

Antony, le

**Émetteur** : xxxx  
**Dossier suivi par** : xxx  
**Tél.** : 01.40.96.xx/xx

**NOTE DE SERVICE N° 2017 PERS. 0xx**

---

**AFFICHAGE OBLIGATOIRE DANS TOUS LES SERVICES ET UNITÉS**

**Objet** : Mise en œuvre du RIFSEEP à Irstea

**DATE D'EFFET : IMMÉDIATE**

---

Le présent document est consultable et téléchargeable dans la base de données « DocAdmin », via l'intranet (rubrique « Direction des affaires juridiques - DAJ », onglet « Réglementation »).

**DIFFUSION**

- GÉNÉRALE

## Sommaire

I.	Principes généraux .....	5
II.	Groupes de fonctions .....	7
A.	Classement des fonctions dans les groupes de fonctions .....	7
B.	Changement de groupe de fonctions.....	7
III.	IFSE.....	8
A.	Détermination du montant de l'IFSE .....	8
B.	La prise en compte de sujétions particulières .....	9
C.	Détermination du montant de l'IFSE « garantie indemnitaire ».....	9
D.	Réexamen du montant de l'IFSE .....	9
E.	Notification du montant de l'IFSE au 1 <sup>er</sup> septembre 2017 et lors d'un changement de fonctions et/ou d'une revalorisation .....	10
F.	Règles d'abattement .....	11
IV.	CIA.....	12
A.	Définition et montant.....	12
B.	Procédure.....	13
	Annexe : .....	13

## Le cadre législatif et réglementaire

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 27 août 2015 modifié 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'Etat ;
- 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'Etat
- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation 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 ;
- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de de techniciens de recherche et de formation 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 ;
- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs 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 ;
- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études 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 ;
- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche 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 ;
- Arrêté du XXX pris pour l'application 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 aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des établissements publics scientifiques et technologiques ;
- Arrêté du XXX portant application aux corps des ingénieurs et personnels techniques de l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture 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 ministérielle n° RDFF1427139C 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.

PROJET

## Objet de la note de service

La présente note de service a pour objet de fixer les règles de gestion portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, au sein d'Irstea.

Les principes de gestion édictés dans le présent document concernent l'ensemble des corps dits « recherche » d'Irstea<sup>1</sup>. Les fonctionnaires accueillis en position normale d'activité demeurent régis par les règles de gestion édictées par leur ministère d'origine<sup>2</sup>.

### **I. Principes généraux**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) d'une part,
- et le complément indemnitaire annuel (CIA), d'autre part.

Ce régime indemnitaire repose sur le classement des emplois dans des groupes de fonctions.

---

<sup>1</sup> Sont concernés par la présente les adjoints techniques (AT), les techniciens de la recherche (TR), les assistants-ingénieurs (AI), les ingénieurs d'études (IE) et les ingénieurs de recherche (IR).

<sup>2</sup> Demeurent soumis aux règles de gestion édictées par le ministère chargé de l'agriculture les corps suivants : les adjoints administratifs (AJA), les secrétaires administratifs (SA), les techniciens, les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). Quant au corps des ingénieurs publics des travaux de l'Etat (ITPE), ceux-ci demeurent soumis aux règles édictées par le ministère en charge de l'environnement.

Cinq arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité<sup>3</sup> fixent le nombre de groupes de fonctions par corps, les montants minimaux par grade et les montants plafonds de chaque groupe de fonctions.

Des montants plafonds différents sont fixés pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. En outre, ces arrêtés fixent les montants maximaux annuels du complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de chaque groupe de fonctions.

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des techniciens et ingénieurs d'Irstea (sous statut recherche).

En revanche, ce dispositif n'est pas applicable aux agents contractuels d'Irstea ainsi qu'aux fonctionnaires appartenant aux corps des chercheurs (les chargés et les directeurs de recherche).

