

21 avril 2017

**NOTE DE GESTION RELATIVE AU REGIME  
INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES  
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AUX INGENIEURS ET  
TECHNICIENS DU CNRS**

Visa du contrôleur financier :

*Publiée au bulletin officiel du CNRS*

La présente note 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 **XXX**.

## **I. PRINCIPES GENERAUX**

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, le complément indemnitaire annuel (CIA) d'autre part.

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

L'arrêté du **XXX**, fixe 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, cet arrêté fixe les montants maximaux annuels du complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de chaque groupe de fonctions.

L'annexe I de la présente note liste l'ensemble des textes réglementaires.

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des techniciens et ingénieurs du CNRS, ainsi qu'aux agents occupant l'emploi de délégué régional, conformément à l'arrêté du **XXX**.

Ce dispositif n'est pas applicable aux contractuels du CNRS et aux fonctionnaires appartenant aux corps des chercheurs.

Il n'est également pas applicable aux agents en service à l'étranger qui bénéficient d'émoluments indexés, à savoir l'indemnité de résidence à l'étranger et le cas échéant les majorations familiales et le supplément familial à l'étranger (*cf. article 2 du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger*).

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 (*cf. article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité*). Ainsi, les primes et indemnités listées en annexe de la présente note 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 le **XXX**.

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. Ces primes et indemnités dont peuvent bénéficier certains ingénieurs et techniciens CNRS sont listées en annexe de la présente note. Il en est ainsi, par exemple, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. L'attribution de la nouvelle bonification indiciaire est également cumulable avec le RIFSEEP.

## **II. GROUPES DE FONCTIONS**

### **A. CLASSEMENT DES FONCTIONS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS**

Les fonctions exercées par les ingénieurs et techniciens sont classées chacune dans l'un des treize groupes de fonctions prévus par l'arrêté du **XXX** portant application du RIFSEEP aux corps des EPST.

Le classement est effectué compte tenu de la cartographie ministérielle des groupes de fonctions, jointe en annexe, qui identifie pour chaque corps les différents types de fonctions susceptibles d'être exercées par les agents.

Les profils d'emploi ouverts au recrutement ou à la mobilité interne font mention du groupe de fonctions.

Lors du passage au RIFSEEP au **XXX**, 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 **XXX** est effectué en fonction de son grade.

Lors du passage au RIFSEEP le **XXX**, sans préjuger d'évolutions futures, les emplois d'assistant ingénieur sont classés dans le groupe 2 du corps des assistants ingénieurs.

Les emplois du grade ATR et du grade ATRP2 du corps des adjoints techniques de la recherche sont classés au **XXX** dans le groupe 2 du corps des adjoints techniques.

### **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 suivantes :

- 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 NOEMI ou FSEP, 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 classement dans le même groupe de fonctions pourra être prononcé après examen individuel préalable au changement de fonctions.

Si, dans le cadre d'une campagne NOEMI ou FSEP, 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.

- d'un 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. *A contrario*, le changement de grade, qui n'emporte pas nécessairement changement de fonctions, ne donne pas lieu à un changement de groupe de fonctions.

### III. IFSE

#### A. DETERMINATION DU MONTANT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est déterminé par la somme des éléments suivants :

- un socle indemnitaire ;
- un montant lié à la technicité et à l'expertise ;
- le cas échéant, un montant prenant en compte l'encadrement, le pilotage, la coordination ou la conception ;
- le cas échéant, un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

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 l'arrêté du **XXX** rappelés ci-dessous :

#### *Minima annuels par grade*

Corps	IR			IE			AI	T			ATR		
Grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP1	ATRP2	ATR
Montant	3 500 €	3 200 €	3 000 €	3 000 €	2 800 €	2 600 €	2 200 €	1 850 €	1 750 €	1 650 €	1 600 €	1 600 €	1 350 €

Les montants figurant dans la suite de la présente note sont des montants mensuels bruts en euros.

