



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Parcours de formation

Professionnalisation de la filière RH

Livret 3 - Partie 1





Table des matières

I. LE TRAITEMENT INDICAIRE BRUT : LE SOCLE DE LA RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE.....5

a) Le traitement indiciaire brut résulte du positionnement statutaire de l'agent public.....5

b) Comment est calculé le traitement indiciaire ? (valeur du point, IM)....6

II. LES ÉLÉMENTS ACCESSOIRES DE RÉMUNÉRATION.....6

a) Les éléments accessoires étroitement liés au traitement indiciaire.....6

b) Les éléments accessoires liés à des tâches spécifiques ou à des frais divers.....7

III. LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU RÉGIME INDEMNITAIRE.....11

a) Le régime indemnitaire fixe.....11

b) Le régime indemnitaire variable13

CADRE GÉNÉRAL

Les dispositions législatives relatives à la rémunération des agents publics sont prévues par le Titre I^{er} du Livre VII du Code général de la fonction publique (articles L. 711-1 à L. 716-1).

Article L. 712-1 du CGFP : « Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- 1° Le traitement ;
- 2° L'indemnité de résidence ;
- 3° Le supplément familial de traitement ;
- 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. »

Article L. 713-1 du CGFP : « La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. »

Article L522-1 du CGFP : « L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. »

Article L522-2 du CGFP : « L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il est fonction de l'ancienneté.

Il se traduit par une augmentation de traitement. »

Les principales composantes de la rémunération des fonctionnaires sont :

Le régime indemnitaire variable

Primes facultatives, permettent de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le régime indemnitaire fixe

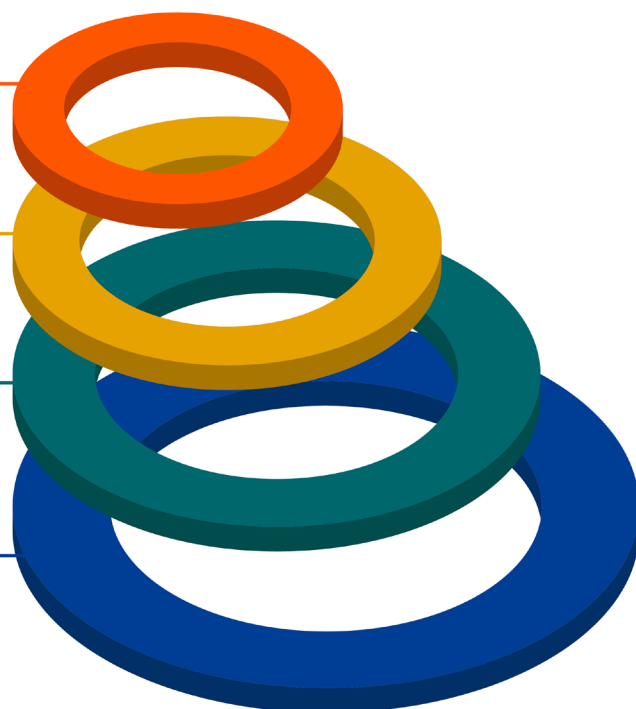
Primes et indemnités liées aux fonctions occupées, aux sujétions particulières ou à l'expertise.

Les éléments accessoires de rémunération

Primes et indemnités rémunérant des tâches spécifiques et frais divers. Exemples d'éléments accessoires : indemnité télétravail, forfait mobilité durable, astreintes...

Le traitement indiciaire brut

C'est le socle de la rémunération qui est déterminé par l'appartenance de l'agent à un corps.