Par ailleurs, le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et/ ou à la manière de servir<sup>4</sup>. Ainsi, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP et ne peuvent continuer à être servies aux bénéficiaires du RIFSEEP à compter de sa mise en œuvre, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Certaines primes et indemnités listées dans l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité demeurent cumulables par exception. Il en est ainsi, par exemple, de l'indemnité de caisse et de responsabilité.

Par ailleurs, certaines autres primes et indemnités sont cumulables car non liées aux fonctions et/ ou à la manière de servir. Il en est ainsi, par exemple, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

---

<sup>3</sup> Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation 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 ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de de techniciens de recherche et de formation 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 ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs 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 ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études 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 ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche 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.

<sup>4</sup> Cf. article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

## **II. Groupes de fonctions**

### **A. Classement des fonctions dans les groupes de fonctions**

Les fonctions exercées par les ingénieurs et techniciens sont classées dans l'un des treize groupes de fonctions prévus par les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Le classement est effectué compte tenu de la cartographie ministérielle des groupes de fonctions, jointe en annexe 1 de la présente note, qui identifie pour chaque corps les différents types de fonctions susceptibles d'être exercées par les agents. L'annexe 1 précise également les barèmes indemnitaires associés à cette cartographie (les montants sont exprimés en euros bruts annuels).

Les profils d'emploi font mention du groupe de fonctions.

Lors du passage au RIFSEEP au 1<sup>er</sup> septembre 2017, il est tenu compte du fait que l'emploi occupé par un agent est corrélé à son grade ; le classement de son emploi dans un groupe de fonctions au 1<sup>er</sup> septembre 2017 est effectué en fonction de son grade.

Les agents relevant du corps des adjoints techniques de la recherche sont classés au 1<sup>er</sup> septembre 2107, dans le groupe 1 du corps des adjoints techniques.

Lors du passage au RIFSEEP au 1<sup>er</sup> septembre 2017, et sans préjuger d'évolutions futures, les agents relevant du corps des assistants-ingénieurs sont classés dans le groupe 2 du corps des assistants-ingénieurs.

A la même date, les agents relevant du corps des ingénieurs d'études sont classés dans les groupes 1 ou 2, selon la grille de reclassement proposée dans le cadre du protocole parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR).

Toute dérogation à ces principes de classement fait l'objet d'un arbitrage du Président.

### **B. Changement de groupe de fonctions**

Le changement de fonctions de l'agent peut le conduire, soit à conserver son classement dans le même groupe de fonctions, soit à être classé dans un autre groupe de fonctions selon le classement de l'emploi d'accueil.

Ce changement peut résulter des situations exposées ci-après.

- la mobilité interne ou la modification substantielle de la fiche de poste

Dans tous les cas, un agent ne peut être classé que dans un groupe de fonctions relevant de son corps d'appartenance.

Si dans le cadre d'une campagne de mobilité, un agent est retenu sur un emploi relevant du même corps mais classé dans un groupe inférieur ou supérieur, son emploi sera classé par principe dans le groupe de son nouvel emploi. Toutefois, si cela conduit à un classement dans un groupe de fonctions inférieur, le maintien de l'agent dans le même groupe de fonctions fait l'objet d'un arbitrage du Président.

Si, dans le cadre d'une campagne de mobilité, un agent est retenu sur un emploi relevant d'un corps inférieur au sien, cet emploi sera classé dans le groupe le plus bas de son corps d'appartenance. Si l'emploi relève d'un corps supérieur au sien, l'emploi sera classé dans le groupe le plus élevé du corps d'appartenance de l'agent.

Lorsque des agents sont amenés à changer de fonctions suite à une opération de restructuration ou de réorganisation de service conduisant à une mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur, le classement est prononcé dans le groupe de fonctions qui était le leur avant cette mobilité.

- Changement de corps (concours internes et listes d'aptitude)

Le changement de corps emporte l'exercice de fonctions du corps supérieur et conduit à un classement dans un groupe de fonctions du corps supérieur.

