



Direction des ressources humaines

Paris, le **02 OCT. 2023**

Le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer

à

destinataires in fine

Objet : modalités de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication – nouvelle version applicable au 1^{er} janvier 2023 (puis au 1^{er} janvier 2024 pour les socles indemnitaires IFSE)

Références :

- 1- 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 ;
- 2- décret n° 2015-576 du 27 mai 2015 modifié portant statut particulier du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication ;
- 3- décret n° 2016-81 du 29 janvier 2016 relatif à l'emploi de chef de projet en systèmes et réseaux d'information et de communication des administrations de l'Etat ;
- 4- décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;
- 5- arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- 6- arrêté du 16 décembre 2015 pris pour l'application au corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication 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 ;
- 7- circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

SOMMAIRE

Introduction.....	4
1. Principes généraux	4
1.1 Le maintien du régime indemnitaire acquis par l'agent	4
1.2 La revalorisation du montant de l'IFSE	5
1.3 Le classement des agents dans les groupes de fonctions.	6
1.4 La rédaction des états liquidatifs de l'IFSE	6
1.5 La notification à l'agent du groupe de fonctions.....	6
1.6 La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés	7
1.7 La proratisation de l'IFSE en fonction de la quotité de travail.....	7
1.8 La promotion dans un corps.....	7
1.9 Le détachement entrant	7
1.10 La position normale d'activité (PNA) entrante.....	8
1.11 La réintégration après un détachement sortant ou une PNA sortante.....	8
1.12 La mise à disposition (MAD) sortante	9
1.13 La mise en disponibilité, le congé parental, le congé de longue maladie, le congé de longue durée et la reprise d'activité à temps partiel thérapeutique	9
1.14 Le congé de maternité et le congé de paternité	9
1.15 Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service	9
1.16 Les spécificités attachées au recrutement des agents bénéficiaires d'une obligation d'emploi.....	10
2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.....	11
2.1 Montant d'IFSE garanti	11
2.2 Les modalités d'évolution du montant d'IFSE	11
2.2.1 L'avancement de grade.....	11
2.2.2 Le détachement sur l'emploi fonctionnel de la filière numérique	11
2.2.3 La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés	12
2.2.4 La mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions supérieur	12
2.2.5 La mobilité sur un emploi d'un même groupe de fonctions.....	12
2.2.6 La mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur	13
Annexe 1 : Définition des groupes de fonctions pour le corps des ingénieurs SIC.....	15
Annexe 2 : Liste des primes intégrées au RIFSEEP.....	16
Annexe 3 : Montants de revalorisation indemnitaire pour la modulation de l'IFSE	17
Annexe 4 : Socles indemnitaires (IFSE) par groupe de fonctions.....	18

A l'exception de certaines dispositions qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, les dispositions de la présente instruction sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2023 et remplacent l'instruction du 19 septembre 2017.

La présente instruction a pour objet de transposer la mesure nouvelle de revalorisation de l'IFSE du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC) obtenue par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer au titre de la loi de finances 2023.

Cette instruction précise :

- les nouveaux socles annuels d'IFSE des ISIC ;
- les nouveaux montants annuels de revalorisation de l'IFSE en cas d'avancement de grade ;
- les nouveaux montants annuels de revalorisation de l'IFSE en cas de mobilité de changement de fonctions ;
- les montants des revalorisations forfaitaires accordées aux ISIC en poste au 1^{er} janvier 2023 puis au 1^{er} janvier 2024.

Les montants annuels d'IFSE des agents en poste au 1^{er} janvier 2023 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Corps	Administration centrale et services déconcentrés en Ile-de-France	Services déconcentrés hors Ile-de-France
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	+ 750 €	+ 1 000 €

Les montants annuels d'IFSE des agents en poste au 1^{er} janvier 2024 seront revalorisés dans les conditions suivantes :

Corps	Administration centrale et services déconcentrés en Ile-de-France	Services déconcentrés hors Ile-de-France
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication	+ 750 €	+ 1 000 €

Introduction

Le décret du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP).

Au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, le RIFSEEP est applicable depuis le 1^{er} janvier 2016 au corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication, corps à vocation interministérielle.

Le RIFSEEP est composé d'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement, et, d'autre part, du complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fin d'année.