#### 1. Socle indemnitaire

Dès le passage au RIFSEEP, chaque agent bénéficie d'un montant mensuel de base, appelé socle indemnitaire, fixé conformément à la décision n° DEC **XXX** :

Corps	IR			IE			AI	T			ATR		
Grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP1	ATRP2	ATR
Montant	381 €	350 €	265 €	226 €	190 €	186 €	151 €	149 €	139 €	133 €	119 €	117 €	115 €

## 2. Technicité, expertise

Chaque agent occupe un emploi qui requiert un certain niveau d'expertise ou de technicité. Ainsi, il bénéficie, au titre du groupe dans lequel son emploi est classé, d'un montant mensuel reconnaissant cette expertise fixé conformément à la décision n° DEC **XXX** :

Corps	IR			IE			AI		T			ATR	
Groupe	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant	263,97€	241,97€	184,23€	156,73€	133,36€	129,24€	109,99€	105,86€	103,11€	93,49€	92,11€	81,12€	78,73€

## 3. Encadrement, pilotage, coordination et conception

L'encadrement, le pilotage, la coordination et la conception sont à titre principal pris en compte pour le classement des emplois dans les groupes de fonctions et sont ainsi indemnisés via les montants mensuels liés au classement dans les groupes.

Toutefois, la nomination sur un emploi d'encadrement supérieur listé dans la présente note donne lieu à l'attribution d'un montant spécifique complémentaire d'IFSE. Ces emplois sont classés en trois catégories hiérarchisées en fonction de critères liés notamment à la définition du poste, sa place dans l'organisation du CNRS et son périmètre.

### a) Listes des emplois

- Directeurs, directeurs délégués, directeurs adjoints et adjoints aux directeurs ;
- Directeurs adjoints administratifs des instituts et leurs adjoints éventuels ;
- Délégués régionaux et adjoints aux délégués régionaux ;
- Chefs/responsables de service et assimilés ;
- Chefs de projets ;
- Administrateurs de laboratoire ;
- Conseillers du Président et du directoire, FSD, Médiateur et directeur de cabinet.

### b) Catégories

- Catégorie 1 : elle regroupe des emplois positionnés dans des directions, dans les délégations régionales, dans des instituts voire auprès de la présidence. Ces emplois impliquent une responsabilité et une prise de risque élevées. Ils sont associés à un large périmètre d'activité et à un fort volume d'affaires traitées. Ils peuvent comporter

une délégation de pouvoir et de signature. Ils supposent d'importantes responsabilités d'encadrement et nécessitent une aptitude solide au management transversal, des compétences étendues, une expérience forte et/ou un parcours professionnel antérieur spécifique.

- Catégorie 2 : elle regroupe des emplois positionnés dans des directions, dans les délégations régionales, dans des instituts, dans des unités voire auprès de la présidence. Ces emplois comportent un domaine d'activité large, recouvrant tout ou partie de l'activité de la direction concernée. Ils nécessitent des compétences professionnelles spécifiques, une aptitude forte au *reporting* et au management. Les titulaires de ces postes peuvent être amenés, le cas échéant, à remplacer leur supérieur.
- Catégorie 3 : elle regroupe des emplois positionnés dans les délégations régionales, certaines directions et certains instituts. Ces emplois nécessitent des compétences spécifiques dans le domaine d'activité, des capacités de management et d'organisation.

c) Montants

A chaque emploi correspond un montant mensuel supplémentaire d'IFSE prédéfini et compris dans une des fourchettes suivantes fixées pour chaque catégorie conformément à la décision n° DEC XXX :

- Catégorie 1 : 900 € à 1 400 € ;
- Catégorie 2 : 350 € à 800 € ;
- Catégorie 3 : 150 € à 340 €.

Pour l'emploi d'administrateur de laboratoire, le montant annuel compris entre 600 € et 2 800 € est déterminé en fonction du nombre d'ETPT dans l'unité et du volume de crédits gérés.

#### 4. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste

a) Sujétions particulières de l'emploi

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

Les assistants de prévention nommés et formés dans les conditions prévues par l'instruction n° 122942DAJ du 1<sup>er</sup> décembre 2012 relative à la santé et à la sécurité au travail au CNRS et qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale bénéficieront d'un montant mensuel d'IFSE supplémentaire fixé conformément à la décision n° DEC XXX :

- 46,86 €, s'ils exercent cette fonction sur une quotité inférieure ou égale à 10% d'un temps plein ;
- 93,72 €, s'ils exercent cette fonction sur une quotité supérieure à 10% d'un temps plein.