A cet effet, en cas de changement de corps, une nouvelle fiche de poste devra être établie au regard de laquelle il sera procédé au classement de l'emploi dans l'un des groupes de fonctions du corps supérieur.

### **III. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

#### **A. Détermination du montant de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE comprend notamment les éléments suivants :

- le socle indemnitaire tel que mentionné à l'annexe 1 de la présente note ;
- la prime de fonction informatique (PFI), en application des dispositions de la [Note de service n° 2017 PERS. xxx](#) ;
- l'indemnité spécifique de fonction d'intérêt collectif, en application [de la délibération du Conseil d'administration en date du xxx](#) ;
- les indemnités de sujétion.

Toutes composantes confondues, le montant annuel d'IFSE calculé en application des règles ci-dessous ne pourra être inférieur aux *minima* par grade fixés par les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité rappelés ci-après.

Chaque recrutement donnera lieu à une cotation du profil de poste, lequel précisera le groupe de fonction et par voie de conséquence, le régime indemnitaire applicable.

A *minima*, il sera fait application des barèmes des socles indemnitaires définis en annexe 1 lors des recrutements par concours externes, par concours internes ou par la voie contractuelle s'agissant des travailleurs handicapés.

De plus, et en cohérence avec les principes exposés ci-dessus pour le passage du régime de la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) au RIFSEEP, il est fait application des règles suivantes lors des recrutements par concours externes, par concours internes ou par la voie contractuelle s'agissant des travailleurs handicapés :

- tout agent recruté dans le corps des adjoints techniques de la recherche est classé dans le groupe 1 du corps des adjoints techniques ;
- tout agent recruté dans le corps des assistants-ingénieurs est classé dans le groupe 2 du corps des assistants-ingénieurs ;
- tout agent recruté dans le corps des ingénieurs d'études est classé dans le groupe 2 du corps des ingénieurs d'études.



## **B. La prise en compte de sujétions particulières**

Certaines contraintes fonctionnelles et/ou géographiques inhérentes au poste occupé peuvent ouvrir droit à un montant mensuel supplémentaire d'IFSE.

Les assistants de prévention ainsi que les conseillers de prévention des centres, nommés et formés dans les conditions prévues en vigueur au sein d'Irstea et qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale bénéficient, d'un montant brut annuel d'IFSE supplémentaire fixé de la manière suivante :

- s'agissant des conseillers de prévention, ce montant s'élève à 300 € bruts annuels ;
- s'agissant des assistants de prévention, ce montant s'élève à 200 € bruts annuels.

## **C. Détermination du montant de l'IFSE « garantie indemnitaire »**

Le montant mensuel de la somme des primes et indemnités perçues par l'agent avant la mise en œuvre du RIFSEEP ayant la même nature et non exceptionnelles, appelé « *garantie indemnitaire* », est maintenu s'il demeure supérieur au montant de l'IFSE déterminé en application des règles fixées au A ci-dessus et jusqu'à ce que l'agent change de fonctions même si cela n'empêche pas changement de groupe de fonctions.

Sont notamment retenues au titre de la « *garantie indemnitaire* » :

- la PPRS et la PFI servies à l'exception des versements exceptionnels (c'est-à-dire à l'exception des « *compléments* » PPRS et des « *compléments* » PFI),
- l'ISFIC.

Il est rappelé que le montant de la garantie est déterminé sans préjudice de la déduction faite du montant des indemnités transformé en points d'indice en application de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et du décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 pris en application de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et portant mise en œuvre de la mesure dite du « *transfert primes/ points* » applicable aux corps de catégorie B en 2016, aux corps de catégorie C en 2017 et aux corps de catégorie A en 2017 et 2018.

Ce mécanisme consiste à abattre le montant global des primes et indemnités servies à l'agent compte tenu de l'attribution de points d'indice pris en compte pour la retraite au titre de la pension civile.