Il s'est substitué non seulement aux dispositifs de prime de fonctions et de résultats (PFR) et de taux moyen d'objectifs/réserve d'objectifs (TMO/RO) mais aussi à un certain nombre d'autres primes de même nature. Les primes et indemnités concernées sont celles que l'agent détient au titre de son grade, des fonctions exercées et des sujétions correspondant à l'emploi.

En annexe 2 figure la liste des primes intégrées au RIFSEEP.

Les règles de gestion du complément indemnitaire annuel (CIA) font l'objet d'une instruction particulière chaque année afin de déterminer ses conditions d'application.

1. Principes généraux

1.1 Le maintien du régime indemnitaire acquis par l'agent

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement de responsabilités. Il a pour but de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés.

L'article 6 du décret n°2014-513 garantit aux personnels en poste avant la bascule indemnitaire de conserver au 1^{er} janvier 2016 le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Par ailleurs, les ministères de la vocation interministérielle du corps des ISIC garantissent à chaque agent le maintien du montant d'IFSE qu'il a acquis en cas de mobilité interne.

Le changement de poste vers un groupe de fonctions inférieur n'a aucune incidence, ni à la hausse ni à la baisse, sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Le montant d'IFSE fait l'objet d'une diminution notamment dans les cas suivants :

- mobilité d'administration centrale vers un service déconcentré hors Ile-de-France ;
- mobilité d'un service déconcentré d'Ile-de-France vers d'autres services déconcentrés ;
- réduction de la quotité de travail ;
- congé maladie ordinaire avec impact sur la rémunération (*demi-traitement*)...

1.2 La revalorisation du montant de l'IFSE

L'IFSE d'un agent est au moins égale au socle du groupe de l'emploi occupé et évolue selon les dispositions de l'article 3 du décret du 20 mai 2014 cité en référence :

- en cas de changement de grade ;
- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

En application des dispositions de ce décret, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

L'avancement d'échelon s'effectue sans incidence sur le montant indemnitaire versé aux agents.

Par ailleurs, l'IFSE d'un agent ne peut excéder le plafond réglementaire applicable à son groupe de fonctions au sein de son corps et défini par arrêté interministériel (à l'exception des agents ayant bénéficié, lors de l'adhésion de leur corps au RIFSEEP, de la garantie indemnitaire prévue à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 cité en référence).

En l'absence de revalorisation, le montant de l'IFSE de l'agent reste inchangé.

1.2.1 La mobilité vers un emploi du même groupe de fonctions ou un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur

En cas de mobilité, l'agent formule une demande de réexamen auprès du service qui l'accueille sur son nouveau poste. La décision de revalorisation ou de refus de revalorisation de l'IFSE, prise par la DRH du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, doit être portée à la connaissance de l'agent par le service recruteur.

Les revalorisations prévues par l'instruction s'entendent pour un temps complet et sont des montants annuels bruts. Elles sont intégrées à l'IFSE des agents bénéficiaires qui remplissent les conditions de revalorisation, le RIFSEEP instituant un régime indemnitaire individualisé lié aux fonctions mais aussi au parcours professionnel.

1.2.2 L'avancement de grade

Les montants annuels de revalorisation de l'IFSE en cas d'avancement de grade sont fixés selon le corps et précisés à l'annexe 3 de la présente instruction pour le corps des ingénieurs SIC.

1.2.3 La clause de révision quadriennale

L'article 3 du décret du 20 mai 2014 cité en référence indique que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen a minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'expérience acquise par l'agent.

Les modalités de gestion de cette clause de révision quadriennale pour les agents du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer font l'objet d'une instruction annuelle spécifique.

1.3 Le classement des agents dans les groupes de fonctions

Pour chaque corps ayant adhéré au RIFSEEP est déterminé un nombre de groupes de fonctions au sein desquels les agents doivent être classés. Selon les corps et catégories, le nombre de groupes de fonctions varie de deux à quatre. Le groupe 1 doit être réservé aux postes comportant le plus de responsabilités ou dont les fonctions sont les plus complexes et/ou exigeantes. Le dernier groupe regroupe les agents occupant les fonctions les moins exposées ou les agents les moins expérimentés.

Tous les agents doivent être classés dans les groupes de fonctions selon les fonctions qu'ils occupent en tenant compte de leur expérience et de leur expertise et en cohérence avec le grade détenu.