De même, les personnes compétentes en radioprotection nommées et formées pour exercer les missions définies aux articles R. 4451-110 à R. 4451-114 du code du travail, qui exercent cette fonction en sus de leur activité principale, bénéficieront d'un montant mensuel d'IFSE supplémentaire fixé conformément à la décision n° DEC **XXX** :

- 46,86 €, s'ils exercent cette fonction dans une unité comportant au plus dix-neuf agents exposés aux rayonnements ionisants de catégorie A ou B au sens des dispositions du code du travail et dans le cadre d'une activité soumise à déclaration auprès de l'Autorité de sûreté nucléaire ;
- 93,72 €, s'ils exercent cette fonction dans le cadre d'une activité soumise à autorisation de l'Autorité de sûreté nucléaire ou s'ils exercent cette fonction dans une unité comportant au moins vingt agents exposés aux rayonnements ionisants de catégorie A ou B au sens des dispositions du code du travail et dans le cadre d'une activité soumise à déclaration auprès de l'Autorité de sûreté nucléaire.

b) Degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (DEPREP)

Au regard des sujétions et responsabilités particulières liées à une affectation dans certains services du siège et des délégations régionales ou dans certaines unités, listés par décision du président, un montant mensuel complémentaire peut être servi dans la limite des montants plafonds fixés par la décision n° DEC **XXX** :

Corps	IR			IE			AI		T			ATR	
Groupe	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant plafond	688 €	631 €	579 €	531 €	487 €	447 €	410 €	376 €	345 €	317 €	291 €	267 €	245 €

A titre dérogatoire et exceptionnel, certains agents dont la situation se distingue particulièrement, par leurs sujétions, leurs responsabilités ou un niveau élevé d'exposition peuvent bénéficier d'un montant mensuel d'IFSE complémentaire sur décision expresse du DGDR.

**B. DETERMINATION 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'emporte pas changement de groupe de fonctions.

Sont 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, l'indemnisation des assistants de prévention, la prime de technicité, l'indemnité de difficulté administrative Alsace-Moselle, l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, l'indemnité de panier et l'indemnité de responsabilité des régisseurs effectuant cette mission de manière permanente.

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.

## **C. REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE**

### **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, lequel peut prendre en compte le montant de la « *garantie indemnitaire* » des agents qui en bénéficiaient.

### **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 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.

Au regard de ces critères portant sur la technicité et l'expertise, la part de l'IFSE reconnaissant la technicité et l'expertise déterminée en application du paragraphe A. 2) ci-dessus peut être revalorisée dans limite de 5%, pour une durée de référence de 4 ans. S'agissant des agents percevant l'IFSE « *garantie indemnitaire* », le montant de la réévaluation est également fonction de la part de leur IFSE déterminée en application du paragraphe A. 2) ci-dessus. Ce montant sera servi en complément de l'IFSE « *garantie indemnitaire* ».

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.

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

Le changement de grade donne lieu obligatoirement à un réexamen du montant de l'IFSE déterminé en application du paragraphe A ci-dessus y compris pour les agents percevant l'IFSE « *garantie indemnitaire* ».

#### **D. NOTIFICATION DU MONTANT DE L'IFSE AU XXX ET LORS D'UN CHANGEMENT DE FONCTIONS ET/OU D'UNE REVALORISATION**

Le montant de l'IFSE déterminé en application du paragraphe A ci-dessus servi à compter du XXX sera notifié à XXX en même temps que le classement dans le groupe de fonctions.

Cette notification mentionnera également le montant de la « *garantie indemnitaire* ».

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 A ci-dessus.

#### **E. REGLES D'ABATTEMENT**

Les règles d'abattement suivantes concernent l'IFSE et sont appliquées automatiquement dans l'outil informatique de gestion SIRHUS. 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> (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*).

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 (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*).

En cas de congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant, le bénéficiaire de l'IFSE a droit à son maintien (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*).

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 (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*). 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 (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).

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 (cf. CE section du contentieux, 27 juillet 2012, n° 344801).

