



## Le nouveau régime indemnitaire (le RIFSEEP)

### - Rappel des textes

- Décret 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
- 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 fonction publique 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

### - Rappel de la communication d'A&I-UNSA

- Articles dans les revues n°74 et 75
- Intervention aux différents conseils nationaux depuis l'automne 2013
- Lettres infos n°68 du 14.02.2014 et n°82 du 28.05.2014

### - Position UNSA

« L'UNSA était favorable à l'évolution du dispositif PFR vers un dispositif plus juste, plus transparent et plus compréhensible par les agents (engagements de Maryse Lebranchu le 7 février 2013). **Le projet proposé ne répond en rien à ces attentes.**

**L'UNSA a voté contre** le texte proposé au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat avec les autres organisations syndicales, à l'exception de la CGC qui s'est abstenue. Cette seule abstention permet d'appliquer le texte en l'état.

Il est d'une extrême complexité dans sa compréhension et pour sa mise en œuvre.

L'idée de mettre en œuvre un régime indemnitaire unifié pour faciliter la mobilité au sein de la fonction publique a du sens, notamment dans les corps inter ministériels à gestion ministérielle et permet d'éviter les différences indemnitaires qui freinent de fait une mobilité affichée en droit.

Dans une Fonction publique statutaire bien pensée, il ne devrait intervenir que dans le cadre d'une cotation des emplois qui prennent en compte des éléments objectivement identifiables : responsabilités, technicité ou expertise, sujétions particulière qu'elles soient liées à l'exercice direct des fonctions ou à leur cadre d'exercice.

Or, bien que le souhait affiché par le gouvernement soit de construire un régime indemnitaire plus simple, il est basé sur les mêmes critères, une part fixe individualisée [Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertises (IFSE)] et une part variable au mérite [le complément indemnitaire annuel (le CIA)].

Comme la PFR initialement, cette nouvelle indemnité est appelée à se substituer à l'ensemble des primes et indemnités existantes, en commençant par la filière administrative et sociale et l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015

Elle concernera l'ensemble des fonctionnaires au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

A ce jour, seul un arrêté en date du 20 mai 2014 concernant le corps des adjoints administratifs est paru. Il fixe les plafonds de l'IFSE par groupe de fonctions, les montants minimum et maximum par grade et les montants maximum du complément annuel indemnitaire.

Chaque ministère élaborera ses propres barèmes dans ces limites, avec un minimum et un maximum par groupe de fonctions.

Pour les corps interministériels (CIGeM des attachés) seul un arrêté interministériel est pris et les règles de gestion ministérielles sont présentées en CTM.

Pour les corps à statut commun que sont les SAENES et les ADJAENES, un arrêté de cadrage interministériel fixe pour chaque corps les plafonds afférents à chaque groupe de fonctions, y compris pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Il est précisé par des arrêtés ministériels qui fixeront les barèmes propres aux corps de chaque ministère après consultation du CTM. In fine, aucun barème ministériel ne s'appliquera sans avoir l'approbation des ministères du Budget et de la Fonction publique. L'objectif est de mettre en œuvre un régime indemnitaire interministériel qui permette une comparaison entre les ministères.

Le nouveau dispositif doit garantir aux personnels de percevoir le montant indemnitaire mensuel qui leur était versé avant le déploiement de l'IFSE, **MAIS** pas le versement exceptionnel de la part « R ». Or ce versement indemnitaire exceptionnel est parfois fort important et dépend de la politique indemnitaire mis en œuvre par les DRH. Alors que notre syndicat a combattu ces pratiques de mauvaise gestion, il ne peut pas permettre que les agents soient victimes d'une décision purement budgétaire.

#### **Il demeure bon nombre de questions sans réponse :**

- ✚ Qui déterminera le montant indemnitaire ? Quand ? Comment ?
- ✚ Qui harmonisera le montant indemnitaire de tous les agents d'un bureau, d'un service, d'un département, d'un établissement, d'un ministère ? Quand ? Comment ?
- ✚ Qui attribuera in fine le montant indemnitaire ? Quand ? Comment ?
- ✚ Quelles seront les voies de recours ?

En conclusion, ce projet de dispositif indemnitaire pourrait être une régression pour certains personnels par rapport à l'existant et notamment pour les personnels administratifs relevant du champ de l'UNSA Éducation et plus particulièrement ceux de notre syndicat A&I-UNSA, si nous n'y veillons pas.