L'annexe 1 de la présente circulaire liste les fonctions-types par groupe pour le corps des ingénieurs SIC. Elle permet de classer l'ensemble des agents dans les groupes de fonctions. Le corps des ingénieurs SIC étant un corps à vocation interministérielle à gestion ministérielle (par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer), le classement des postes est effectué, après avis des services employeurs, par les bureaux chargés des ressources humaines de chacune des structures dont dépendent les agents.

Chaque agent ne peut être classé que dans l'un des groupes de fonctions de son corps. Le socle indemnitaire qui lui est garanti est celui de son groupe.

1.4 La rédaction des états liquidatifs de l'IFSE

La rédaction des états liquidatifs de l'IFSE relève de la compétence des bureaux de paie dont dépendent les agents.

Les états liquidatifs comportent les mentions prévues en annexe n° 5.1 de la circulaire du 5 décembre 2014 citée en référence.

1.5 La notification à l'agent du groupe de fonctions

Le groupe de fonctions doit impérativement figurer sur les fiches de poste.

Le classement de chaque agent doit être matérialisé par une décision individuelle mentionnant le groupe de fonctions et les fonctions précises de l'agent.

Afin d'effectuer cette notification et de limiter le nombre d'actes administratifs, il est ajouté dans l'arrêté d'affectation un article mentionnant le groupe IFSE auquel est rattaché l'emploi d'affectation ainsi que les fonctions précises de l'agent, en cohérence avec la fiche de poste. Cette décision individuelle est établie par le bureau RH qui assure la gestion administrative de l'agent.

Au visa de l'arrêté d'affectation des ingénieurs SIC, il convient de mentionner les textes suivants :

- le décret du 20 mai 2014 cité en référence ;
- l'arrêté d'adhésion du corps des ingénieurs SIC du 16 décembre 2015 cité en référence.

1.6 La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés

Lorsqu'un fonctionnaire de l'Etat, quelle que soit son administration d'origine, effectue une mobilité de l'administration centrale ou d'un service déconcentré situé en Ile-de-France vers un service déconcentré hors Ile-de-France, son montant d'IFSE est réduit. A l'inverse, lorsqu'un agent effectue une mobilité d'un service déconcentré hors Ile-de-France vers l'administration centrale ou un service déconcentré situé en Ile-de-France, le montant d'IFSE est augmenté (cf. point 2.2.3).

Ce montant ne peut être inférieur au socle minimum garanti d'IFSE dont le montant est fixé par groupe et périmètre d'affectation à l'annexe 4, ni supérieur aux plafonds réglementaires applicables au groupe d'IFSE concerné.

Ces modulations n'ont pas d'effet sur le bénéfice d'une éventuelle revalorisation liée à une mobilité pour un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur ou pour un emploi relevant d'un même groupe de fonctions, dans les conditions définies ci-après.

1.7 La proratisation de l'IFSE en fonction de la quotité de travail

Les montants fixés par la présente instruction concernent des agents à temps plein. Il s'agit également de montants annuels bruts.

Lorsqu'un agent exerce ses fonctions à temps partiel, il convient de proratiser les montants d'IFSE en fonction de la quotité de travail, conformément aux dispositions du décret n°82- 624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

1.8 La promotion dans un corps (après concours, au choix ou par examen professionnel)

Un agent nommé dans un corps (après concours, au choix ou par examen professionnel) est classé dans le groupe de fonctions de son nouveau corps dans le groupe correspondant aux nouvelles fonctions qu'il occupe. En cas de délai avant l'affectation, il est classé dans le groupe le plus bas de son corps.

Il bénéficie alors du montant d'IFSE correspondant au socle indemnitaire garanti au sein de son nouveau corps, tel que défini en annexe 3 de la présente instruction.

Lorsqu'un agent bénéficie avant son changement de corps d'un montant d'IFSE supérieur au socle indemnitaire garanti, il conserve le bénéfice de son montant d'IFSE, sans augmentation ni diminution.

Il ne peut pas y avoir de revalorisation pour changement de poste lors d'une promotion de corps.