I. LE TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT : LE SOCLE DE LA RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE

a) Le traitement indiciaire brut résulte du positionnement statutaire de l'agent public

La carrière du fonctionnaire et son traitement indiciaire brut (TIB) dépendent de l'articulation de trois notions statutaires que sont :

● Le corps/cadre d'emplois d'appartenance

● Les fonctionnaires appartiennent à des corps (fonctions publiques de l'État et hospitalière) ou cadres d'emplois (fonction publique territoriale), classés dans trois catégories (A, B, C). Le passage à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur a lieu selon deux voies :

● Le concours ;

● La promotion interne suite à un passage d'examen professionnel ou à l'inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

● Le grade

● L'appartenance à un grade détermine l'emploi occupé par le fonctionnaire. Au sein d'un corps, l'avancement se fait au grade immédiatement supérieur (sauf si l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle) selon 3 voies :

● Au choix, après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;

● Par sélection avec le passage d'un examen professionnel ;

● Par concours professionnel (ex : grade d'inspecteur principal des finances publiques, cadre supérieur de santé paramédical).

● L'échelon

● A chaque échelon au sein d'un grade sont associés un indice brut (de carrière) et un indice majoré (de rémunération).

● L'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté. Il est la plupart du temps automatique et permet une progression salariale. Néanmoins, l'avancement peut être conditionné à la valeur professionnelle de l'agent (cas des échelons contingentés).

● La détention d'un certain échelon est souvent une condition statutaire pour bénéficier d'une promotion de grade.

L'évolution du traitement se caractérise donc principalement par une progression d'échelon automatique liée à l'ancienneté de l'agent en application de grilles indiciaires déterminées pour chaque corps et grade. Mais le rythme et la progression de rémunération sont modulables en fonction du parcours de carrière (avancement de grade et accès à un corps/cadre d'emplois supérieur le cas échéant) de l'agent.

b) Comment est calculé le traitement indiciaire ? (valeur du point, IM)

Le **point d'indice** sert à calculer le traitement brut des fonctionnaires, magistrats, militaires et de certains agents contractuels (rémunérés par référence à un indice).

Le traitement brut mensuel est ainsi calculé en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré propre à chaque agent public. Celui-ci est fixé en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emploi et son ancienneté (l'indice majoré apparaît en haut de la fiche de paye).

La valeur annuelle brute du point d'indice est fixée à l'article 3 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Depuis le 1^{er} juillet 2023, la valeur du point d'indice s'élève à 4,92€.

II. LES ÉLÉMENTS ACCESSOIRES DE RÉMUNÉRATION

a) Les éléments accessoires étroitement liés au traitement indiciaire

● **L'indemnité de résidence (IR)**, instituée en 1919 pour compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national.

Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable – 0 %, 1 % ou 3 % – selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions¹.

La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence correspond aux zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'article 3 du décret n°62-1263 du 30 octobre 1962, c'est-à-dire au classement opéré après-guerre par le ministère du Travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail.

L'article 9 du décret du 24 octobre 1985 prévoit néanmoins la possibilité pour les communes d'être périodiquement reclassées, après chaque recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour tenir compte des modifications intervenues dans la composition des agglomérations urbaines et des agglomérations nouvelles.

¹ Article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

² Articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985.

³ Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.



● **Le supplément familial de traitement (SFT)**², institué dans certaines administrations dès 1917 pour compenser les charges d'éducation, sur le modèle du sursalaire versé au début du XX^e siècle par certaines entreprises à leurs salariés devenus chargés de famille. Le SFT est composé d'un élément fixe fonction du nombre d'enfants de moins de 20 ans à charge et, à compter du deuxième enfant, d'un élément proportionnel au traitement. S'il ne s'élève qu'à 2,29 € au titre d'un seul enfant à charge, à partir de deux enfants son évolution est proportionnelle au traitement (de 3 à 8 %, et au-delà à partir de quatre enfants). Il bénéficie également aux agents contractuels « indicés » dans les mêmes conditions.

La somme des deux composantes du SFT ne peut être ni inférieure à un montant minimum, ni supérieure à un montant maximum.

Le tableau ci-dessous présente les montants versés au titre du SFT en fonction des charges de familles.

Nombre d'enfants	Parts fixe	Parts proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	75,99 €	114,99 €
3	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	135,22 €	213,21 €



● **La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat d'un agent public si sa rémunération a moins augmenté que l'inflation au cours des quatre dernières années.