2

## **Les principaux éléments de la circulaire du 5 décembre 2015**

### - Définition de l'IFSE

Elle repose :

- D'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions
- D'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

### • Schéma préconisé :

- a. **Les fonctions** sont réparties, pour chaque corps, par un **nombre limité de groupes qui seront formellement déconnectés du grade**. Mais le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire (requalification des emplois). La structure des corps pourra donc être utilement utilisée pour déterminer le nombre de groupes de fonctions.
  - **4 groupes pour les corps de catégorie A**
  - **3 groupes pour les corps de catégorie B**
  - **2 groupes pour les corps de catégorie C.**

Il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes aux emplois fonctionnels.

Les groupes de fonctions définis pour un corps sont hiérarchisés, le « groupe 1 » doit être réservé aux postes les plus lourds et le plus exigeants.

Par ailleurs, chaque ministère détermine, pour chaque groupe de fonctions, un socle indemnitaire unique afin que la hiérarchie entre les groupes transparaisse non seulement par des plafonds distincts mais également par des socles indemnitaires. La différence entre les socles doit être relativement sensible d'un groupe à l'autre.

- b. La répartition des différentes fonctions entre les groupes se fait au regard de **critères professionnels** objectivés :
- Encadrement, coordination, pilotage et conception : responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien de conduite de projets.
  - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Par ailleurs, les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.
  - Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité : les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration.

Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels. 3

A noter que les sujétions mentionnées *supra* qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions.

- Définition des fonctions types par corps

### I. Adjoint administratif

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 2.

Groupe 1 est réservé aux fonctions induisant :

- des sujétions ou des responsabilités particulières ;
- l'encadrement ou la coordination d'une équipe ;
- la maîtrise d'une compétence rare.

#### Groupe 1 – Adjoint administratifs

- Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe
- Régisseur d'avance et de recette à temps plein
- Assistant de direction (au sens emploi de direction)
- Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions

En outre, en fonction des enjeux, pourront y figurer des fonctions de gestionnaire intégré ainsi que certaines fonctions d'accueil des publics (notamment en cas de forte exposition aux usagers d'un service public, ex : guichet en préfecture).

Au sein du **groupe 2**, figureront les autres fonctions :

- assistant,
- agent d'accueil,
- gestionnaire de moyen,
- instructeur, etc.

## II. Secrétaire administratif

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 3.

### **a) en administration centrale**

#### Groupe 1 :

- Chef de pôle, de section ou assimilé - Coordination d'une équipe
- Expert / Fonctions administratives complexes et exposées

#### Groupe 2 :

- Chargé de gestion avec encadrement
- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Fonctions administratives complexes

#### Groupe 3 :

- Chargé de gestion sans encadrement / Instructeur
- Assistant

### **b) en services déconcentrés et services assimilés**

#### Groupe 1 :

- Chef de bureau, de pôle ou assimilé
- Gestionnaire EPLE
- Expert / Fonctions administratives complexes et exposées

#### Groupe 2 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Chargé de missions de contrôle
- Chargé de mission / Fonctions administratives complexes

#### Groupe 3 :

- Chargé de gestion / Instructeur
- Assistant

### III. AAE

Le nombre de groupes de fonctions a été fixé à 4.

#### **a) en administration centrale**

##### Groupe 1 :

- Statuts d'emplois de chef de mission ou de conseiller d'administration
- Chef de bureau ou assimilé – Forte exposition ou équipe importante
- Chargé de mission auprès d'un sous-directeur

##### Groupe 2 :

- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1
- *Chef de bureau ou assimilé (le cas échéant)*
- Chargé de mission transversal - Conseil

##### Groupe 3 :

- *Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 2 (le cas échéant)*
- Chef de section, de pôle ou assimilé
- Chargé d'études – Tâches complexes et/ou exposées

##### Groupe 4 :

- Chargé d'études
- Gestionnaire administratif

6

#### **b) en services déconcentrés et services assimilés**

##### Groupe 1 :

- Statuts d'emplois de chef de mission ou de conseiller d'administration
- Chef de division, de service ou assimilé / Forte exposition et équipe importante

##### Groupe 2 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1
- Chef de division, de service ou assimilé / Forte exposition ou équipe importante
- Chargé de mission transversal rattaché à la direction

##### Groupe 3 :

- Adjoint à une fonction relevant du groupe 2
- Chef d'unité, de pôle ou assimilé
- Chargé d'études – Tâches complexes et/ou exposées
- Gestionnaire comptable

##### Groupe 4 :

- Chargé d'études
- Gestionnaire administratif

- Détermination des barèmes et régime d'exclusivité

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à être fondues dans son assiette peuvent être interministérielles ou ministérielles.