## **D. Réexamen du montant de l'IFSE**

De manière générale, l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen annuel.

Ce réexamen est fonction de la contribution de chaque agent à la réalisation des objectifs des collectifs de travail, appréciée par le (la) Directeur (trice) régional(e)/ le (la) Directeur (trice) fonctionnel(le).

Il est tout particulièrement tenu compte de la contribution à la réalisation d'objectifs particuliers et prioritaires de l'unité, du service, à la contribution à des activités transversales et/ou collectives.

En dehors de ce principe général, la réglementation fixe trois cas de réexamen du montant de l'IFSE, décrit ci-après.

### **1. Réexamen du montant de l'IFSE en cas de changement de fonctions**

Tout changement de fonctions, qu'il conduise ou non à un changement de groupe de fonctions donne lieu au réexamen du montant de l'IFSE et à la détermination du montant associé aux nouvelles fonctions.

### **2. Réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle**

Tous les quatre ans, en l'absence de changement de groupe de fonctions, le montant de l'IFSE servi à l'agent doit faire l'objet d'un réexamen.

En pratique, ce montant peut être réévalué, dans le respect des enveloppes budgétaires disponibles, pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise dans les fonctions, notamment :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis.

En cas de changement de fonctions dans un groupe de niveau supérieur, l'agent peut conserver son montant d'IFSE ainsi revalorisé s'il lui est plus favorable, après arbitrage du Président.

### **3. Réexamen du montant de l'IFSE en cas d'avancement de grade**

L'avancement de grade donne lieu obligatoirement à un réexamen du montant de l'IFSE.

En tout état de cause, et quel que soit le motif de réexamen de l'IFSE, celui-ci fait l'objet d'un arbitrage final du Président de l'institut.

### **E. Notification du montant de l'IFSE au 1<sup>er</sup> septembre 2017 et lors d'un changement de fonctions et/ou d'une revalorisation**

Le montant de l'IFSE déterminé en application du paragraphe III. A. ci-dessus servi à compter du 1<sup>er</sup> septembre sera notifié individuellement à chaque agent, en même temps que le classement dans le groupe de fonctions.

Cette notification mentionnera également le montant de la « *garantie indemnitaire* » si celui-ci est supérieur au montant de l'IFSE déterminé en application paragraphe III. A. ci-dessus.

Lors d'un changement de fonctions et/ou lors d'une revalorisation du montant de l'IFSE, l'agent recevra une notification, le cas échéant par voie électronique. Cette notification mentionnera également le montant mensuel de la « *garantie indemnitaire* » servi si ce montant demeure supérieur à celui de l'IFSE déterminé en application du paragraphe III. A. ci-dessus.

## F. Règles d'abattement

Les règles d'abattement suivantes concernent l'IFSE. Elles résultent de la réglementation relative aux primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions.

Conformément à l'article 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, l'IFSE est abattue selon le taux de rémunération en fonction de la quotité de temps de travail.

Elle fait l'objet d'abattements intégraux en 30<sup>ème</sup> en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, de changement de position administrative sans traitement en cours de mois, tels que le détachement, la disponibilité et le congé parental, et d'absences non rémunérées, telles que les absences de service fait et les absences pour fait de grève.

Par ailleurs, en cas de congé de formation professionnelle, l'agent qui perçoit une indemnité spécifique pendant ce congé ne peut percevoir l'IFSE au titre de la même période. L'IFSE est donc abattue intégralement en 30<sup>ème</sup><sup>5</sup>.

En cas de congé ordinaire de maladie, l'IFSE suit le sort du traitement. Ainsi, si le congé ordinaire de maladie est rémunéré à plein traitement, il n'est appliqué aucun abattement sur l'IFSE, laquelle est versée intégralement. Néanmoins, si le congé ordinaire de maladie est rémunéré à demi-traitement alors l'IFSE est abattue dans les mêmes proportions<sup>6</sup>.