1.9 Le détachement entrant

Un fonctionnaire de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, détaché dans le corps concerné par la présente instruction se voit attribuer un montant initial d'IFSE :

- égal au montant de l'IFSE perçu dans son administration d'origine dans le respect des plafonds fixés par arrêtés cités en référence ;
- égal au montant des primes de fonction de même nature que l'IFSE perçu dans son administration d'origine ;
- égal au montant du socle indemnitaire garanti pour son corps si celui-ci est supérieur à l'IFSE ou aux primes de fonctions perçues dans le ministère d'origine.

Les dispositions prévues à l'article 1.6 s'appliquent.

L'agent doit fournir une fiche financière établie par son ministère d'origine dans son dossier de prise en charge.

Par la suite, le montant d'IFSE évolue selon les mêmes modalités que pour les ingénieurs SIC.

Ainsi, les agents intégrant le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer par détachement ne peuvent pas bénéficier d'une revalorisation pour changement de poste au moment de leur arrivée au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

Le fonctionnaire en fonction au sein du ministère d'Intérieur et des Outre-mer, effectuant un détachement filière au sein de ce même ministère, bénéficie d'une revalorisation forfaitaire annuelle brute du montant de son IFSE, s'il justifie d'une durée sur le poste précédent d'au moins 3 ans (Cf. points 2.2.4 et 2.2.5)

1.10 La position normale d'activité (PNA) entrante

L'agent en PNA au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer bénéficie, par principe, des dispositions réglementaires applicables liées à son statut. A cet effet, les indemnités versées à l'agent sont modulées dans la limite des plafonds prévus par les textes réglementaires de son corps d'origine. C'est l'administration d'affectation qui rémunère l'agent. Les primes et indemnités demeurent celles afférentes à son corps et leur modulation relève de la compétence de l'administration dans laquelle il est affecté. En outre, l'agent peut percevoir les indemnités prévues pour l'emploi qu'il occupe (NBI...).

L'arrêté d'affectation de l'agent accueilli en PNA doit mentionner le groupe de fonctions et les fonctions précises de l'agent.

L'agent doit fournir une fiche financière établie par son ministère d'origine dans son dossier de prise en charge.

1.11 La réintégration après un détachement sortant ou une PNA sortante

Dans le cadre d'une réintégration suite à un détachement sortant ou à une PNA sortante, l'agent a droit, a minima, au maintien du montant d'IFSE qui lui était attribué au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer avant son placement en détachement ou en PNA.

L'agent conserve le bénéfice du montant de primes versé par l'administration où il était détaché ou en PNA lorsque ce montant est supérieur à celui qui était le sien avant sa mobilité. Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant des primes ayant la même nature que l'IFSE pourra être maintenu.

Lors de sa réintégration, l'agent bénéficie d'une revalorisation de son IFSE dans le cadre des modalités définies pour son corps :

- s'il réintègre le ministère l'Intérieur et des Outre-mer sur un emploi d'un groupe supérieur à celui occupé préalablement à son placement en détachement ou en PNA ;
- s'il réintègre le ministère sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son placement en détachement ou en PNA.

Pour justifier de la durée passée sur le poste, le temps passé sur l'emploi correspond à la durée du détachement ou de la PNA, en excluant les périodes où l'agent n'était pas en position d'activité.

1.12 La mise à disposition (MAD) sortante

L'agent mis à disposition auprès d'une autre administration est réputé occuper son emploi au sein de son ministère d'origine. Il demeure dans son corps d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir.

Les agents obtenant un changement de grade au cours de leur période de MAD sortante bénéficient de la revalorisation de leur montant d'IFSE correspondant à leur corps.

A l'issue de la période de MAD sortant, l'agent qui reprend ses fonctions au sein de son administration d'origine est éligible au réexamen du montant de l'IFSE s'il justifie d'une durée d'au moins trois ans à compter de la date de mise à disposition.

Pour justifier de cette durée, le temps passé en MAD correspond à la durée effective sur l'emploi en excluant les périodes où l'agent n'était pas en position d'activité.

1.13 La mise en disponibilité, le congé parental, le congé de longue maladie et le congé de longue durée, et la reprise d'activité à temps partiel thérapeutique

Un agent placé dans l'une des situations suivantes a droit, a minima, au maintien de son régime indemnitaire lors de sa réintégration : mise en disponibilité, congé parental, congé de longue maladie (CLM) et congé de longue durée (CLD).