**Seront notamment intégrées :**

- l'indemnité de fonctions et de résultats,
- l'indemnité d'administration et de technicité.

**Les exceptions** à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques. Elles figureront de manière exhaustive dans un arrêté interministériel.

En revanche, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes).

Par ailleurs, il convient de fixer des montants maximaux pour les agents bénéficiant d'une **concession de logement pour nécessité absolue de service**. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.

7

- L'expérience professionnelle

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

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire.

**Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen** en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- **a minima, tous les 4 ans**, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE **n'implique pas une revalorisation automatique**. Ce sont bien l'élargissement des compétences,

l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

## EXEMPLES

### Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe

Un agent peut faire le choix de changer de domaine de compétence au sein d'un même groupe de fonctions. Il peut également opter pour l'approfondissement de connaissances ou de savoir-faire techniques spécifiques. Ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées au même titre que la spécialisation dans un domaine de compétences particulier.

### Situation de l'agent qui ne change pas de fonctions

Pour les ministères souhaitant **formaliser des règles de modulation de l'IFSE pour l'agent qui ne change pas de fonctions**, le respect des principes suivants, arrêtés dans le cadre des groupes de travail interministériels, est préconisé :

- **La valorisation de l'expérience professionnelle** doit reposer sur des critères objectivables tels que :
  - ✓ Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
  - ✓ 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 ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
  - ✓ Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de loi, opération immobilière d'envergure etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
- **Deux ans minimum sont nécessaires** à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et connaître son environnement professionnel. Dès lors, il n'est pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.
- **C'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions** ou, pour les emplois fonctionnels, la première période de détachement, que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser ainsi que la connaissance de son environnement de travail. Il est donc proposé d'envisager une modulation plus forte, à l'issue de ces périodes d'activité, **que lors des réexamens suivants**.
- Critères professionnels et expérience professionnelle

8

Le décret RIFSEEP impose l'élaboration d'un arrêté interministériel visant, notamment, à déterminer le nombre de groupes de fonctions. Il s'agit là de la seule contrainte juridique du cadrage interministériel.

Il reviendra, en effet, à chaque ministère et pour chaque corps et emploi :

- de prévoir la répartition des postes au sein des groupes de fonctions ;
- d'envisager les paramètres d'évolution indemnitaire à privilégier en fonction de la nature du corps concerné et des perspectives de mobilité fonctionnelle en son sein.

**Les déclinaisons ministérielles du dispositif seront fixées par voie de circulaire ou note de gestion.**

La détermination d'un nombre limité de groupes de fonctions va de pair avec la **définition d'un espace d'évolution professionnelle au sein d'un même corps et induit une hiérarchisation entre ces groupes**. Cette logique « ascensionnelle » doit cependant être nuancée autant par le parcours



professionnel de chaque agent que par les possibilités de mobilité fonctionnelle au sein du corps concerné. ***L'objectif est bien de prendre en considération la réalité des carrières et les spécificités statutaires.***

Les voies d'évolution indemnitaire des agents au sein de ce dispositif devront donc être adaptées à ces paramètres plus ou moins contraignants.

Ainsi, pour les corps au sein desquels les possibilités de mobilité fonctionnelle sont réduites, une évolution de l'agent en fonction de l'enrichissement des acquis de son expérience professionnelle pourra être privilégiée.

A l'inverse, pour les corps offrant des possibilités de mobilité fonctionnelle plus variées, l'évolution de l'agent sera axée sur l'élargissement de ses compétences et l'accroissement de ses responsabilités.

Ces deux approches peuvent bien évidemment se combiner.

- Le passage de la PFR vers l'IFSEEP

1. L'article 2 du décret RIFSEEP dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent (voir arrêté adjoint administratif).