Instaurée en 2008³, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique, les militaires à solde mensuelle et les magistrats sont éligibles à la GIPA sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent, de surcroît, avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice. De surcroît, ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

b) Les éléments accessoires liés à des tâches spécifiques ou à des frais divers

● **L'indemnité télétravail**

Sollicité par un nombre croissant d'agents, le télétravail participe de l'attractivité des métiers et contribue pour certains à mieux concilier engagements professionnels et vie personnelle.



Plus récemment, le recours au télétravail a également constitué une réponse concrète aux objectifs de sobriété énergétique et de réduction de l'empreinte carbone des administrations.

L'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail signé le 13 avril 2021 a formalisé plusieurs engagements applicables aux trois versants de la fonction publique.

Le décret du 26 août 2021 et son arrêté d'application précisent les modalités de calcul et de versement de l'indemnité télétravail.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant de l'indemnité journalière est de **2,88 €** dans la limite de **253,44 €/an**. En application de l'article 5 du décret, l'indemnité est versée chaque trimestre.

A leur initiative, sous réserve des contraintes de continuité de service et après autorisation de leur hiérarchie, les agents publics peuvent télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine.

En pratique, dans la fonction publique de l'État, plus de 93 % des 325 608 télétravailleurs recensés télétravaillent moins de 2 jours par semaine.

● Le remboursement des frais de transport domicile travail

L'administration employeur prend en charge la moitié du tarif de l'abonnement nécessaire aux transports domicile-travail.

Toutefois, la participation employeur ne peut pas dépasser **96,36 € par mois** et se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs ou sur la base du tarif du navigo annuel pour les franciliens.

En cas de temps partiel, temps incomplet ou non complet, la prise en charge est identique à celle d'un agent à temps plein si la durée de travail est égale ou supérieure au mi-temps.

En cas de durée de travail inférieure au mi-temps, la prise en charge est réduite de moitié.

Les remboursements partiels du prix du titre d'abonnement sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Ils ne sont donc pas inclus dans le montant du revenu net imposable figurant sur les bulletins de paie et sur la déclaration préremplie de revenus.

Pour bénéficier de la prise en charge partielle des frais d'abonnement, il convient de transmettre à sa direction des ressources humaines les justificatifs nominatifs de transport.

Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel.

● Le forfait mobilité durable (FMD)

Le versement du forfait mobilité durable a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents titulaires ou contractuels au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

Depuis le décret n°2022-1562 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage par les magistrats, les personnels civils et les militaires de l'État, les fonctionnaires, agents contractuels et personnels médicaux de la fonction publique hospitalière, ainsi que par tous les agents de la fonction publique territoriale.

En application de l'arrêté du 13 décembre 2022, il vient indemniser l'utilisation d'au moins 30 jours par an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, y compris si l'agent est le conducteur. Le seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. Après le dépôt en fin d'année d'une



attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, qui pourra faire l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur, l'agent bénéficiera du versement d'une indemnité forfaitaire annuelle, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, dont le barème à compter du 1^{er} janvier 2022 est le suivant :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

● La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)⁴ est un élément de rémunération que certains fonctionnaires ou militaires peuvent percevoir lorsqu'ils occupent des emplois présentant une technicité, des sujétions ou des responsabilités particulières. Elle permet notamment de valoriser les agents qui exercent des responsabilités d'encadrement ou ceux exerçant des fonctions dans des zones spécifiques (ex : fonctionnaires qui exercent à titre principal des fonctions dans des quartiers désignés comme étant des quartiers prioritaires de la politique de la ville).

Les fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) des trois versants de la fonction publique, ainsi que les militaires peuvent percevoir cette NBI, indépendamment de leurs corps ou cadres d'emplois d'appartenance.

La NBI ne peut cependant pas être versée à d'autres catégories d'agents publics, en particulier les agents contractuels qui ne sont pas éligibles à ce dispositif.