En cas de congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant, le bénéficiaire de l'IFSE a droit à son maintien<sup>7</sup>.

En cas de congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent ne dispose pas d'un droit au maintien de l'IFSE car il s'agit d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, laquelle est abattue intégralement en 30<sup>ème</sup> pendant ce type de congé, peu importe le taux de rémunération servie<sup>8</sup>.

Néanmoins, il convient de préciser que l'agent a droit au maintien de l'IFSE qui a été versée pendant un congé ordinaire de maladie transformé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée<sup>9</sup>.

En cas de décharge syndicale, aucun abattement d'IFSE n'est opéré car les agents dans cette position ont droit au maintien des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi occupé avant d'être déchargé.

Toutefois, il est possible de procéder à un réexamen du montant nominal de l'IFSE s'il est composé d'un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste car l'agent n'a aucun droit au maintien des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquelles l'agent n'est plus exposé du fait de la décharge de service<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Cf. article 25 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

<sup>6</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

<sup>7</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

<sup>8</sup> Cf. article 37 du décret n° 86-442 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

<sup>9</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

<sup>10</sup> Cf. CE section du contentieux, 27 juillet 2012, n° 344801.

#### IV. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

##### A. Définition et montant

Les bénéficiaires de l'IFSE peuvent, par ailleurs, bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de leur engagement professionnel et de leur manière de servir, et dont le montant peut varier d'une année sur l'autre, à la hausse ou à la baisse.

A titre d'exemple, peuvent être pris en compte dans le cadre du CIA :

- valeur professionnelle de l'agent, investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- sens du service public
- capacité à travailler en équipe, contribution au collectif de travail, implication dans les projets de service
- connaissance du domaine d'intervention
- capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes
- participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel

Les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité fixent les montants maximaux du complément indemnitaire annuel par groupe de fonctions.

Ainsi, chaque agent peut bénéficier d'un montant de complément indemnitaire annuel dans la limite des plafonds annuels suivants qui sont fonction du corps et du groupe dans lequel est classé l'emploi, dans la limite du barème (plafond annuel) rappelé ci-après.

Il est précisé que le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire. Ainsi, le CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps de catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps de catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps de catégorie C.

**Le tableau ci-après reprend les montants maximaux du complément indemnitaire annuel par groupe de fonctions fixés par les arrêtés du 24 mars 2017.**

Corps	IR			IE			AI		TR			AT	
Grade	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant annuel brut en € (plafond)	6 300 €	5 700 €	5 250 €	5 250 €	4 800 €	4 200 €	3 600 €	3 150 €	2 280 €	2 040 €	1 800 €	1 300 €	1 200 €

## **B. Procédure**

Le montant du complément indemnitaire annuel est proposé par le directeur d'unité qui fait part de sa proposition au (à la) directeur (trice) régional(e). S'agissant des directions fonctionnelles, chaque directeur (trice) transmet ses propositions au Président.

Ces propositions sont transmises à la DRHRS pour consolidation.

Le Président arbitre *in fine* l'attribution et le montant du CIA versé au titre de l'année concernée.

Il est versé en une fois, en décembre.

Un bilan annuel des montants versés dans le cadre du RIFSEEP est réalisé et présenté dans les instances de dialogue social dédiées d'Irstea (Commission Carrières, CTEP notamment). Ce bilan est en outre intégré dans le Bilan social de l'Institut.

**Vous voudrez bien porter la présente note de service à la connaissance de l'ensemble des agents de l'établissement et veiller à sa stricte application.**

Fait à Antony, le

**Le président d'Irstea,**

**Jean-Marc Bournigal**

### **Annexe :**

- Annexe : cartographie ministérielle des fonctions commune EPST et barèmes associés.

## Annexe 1 : Cartographie ministérielle des fonctions commune EPST et barèmes

N.B : les montants exposés ci-dessous sont exprimés en euros bruts annuels.