#### IV. CIA

##### A. DEFINITION 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.

L'arrêté du **XXX** fixe le montant maximal 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 :

Corps	IR			IE			AI		T			ATR	
Groupe	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1	G2	G1	G2	G3	G1	G2
Montant 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. PROCEDURE

Le montant du complément indemnitaire annuel est proposé par le directeur d'unité au regard de l'évaluation de l'agent, conduite dans le cadre des entretiens annuels d'activités et de l'enveloppe budgétaire mise à sa disposition.

Il est versé en deux fois, en juillet et en décembre, dans les conditions précisées par la note de la direction des ressources humaines.

#### V. EVOLUTION DE LA PRESENTE NOTE DE GESTION

La présente note de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux ingénieurs et techniciens du CNRS a vocation à évoluer.

Le cas échéant, conformément au 5° de l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, le comité technique sera consulté uniquement si les modifications de la note de gestion portent sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. Par voie de conséquence, les barèmes mentionnés dans la note de gestion pourront faire l'objet de modifications sans consultation du comité technique dans la mesure où de telles modifications ne rentrent pas dans le champ de la concertation.

Projet remis participants CT CNRS 21/04/2017

## ANNEXES

### Textes réglementaires

- 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 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 **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 ;
- 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 du Centre national de la recherche scientifique 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 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 ;
- 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 ;

**Cartographie ministérielle des fonctions commune EPST - Version provisoire**

<b>Groupe</b>	<b>Ingénieur de recherche</b>
<b>1</b>	Fonctions à très haute responsabilité et/ou stratégiques Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique Fonctions de haute expertise et/ou hautement spécialisées
<b>2</b>	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
<b>3</b>	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 <i>...telles que définies dans REFERENS</i>

<b>Groupe</b>	<b>Ingénieur d'études</b>
<b>1</b>	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
<b>2</b>	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
<b>3</b>	Fonctions d'études et/ou de conception Fonctions de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques <i>...telles que définies dans REFERENS</i>

<b>Groupe</b>	<b>Assistant ingénieur</b>
<b>1</b>	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
<b>2</b>	Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles Fonctions de coordination Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques Fonctions de mise en œuvre de protocoles expérimentaux <i>...telles que définies dans REFERENS</i>

<b>Groupe</b>	<b>Technicien de la recherche</b>
<b>1</b>	Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions à technicité élevée
<b>2</b>	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions de coordination Fonctions à technicité particulière
<b>3</b>	Fonctions de gestion de procédures usuelles Fonctions à technicité usuelle <i>...telles que définies dans REFERENS</i>

<b>Groupe</b>	<b>Adjoint technique de la recherche</b>
<b>1</b>	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière
<b>2</b>	Fonctions d'exécution d'activités usuelles <i>...telles que définies dans REFERENS</i>

### **Primes de même nature non cumulables avec le RIFSEEP**

- Prime de participation à la recherche scientifique :
  - Décret n° 2002-69 du 15 janvier 2002 fixant le régime de la PPRS dans certains EPST ;
  - Arrêté du 15 janvier 2002 fixant les conditions dans lesquelles sont déterminés les taux moyens et les attributions individuelles de la PPRS.
  
- Prime de fonctions informatiques :
  - Décret n° 71-342 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics, affectés au traitement de l'information.
  
- Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif :
  - Décret n° 2006-491 du 26 avril 2006 instituant une indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique ;
  - Arrêté du 26 avril 2006 fixant le montant annuel maximum de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif attribuée à certains personnels en fonctions dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique.
  
- Indemnisation des assistants de prévention :
  - Décret n° 2002-69 du 15 janvier 2002 fixant le régime de la PPRS dans certains EPST ;
  - Instruction n° 12294DAJ du 1er 2012 relative à la santé et à la sécurité au travail au CNRS.
  
- Prime de technicité :
  - Décret n° 73-374 du 28 mars 1973 relatif à l'attribution d'une prime de technicité aux opérateurs sur machines comptables ;
  - Arrêté du 31 décembre 199 fixant les taux de la prime de technicité allouée aux opérateurs sur machines comptables ;
  - Note CNRS du 21 juillet 2003 portant sur la prime de technicité.
  
- Indemnité de difficulté administrative Alsace-Moselle :
  - Décret n° 46-2020 du 17 septembre 1946 portant attribution d'une indemnité de difficultés administratives aux personnels civils de l'Etat en service dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants :
  - Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
  - Arrêté du 11 août 1975 relatif aux conditions d'attribution des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants susceptibles d'être allouées à divers personnels relevant du ministère de l'éducation et du secrétariat d'Etat aux universités et liste des travaux y ouvrant droit.
  