La NBI se traduit par l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. Ce sont des décrets et des arrêtés qui définissent quels emplois ouvrent droit au versement d'une NBI, et pour quel nombre de points. Si l'agent cesse d'occuper cet emploi, il perd immédiatement le bénéfice de la NBI associée.

Pour connaître le montant d'une NBI, il convient de multiplier le nombre de points d'indice majoré par la valeur du point d'indice dans la fonction publique. Le montant obtenu s'ajoute à la rémunération du fonctionnaire ou du militaire qui la perçoit.

Exemple : au 1^{er} juillet 2023, la valeur du point d'indice annuel de la fonction publique était de 59,07€. Si un agent perçoit une NBI de 15 points, il bénéficiera donc de $15 \times 59,07 = 886$ € brut annuellement, soit 73,83 € brut de plus sur sa paie chaque mois.

Quand un agent exerce à temps partiel, la NBI est réduite en conséquence.

Sauf exception, lorsqu'un agent est susceptible de percevoir plusieurs NBI différentes (durant la même période), il ne perçoit que celle dont le montant est le plus élevé.

Contrairement à d'autres primes ou indemnités, la particularité de la NBI est de permettre à son bénéficiaire de percevoir un supplément de pension. Ce supplément de pension dépend du nombre d'années de perception ainsi que du montant de la NBI.

● Le complément de traitement indiciaire⁵

La prime mise en œuvre en 2020 dans le cadre des accords dits du « Ségur de la santé » du 13 juillet 2020 a été pérennisée sous la forme d'un complément de traitement indiciaire (CTI).

D'abord versé aux seuls agents des hôpitaux et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), il a été progressivement étendu et rendu obligatoire à d'autres catégories d'établissement et de personnel soumis à des sujétions particulières ou au contact de publics sensibles.

4 Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'État.

5 Article 48 de loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 ;
Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics ;
Décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Le CTI est mensuel et est calculé en points d'indice majoré, à savoir 49 points. Le montant du CTI suit ainsi l'évolution de la valeur du point d'indice dans la fonction publique. Au 1^{er} juillet 2023, le CTI correspond à 241,08 € bruts, soit 191,42 € nets.

Le montant du CTI est le même pour tous les agents qui le perçoivent, indépendamment de leur statut (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, contractuel, militaire), du versant dont ils relèvent (fonction publique de l'Etat, territoriale ou hospitalière) ou encore de leur profession (aides-soignants, infirmiers, psychologues...). Les contractuels perçoivent une prime équivalente.

Le CTI est soumis aux mêmes règles de cotisations que le traitement et est pris en compte pour le calcul de la retraite.

Le CTI est versé aux agents exerçant dans des structures (dotées ou non de la personnalité morale) définies par la loi. Sans être exhaustif, au 1^{er} janvier 2023, les hôpitaux (civils et des armées), les établissements sociaux et médico-sociaux (dont font partie les EHPAD), les services de protection maternelle et infantile, les services de l'aide sociale à l'enfance ou les services départementaux d'action sociale sont les principales structures éligibles au versement du CTI.

Dans les hôpitaux, les EHPAD, les établissements sociaux ou médico-sociaux qui y sont rattachés, ainsi que dans certaines structures de coopération (G.I.P, groupements de coopération sanitaire,...), tous les agents – hors personnels médicaux – sont bénéficiaires du CTI (soignants, administratifs, techniques,...), indépendamment de la profession exercée ou du corps/cadre d'emplois d'appartenance.

Dans les autres structures éligibles, comme les établissements sociaux ou médico-sociaux non rattachés à un hôpital ou un EHPAD, les services départementaux de protection maternelle et infantile ou encore les services pénitentiaires d'insertion et de probation, seules certaines catégories de personnels peuvent bénéficier du CTI. A ce titre, deux populations sont concernées par le versement du CTI.