A l'issue d'une période de mise en disponibilité, de congé parental, de CLM ou de CLD, l'agent réintégré dans son corps peut être réaffecté sur son emploi d'origine ou être affecté sur un nouvel emploi.

L'agent réaffecté sur son emploi d'origine bénéficie du maintien de son IFSE tel qu'il était avant son changement de situation. L'agent réaffecté sur un nouvel emploi peut bénéficier d'une revalorisation de son IFSE s'il remplit les conditions définies pour son corps.

Les agents qui n'étaient pas classés dans un groupe de fonctions avant leur placement en CLD sont classés dans le groupe correspondant aux fonctions qu'ils exercent à leur retour.

A l'issue d'un CLM ou CLD, en cas de reprise à temps partiel thérapeutique, l'agent bénéficie d'un maintien de son IFSE à taux plein quelle que soit la quantité de temps de travail.

A l'exception du temps partiel pour raison thérapeutique et du CLM fractionné, le temps passé dans les situations du présent paragraphe n'est pas considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

1.14 Le congé de maternité et le congé de paternité

Un agent placé en congé de maternité ou de paternité continue de percevoir pendant cette période le versement de son IFSE. A l'issue de ce congé, lorsque l'agent est réaffecté de droit sur son emploi, sa situation indemnitaire demeure identique à celle dont il bénéficiait avant sa mise en congé.

Le temps passé dans les situations du présent paragraphe est considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

1.15 Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service

Les dispositions de la présente instruction s'inscrivent dans le respect du principe d'égalité de traitement entre agents d'un même corps, en vertu duquel les personnels investis d'un mandat syndical ne doivent être ni pénalisés, ni avantagés, dans leur carrière.

Sont ici concernés les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein.

En application des dispositions des articles 7 et 8 du décret du 28 septembre 2017, l'agent bénéficiant d'une décharge totale conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé¹. Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités (IFSE) progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même corps ou cadre d'emploi relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein.

1.16 Les spécificités attachées au recrutement des agents bénéficiaires d'une obligation d'emploi

Les agents recrutés au titre des dispositions du Code général de la fonction publique et du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ne bénéficient pas du RIFSEEP pendant leur année de stage puisque, durant cette dernière, ils sont agents contractuels.

Dès leur titularisation dans le corps considéré, ces agents sont éligibles au RIFSEEP et bénéficient du montant de l'IFSE correspondant au socle indemnitaire de leur emploi d'affectation.

¹ CE, n° 371257, 11 février 2015 et CE, n° 344801, 27 juillet 2012 : il convient de tenir compte de la situation individuelle des agents concernés et notamment du dernier emploi occupé par l'intéressé avant l'exercice de son mandat syndical.

2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des membres du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

2.1 Le montant d'IFSE garanti au sein du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

Il s'agit du montant minimum d'IFSE garanti à un agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant à l'un des groupes de son corps.

L'annexe 4 de la présente instruction indique les socles indemnitaires pour les 3 groupes de fonctions du corps des ingénieurs SIC, à compter du 1^{er} janvier 2023 puis au 1^{er} janvier 2024.

2.2 Les modalités d'évolution du montant de l'IFSE

2.2.1 L'avancement de grade

Les montants annuels bruts de revalorisation de l'IFSE en cas d'avancement de grade sont fixés comme suit (cf. annexe 3) :

Corps des ISIC	Services déconcentrés hors Ile-de-France	Administration centrale et services déconcentrés Ile-de-France
ISIC à IPSIC	3 000 €	4 500 €
IPSIC à ISIC hors classe	2 500 €	2 500 €

Le changement de grade n'a pas d'incidence sur le groupe d'emploi d'affectation de l'agent.

En cas de changement de poste consécutif à un avancement, la revalorisation liée à un changement de grade est cumulable avec une revalorisation prévue dans le cadre d'une mobilité sur un groupe de fonctions supérieur ou au sein du même groupe.

2.2.2 Le détachement dans l'emploi fonctionnel de la filière numérique

Un agent détaché dans l'emploi fonctionnel de la filière numérique² bénéficie à la date de son premier détachement sur cet emploi d'une revalorisation de son IFSE de 2 500€ bruts/an.