- Indemnité de panier :
  - Décret n° 73-979 du 22 octobre 1973 relatif à l'attribution de panier en faveur de certains personnels des administrations de l'Etat ;
  - Arrêté du 31 décembre 1999 fixant le taux de l'indemnité de panier allouée à certains personnels des administrations de l'Etat.
  
- Indemnité de responsabilité des régisseurs effectuant cette mission de manière permanente :
  - Décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;
  - Arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

## Primes cumulables par nature avec le RIFSEEP

*(liste non exhaustive)*

- Indemnité de résidence :
  - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 20 ;
  - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 64 ;
  - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnes des établissements publics d'hospitalisation ;
  - Circulaire FP/7 n° 1996 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence.
  
- Supplément familial de traitement :
  - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 20 ;
  - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 64 ;
  - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnes des établissements publics d'hospitalisation ;
  - Décret n° 99-491 du 10 juin 1999 portant attribution à compter du 1er juillet 1999 de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat et à certains personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation et fixant les modalités de calcul du supplément familial de traitement ;
  - Circulaire FP/7 n° 1958 du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement ;
  
- Indemnité de sujétion géographique :
  - Décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 portant création d'une indemnité de sujétion géographique ;
  - Arrêté du 9 juin 2015 fixant le montant de l'indemnité de sujétion géographique attribuée aux agents exerçant dans des services relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche affectés en Guyane ;
  - Note CNRS du 2 juillet 2015 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 portant création d'une indemnité de sujétion géographique.

- Indemnité pour service à la mer :
  - Décret n° 79-267 du 30 mars 1979 instituant une indemnité pour service à la mer en faveur des personnels enseignants, chercheurs et techniques de certains établissements relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
  - Arrêté du 3 avril 2009 fixant le montant et les modalités d'attribution de l'indemnité pour service à la mer allouée à certains personnels relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche.
  
- Indemnité pour travaux de nature exceptionnelle (*plongée sous-marine*) :
  - Décret n° 69-945 du 16 octobre 1969 relatif à la création d'une indemnité pour travaux de nature exceptionnelle au profit des agents du ministère de l'éducation nationale ou des établissements publics de recherche qui en relèvent ;
  - Arrêté du 6 juillet 2000 fixant les taux annuels de l'indemnité pour travaux de nature exceptionnelle allouée aux agents permanents du ministère de l'éducation nationale ou des établissements publics de recherche qui en relèvent.
  
- Indemnité d'éloignement dans les TAAF :
  - Décret n° 67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et des fonctionnaires de l'Etat en service dans les territoires d'Outre-mer ;
  - Décret n° 68-568 du 21 juin 1968 fixant le régime particulier de rémunération des personnels civils de l'Etat et des établissements publics à caractère administratif envoyés en service temporaire dans le territoire des Terres australes et antarctiques françaises ;
  - Arrêté du 28 juillet 1967 relatif au coefficient de majoration applicable aux rémunérations des magistrats et des fonctionnaires de l'Etat en service dans les territoires d'outre-mer.
  
- Prime d'intéressement :
  - Code de la propriété intellectuelle.
  
- Indemnité de départ volontaire :
  - Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire ;
  - Décret n° 88-211 du 3 mars 1988 instituant une indemnité de départ volontaire des chargés de recherche et des directeurs de recherche du CNRS régis par le décret n° 84-1185 du 27 décembre 1984 ;

- Décision n° 090035 DRH du 2 avril 2009 fixant pour les agents du CNRS les modalités de calcul du montant de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n°2008-338 du 17 avril 2008 ;
- Note CNRS du 17 février 2015 portant sur l'indemnité de départ volontaire.

Projet remis participants CT CNRS 21/04/2017

### **Primes cumulables par exception avec le RIFSEEP**

*(cf. 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)*

- Indemnité de caisse et de responsabilité :
  - Décret n° 73-899 du 18 septembre 1973 relatif aux indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables des établissements publics nationaux.
  
- Indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail :
  - Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Projet remis participants CT CNRS 2104/2011