainsi une **opacité forte sur les primes** que les agents peuvent percevoir et met en place une **logique concurrentielle entre agents**.

La FSU revendique **l'alignement des primes sur les meilleurs montants servis dans la FP et leur intégration dans les grilles de rémunération indiciaire.**

Notre principe : « **à travail égal, salaire égal, carrière égale !** »



Raisons pour lesquelles la FSU s'est toujours opposée à la mise en œuvre du RIFSEEP et milite pour une **refonte des grilles indiciaires** de l'ensemble des agent.es du ministère et de la fonction publique, seule manière de véritablement reconnaître et valoriser leurs compétences et leur engagement.

### Cadre réglementaire :

[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'État](#)

[Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations 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](#)

[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](#)

[Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État](#)

[Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État](#)

[Note SG 24.03.2022 relative à la gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des corps interministériels, corps à statut commun et emplois relevant du MJ dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel](#)

[Annexe de la note SG précisant les règles applicables au ministère de la justice, dans le cadre du RIFSEEP](#)

### Lexique :

CIA = complément indemnitaire annuel

CREP = compte-rendu d'entretien professionnel

DAP = direction de l'administration pénitentiaire

IFSE = indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

PSS = prime de sujétions spéciales

RIFSEEP = régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

SG = secrétaire général (du ministère de la justice)