La première catégorie de population recouvre les agents exerçant une profession spécifique, souvent paramédicale (infirmiers, personnels de rééducation).

La deuxième catégorie de population recouvre les agents appartenant à un corps ou cadre d'emplois et exerçant, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatifs.

Ainsi, sont éligibles des agents exerçant des missions majoritairement à caractère social (éducateurs, assistants de service social...), bien qu'il existe quelques particularités (adjoints techniques du ministère de la justice exerçant dans les établissements sociaux ou médico-sociaux de la protection judiciaire de la jeunesse).

Les heures supplémentaires⁶

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par l'agent à la demande de sa ligne hiérarchique et qui dépassent des bornes horaires définies par son cycle de travail.

Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

Elles peuvent être versées uniquement aux agents de catégorie B et C, pour nécessité de service et à la demande de la hiérarchie.

Elles sont le plus souvent, appelées IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires) et leur montant dépend, en partie, du traitement de l'agent. Elles sont majorées :

- à partir de la 15^{ème} heure, mensuelle ;
- les dimanche et jour fériés ;

⁶ Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.



> pendant la nuit (à partir de 22h jusqu'à 7 heures).

Les heures supplémentaires rémunérées ne peuvent pas être récupérées.

Conformément à la législation européenne, aucun agent ne peut faire plus de 48h par semaine, heures supplémentaires comprises.

Le paiement des heures supplémentaires est limité à 25h/mois.

Exemple de calcul d'heures supplémentaires :

Un adjoint administratif C2, échelon 6, en poste à Toulon :

> 10 heures : 150,20 € bruts ;

> 18 heures : 271,45 € bruts ;

> 5 heures réalisées le dimanche : 100,18 € bruts.

● Les astreintes

Les astreintes techniques comme de décision constituent des sujétions particulières imposées de manière ponctuelle ou régulière à des agents en vue de garantir la continuité de service public. Les agents soumis à cette astreinte, doivent donc être disponibles pour leur administration, sur un temps défini, sans être sur leur lieu de travail. Ils perçoivent en contrepartie une indemnité forfaitaire dont le montant varie uniquement en fonction de la durée de l'astreinte (du lundi au vendredi, du lundi au dimanche, du vendredi au lundi, etc.)

Contrairement à la permanence, l'agent n'est pas tenu d'être sur son lieu de travail durant l'astreinte. En revanche, il peut être amené à se rendre sur son lieu de travail, durant la période de l'astreinte. C'est pourquoi, l'agent ne doit pas être loin de son lieu de travail.

III. LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU RÉGIME INDEMNITAIRE

La rémunération des agents publics est composée du traitement indiciaire auquel peut s'ajouter des primes et des indemnités, régulières ou ponctuelles.

a) Le régime indemnitaire fixe

Des primes fixes peuvent notamment être liées aux fonctions occupées, aux sujétions particulières ou à l'expertise.

● Le RIFSEEP/IFSE

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est l'outil indemnitaire de référence qui a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP comprend une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes. Toutefois, certaines indemnités, fixées par arrêté, restent cumulables avec le RIFSEEP comme la GIPA, la prime d'intéressement à la performance collective.

Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel.

Trois critères professionnels sont pris en compte :

1. L'encadrement, la coordination 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.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques, ...

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste ;
- en cas de changement de grade.

- Pour les corps non soumis au RIFSEEP d'autres régimes de primes fixes sont mis en place pour venir reconnaître les fonctions.

Ainsi, par exemple, l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et l'indemnité de suivi et accompagnement des élèves (ISAE), sont deux indemnités structurées avec une part fixe servie à tous les enseignants et une part modulable tenant compte des responsabilités assumées qui constituent le régime indemnitaire fixe de référence des enseignants du 1^{er} et second degré.

Les professeurs des écoles perçoivent l'ISAE⁷, tandis que les professeurs du second degré bénéficient de l'ISOE.

L'ISOE est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes, en particulier au « suivi individuel et à l'évaluation des élèves » et à « la participation aux conseils de classe ». Elle doit être versée aussi bien aux titulaires qu'aux contractuels.