La revalorisation au titre du détachement dans l'emploi fonctionnel de la filière numérique n'est possible qu'une seule fois au cours de la carrière de l'agent. Par conséquent, la revalorisation n'est possible que lorsque l'agent n'a jamais été détaché sur un emploi fonctionnel lié à sa catégorie et lorsque cette situation n'a pas été prise en compte dans son régime indemnitaire. Ainsi, les agents qui sont déjà bénéficié d'une revalorisation à ce titre ne peuvent bénéficier de la revalorisation de 2 500 €.

Cette revalorisation est cumulable avec la revalorisation de l'IFSE liée à un changement de poste.

² Actuellement régi par le décret n° 2016-81 du 29 janvier 2016 relatif à l'emploi de chef de projet en systèmes et réseaux d'information et de communication des administrations de l'Etat

2.2.3 La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés

A compter du 1^{er} janvier 2023, lorsqu'un fonctionnaire de l'État, appartenant au corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication, quelle que soit son administration d'origine, effectue une mobilité de l'administration centrale ou d'un service déconcentré situé en Île-de-France vers un service déconcentré hors Île-de-France (cf point 1.6), son montant d'IFSE est réduit de 29% puis, à compter du 1^{er} janvier 2024, réduit de 26 %. À l'inverse, lorsqu'un agent effectue une mobilité d'un service déconcentré hors Île-de-France vers l'administration centrale ou un service déconcentré situé en Île-de-France, le montant d'IFSE est augmenté de 42 % puis, à compter du 1^{er} janvier 2024, augmenté de 36 %.

2.2.4 La mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions supérieur

Lorsqu'un agent effectue une mobilité³ afin d'occuper un emploi relevant d'un groupe supérieur que celui occupé précédemment, il bénéficie d'une revalorisation forfaitaire annuelle brute du montant de son IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi, s'il justifie d'une durée sur le poste précédent d'au moins 3 ans à compter de sa date de prise de fonctions.

Corps des ISIC	Administration centrale et services déconcentrés
Du groupe 3 à 2	2 000 €
Du groupe 2 à 1	2 500 €

Le saut de groupe réalisé dans le cadre d'une mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions supérieur (par exemple du groupe 3 au groupe 1), ouvre droit au cumul des revalorisations du montant de l'IFSE.

2.2.5 La mobilité sur un emploi relevant d'un même groupe de fonctions

Lorsqu'un agent effectue une mobilité⁴ afin d'occuper un emploi relevant du même groupe que celui occupé précédemment, il bénéficie d'une revalorisation forfaitaire annuelle brute du montant de son IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi, s'il justifie d'une durée sur le poste précédent d'au moins 3 ans à compter de sa date de prise de fonctions.

Corps des ISIC	Administration centrale et services déconcentrés
Au sein du groupe 3	800 €
Au sein du groupe 2	1 100 €
Au sein du groupe 1	1 300 €

³ hors le cas du déplacement d'office prononcé dans le cadre d'une procédure disciplinaire

⁴ hors le cas du déplacement d'office prononcé dans le cadre d'une procédure disciplinaire

2.2.6 La mobilité sur un emploi relevant d'un groupe de fonctions inférieur

Le changement de poste vers un groupe de fonctions inférieur n'a aucune incidence, ni à la hausse ni à la baisse, sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Il n'y a pas de limite au nombre de revalorisations pour un changement de poste, dans le respect des règles d'ancienneté et des plafonds fixés par arrêtés interministériels.

Les services de la direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer sont à votre disposition pour vous apporter toute précision supplémentaire.

Le contrôleur budgétaire et comptable
ministériel

GENET

Signé numériquement par GENET
NO : O=C=CM/DCB, CN=GENET, E=
olienne.genet@interieur.gouv.fr
Raison : J'approuve ce document avec
ma signature juridiquement valable
Emplacement : 732
Date : 2023.09.22 14:07:27+0200
Foxit PDF Reader Version: 12.1.2

La directrice des ressources humaines


Laurence MÉZIN

Liste des destinataires pour attribution :

Monsieur le chef du service de l'inspection générale de l'administration

Mesdames et Messieurs les préfets

Monsieur le directeur général de la police nationale

Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service de l'administration centrale

Monsieur le secrétaire général du conseil d'État

Messieurs les directeurs d'établissement public administratif

Pour information aux ministères et institutions accueillant des ingénieurs SIC dans le cadre de la vocation interministérielle du corps :