### INGENIEUR DE RECHERCHE

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP Socle indemnitaire		Plafonds réglementaires (agents non logés)		Plafonds réglementaires (agents logés) IFSE	Pour mémoire : Montants minimaux annuels de l'IFSE (Minima Fonction publique)
			IFSE	CIA	IFSE	CIA		
G1	- Fonctions à haute responsabilité et/ou stratégiques - Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique - Fonctions de haute expertise et/ou hautement spécialisées"	IRHC	7 051 €	1 244 €	35 700 €	6 300 €	23 205 €	3 500 €
G2	- Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe - Fonctions d'encadrement élevé - Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IR1	6 468 €	1 141 €	32 300 €	5 700 €	20 995 €	3 200 €
G3	- Fonctions d'élaboration ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe - Fonctions d'encadrement intermédiaire - Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation ... telles que définies dans REFERENS 3	IR2	4 906 €	866 €	29 750 €	5 250 €	19 335 €	3 000 €

### INGENIEUR D'ETUDES

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP Socle indemnitaire		Plafonds réglementaires (agents non logés)		Plafonds réglementaires (agents logés) IFSE	Pour mémoire : Montants minimaux annuels de l'IFSE (Minima Fonction publique)
			IFSE	CIA	IFSE	CIA		
G1	- Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme complexe - Fonctions d'encadrement élevé - Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IEHC	4 625 €	816 €	29 750 €	5 250 €	19 335 €	3 000 €
G2	- Fonctions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe - Fonctions d'encadrement intermédiaire - Fonctions de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	IE1	3 750 €	662 €	27 200 €	4 800 €	17 680 €	2 800 €
G3	- Fonctions d'études et/ou de conception - Fonctions de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques ... telles que définies dans REFERENS 3	IE2	3 625 €	640 €	23 800 €	4 200 €	15 470 €	2 600 €

ASSISTANT-INGENIEUR

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP Socle indemnitaire		Plafonds réglementaires (agents non logés)		Plafonds réglementaires (agents logés)	Pour mémoire : Montants minimaux annuels de l'IFSE (Minima Fonction publique)
			IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	
G1	- Fonctions d'études et/ou de conception - Fonctions d'encadrement ou de coordination - Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	AI	3 375 €	596 €	20 400 €	3 600 €	13 260 €	2 200 €
G2	- Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles - Fonctions de coordination - Fonctions de mise au point de méthodes et/ou de techniques scientifiques - Fonctions de mise en œuvre de protocoles expérimentaux ... telles que définies dans REFERENS 3		3 165 €	556 €	17 850 €	3 150 €	11 600 €	

ASSISTANT-INGENIEUR

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP Socle indemnitaire		Plafonds réglementaires (agents non logés)		Plafonds réglementaires (agents logés)	Pour mémoire : Montants minimaux annuels de l'IFSE (Minima Fonction publique)
			IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	
G1	- Fonctions d'études et/ou de conception - Fonctions d'encadrement ou de coordination - Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	AI	3 375 €	596 €	20 400 €	3 600 €	13 260 €	2 200 €
G2	- Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles - Fonctions de coordination - Fonctions de mise au point de méthodes et/ou de techniques scientifiques - Fonctions de mise en œuvre de protocoles expérimentaux ... telles que définies dans REFERENS 3		3 165 €	556 €	17 850 €	3 150 €	11 600 €	

ADJOINT TECHNIQUE DE LA RECHERCHE

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP Socle indemnitaire		Plafonds réglementaires (agents non logés)		Plafonds réglementaires (agents logés)	Pour mémoire : Montants minimaux annuels de l'IFSE (Minima Fonction publique)
			IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	
G1	- Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière	AT1	2 210 €	246 €	11 700 €	1 300 €	7 605 €	1 600 €
G2	- Fonctions d'exécution d'activités usuelles ... telles que définies dans REFERENS 3	AT2	2 160 €	240 €	10 800 €	1 200 €	7 020 €	1 350 €