L'ISOE comprend une part fixe et une part modulable.

La part fixe est versée à tous les « personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au Centre national d'enseignement à distance » ainsi qu'aux « enseignants des classes post-baccalauréat ». Au 1^{er} juillet 2022, son montant annuel est de 1 256,03 € versé sous forme mensuelle pour un montant de 104,67 €.

Pour les enseignants à temps partiel, l'ISOE est versée en proportion à la quotité de travail.

La part modulable est versée aux professeurs principaux qui sont désignés avec leur accord par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire.

Le taux de l'ISOE est indexé sur la valeur du point de la fonction publique.

b) Le régime indemnitaire variable

● **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** est une prime facultative intégrée dans le RIFSEEP qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire évalué lors d'un entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté ministériel.

Il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

● Pour les corps non soumis au RIFSEEP, il existe des primes spécifiques venant reconnaître et valoriser l'engagement de l'agent au moyen d'un mécanisme d'indemnité variable.

Ainsi par exemple, le décret du 21 juillet 2004 portant création d'une prime de résultats exceptionnels (PRE) dans la police nationale a institué un dispositif indemnitaire visant à récompenser des résultats exceptionnels obtenus dans l'exercice de missions opérationnelles, managériales, de soutien, administratives, techniques ou scientifiques.

Conformément à l'arrêté du 01er août 2008 modifié fixant le montant et les modalités d'attribution d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale, cette indemnité peut être servie à des agents à titre individuel ou à un groupe d'agents à titre collectif dans le cadre de la poursuite d'une mission commune.

● **La prime d'intéressement à la performance collective (PIPC)** : la reconnaissance de l'engagement collectif

Instauré par une ordonnance du 7 janvier 1959, l'intéressement des salariés était à l'origine strictement limité aux entreprises privées.

Dans la fonction publique, l'engagement collectif est récompensé depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 par une prime spéciale, la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPC). Elle est versée, sous certaines conditions et en supplément de son régime indemnitaire, à tout agent public.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n°2011-1038 du 29 août 2011 : « Dans les administrations de l'État et ses établissements publics, ainsi que dans les juridictions, mentionnés à l'annexe au présent décret, il peut être créé, dans les conditions et sous les réserves prévues ci-après, une prime d'intéressement à la performance collective des services. Peuvent bénéficier de la prime, dans les

administrations de l'État et ses établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial, les fonctionnaires, les magistrats et les agents non titulaires d'un même service ou groupe de services et, dans les établissements publics de l'État à caractère industriel et commercial, les fonctionnaires d'un même service ou groupe de services affectés dans l'établissement en position d'activité. »

Dans la FPE, afin que ce dispositif puisse concrètement être mis en œuvre, doivent être pris un décret d'adhésion, un arrêté interministériel (contresigné par les ministres de la Transformation et de la Fonction publiques et du Budget) fixant le plafond de l'indemnité et un arrêté ministériel soumis au comité technique compétent qui définit notamment les objectifs et indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des résultats assignés au service.

Chaque ministre doit spécifiquement dresser la liste des services, établissements, catégorie d'établissements ou groupe homogène de services relevant de son département ministériel, éligibles à cette prime.

Le dispositif d'intéressement arrêté doit impérativement comporter, pour une période de douze mois consécutifs, des objectifs concrets et adaptés dont l'atteinte sera mesurée par une liste d'indicateurs pertinents et vérifiables. Le montant de la prime pouvant être versée aux agents devra également être fixé, dans la limite d'un montant maximal préalablement défini.

La circulaire du 29 août 2011 NOR MFPF1123574C relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État et ses établissements publics propose de retenir 4 catégories principales d'indicateurs de résultats :

- Conduite des politiques publiques et qualité du service rendu ;
- Maîtrise des coûts et efficience des services ;
- Gestion des ressources humaines ;
- Développement durable.

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**