Cour des comptes

Direction interministérielle du numérique

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

Ministère de la Justice

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique

Ministère de la Santé et de la Prévention

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Services de la Première ministre

Annexe 1: Définition des groupes de fonctions pour le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

Groupe	Libellés de fonctions
1	<ul style="list-style-type: none">- Chefs de service- Emplois fonctionnels- Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieur- Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevée
2	<ul style="list-style-type: none">- Adjointes aux chefs de service- Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement intermédiaires- Ingénieurs ayant des fonctions complexes et/ou exposées
3	<ul style="list-style-type: none">- Autres fonctions

Annexe 2 : Liste des primes intégrées au RIFSEEP

Les primes qui ont été intégrées au RISEEP pour le corps des ingénieurs des systèmes de l'information et de la communication sont :

Codes primes et libellés intégrés à l'IFSE	Codes primes et libellés intégrés au CIA
200106 — IFTS - AC	201193 — PRE individuelle
200109 — Indemnité de sujétions diverses	201530 - IAT RO
200111 — Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	201531 — IFTS RO
200113 — Indemnité de difficulté administrative Alsace - Moselle	201532 — Prime de rendement RO
200114 — Prime de rendement administration centrale	201534 — IEMP RO
200115 — Prime de rendement services extérieurs	201550 — PFR part résultat
200286 — Prime informatique	
200492 — Indemnité d'expertise aux personnels	
200508 - IEMP	
200674 - IAT	
200676 - IFTS	
201073 — indemnité forfaitaire représentative de sujétions	
201197 — Indemnités de fonctions et de résultats en faveur de certains personnels d'administration centrale	
201378 — Indemnité forfaitaire de sujétions particulières	
201533 — Article 10	
201769 — IEMP « spécificités » ou « sujétions »	

Annexe 3 : montants⁵ de revalorisation indemnitaire pour la modulation de l'IFSE

I. Avancement de grade

Corps des ISIC	Services déconcentrés hors Ile de France	Administration centrale et services déconcentrés d'Ile de France
ISIC à IPSIC	3 000 €	4 500 €
IPSIC à ISIC hors classe ou emploi fonctionnel	2 500 €	2 500 €

II. Revalorisation consécutive à une mobilité

- Mobilité sur un poste relevant d'un groupe de fonctions supérieur
 ⇒ Pour bénéficier d'une revalorisation, une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans est nécessaire (à compter de la date de prise de fonctions).

Corps des ISIC	Administration centrale et services déconcentrés
Du groupe 3 à 2	2 000 €
Du groupe 2 à 1	2 500 €

- Mobilité sur un poste relevant du même groupe de fonctions
 ⇒ Pour bénéficier d'une revalorisation, une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans est nécessaire (à compter de la date de prise de fonctions).

Corps des ISIC	Administration centrale et services déconcentrés
Au sein du groupe 3	800 €
Au sein du groupe 2	1 100 €
Au sein du groupe 1	1 300 €

⁵ Revalorisation brute annuelle pour l'ensemble des montants indiqués

Annexe 4 : Socles indemnitaires IFSE par groupe de fonctions (applicables à compter du 1er janvier 2023 puis du 1er janvier 2024)

- ⇒ Le tableau suivant indique le montant brut annuel d'IFSE garanti à l'entrée dans un groupe de fonctions.
- ⇒ Le montant est déterminé, selon le groupe de fonctions et le périmètre (administration centrale ou service déconcentré) de l'agent.
- ⇒ Chaque agent conserve le régime indemnitaire (IFSE) qu'il a précédemment acquis lorsque celui-ci est supérieur au montant minimal garanti dans le respect des plafonds interministériels.
- ⇒ Chaque ministère peut moduler les socles par référence aux rémunérations servies pour des corps exerçant des responsabilités comparables.

Groupe de fonctions	Administration centrale Services déconcentrés en Ile-de-France		Services déconcentrés hors Ile-de-France	
	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2023	01/01/2024
Groupe 1	15 120 €	15 870 €	10 670 €	11 670 €
Groupe 2	14 620 €	15 370 €	10 320 €	11 320 €
Groupe 3	14 370 €	15 120 €	10 120 €	11 120 €