**Pour les agents bénéficiant jusqu'alors de la PFR, ce montant minimal pourrait correspondre à une part liée à l'exercice des **fonctions (part F) affectée d'un coefficient 1.****

2. L'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir.

Sont notamment exclus de la détermination de ce montant :

- la GIPA ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire;

- les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et supplément familial de traitement)

- les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ;

- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE ;

- les versements exceptionnels liés à la manière de servir (part R)(reliquats de fin d'année ou bonus).

Pour les agents bénéficiant de la PFR, sont ainsi pris en compte le versement mensuel de la part F comme celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R).

En revanche, le versement exceptionnel de la part R, mentionné au dernier alinéa de l'article 5 du décret du 22 décembre 2008 précité<sup>11</sup>, est exclu de cette garantie.

**Ce positionnement indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions.**

Cette garantie mensuelle ne fait toutefois pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé notamment si celui-ci voit sa charge de travail s'accroître, le champ de ses compétences s'élargir ou son « bagage fonctionnel » s'enrichir.

- Les DDI

Le Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique a demandé au Gouvernement d'engager « *les travaux nécessaires pour favoriser le rapprochement (...) des régimes indemnitaires servis aux agents appartenant aux corps présents dans les directions départementales interministérielles.* »

Le déploiement du RIFSEEP doit favoriser cette convergence.

Dans cette perspective, un groupe de travail dédié, associant les départements ministériels intéressés et piloté par la DGAFP, a été créé. Il doit permettre d'harmoniser la répartition des fonctions-types au sein des différents groupes de fonctions et partant, de concrétiser, de manière pérenne, la convergence indemnitaire pour les agents appartenant à des corps comparables et exerçant des missions équivalentes au sein de ces structures interministérielles.

- Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en une ou deux fractions, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. **L'appréciation de cette dernière se fonde sur l'entretien professionnel.** Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, **principalement pour les agents relevant de la catégorie A.**

Plus généralement, seront 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. 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 pourront ainsi être prises en compte.

Rien ne fait donc obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

**Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif.** Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles.

Lors de l'élaboration des barèmes, le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement. Il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Ces attributions individuelles ne doivent pas non plus représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent. Il est donc souhaitable que les préconisations relatives à l'équilibre entre l'IFSE et le complément indemnitaire trouvent à s'appliquer dans les situations individuelles.

**Enfin, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.**

- La mise en œuvre et le suivi

Les CTM seront régulièrement associés au suivi de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Celui-ci devra donc faire l'objet d'un dialogue social propre à chaque ministère. Ce dialogue doit

s'articuler autour des questions de choix des corps et emplois devant adhérer, des critères professionnels entrant en ligne de compte.

Pourront notamment être présentés un bilan au regard des modalités de répartition des postes entre les différents groupes de fonctions ainsi que les situations au regard du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ces derniers éléments ont vocation à être intégrés au sein du rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Enfin, les CTM seront systématiquement consultés sur toute nouvelle adhésion aux dispositions du décret RIFSEEP.

- Les personnels en position normale d'activité

Le fonctionnaire en position normale d'activité (PNA) :

- reste géré par son administration d'origine conformément aux dispositions du statut particulier de son corps ;
- est rémunéré par l'administration d'accueil. Celle-ci lui verse le traitement principal, les indemnités auxquelles il peut prétendre, les prestations auxquelles il a droit, ainsi que les remboursements afférents à l'exercice de ses fonctions ;
- bénéficie, pour ce qui concerne son régime indemnitaire, des dispositions réglementaires applicables à son corps.

Deux principes s'imposent donc en matière de rémunération des agents affectés en PNA :

- le fonctionnaire emporte le cadre juridique applicable à son grade. A cet égard, les primes et indemnités qui lui sont versées de droit sont celles qui sont liées à son corps d'appartenance ;
- la doctrine de gestion appliquée est bien celle adoptée par l'administration d'accueil, dans le respect des textes réglementaires applicables.

**En ce qui concerne le RIFSEEP**, l'arrêté pris en application du décret du 20 mai 2014 et propre au corps d'appartenance des intéressés constituera le cadre réglementaire applicable. En revanche, **les groupes de fonctions dont relève le poste occupé par l'agent sera déterminé par l'employeur** et ce, dans le respect des grandes orientations interministérielles. Il en va de même pour la fixation du montant de l'IFSE et, le cas échéant, du complément indemnitaire.