RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère de la transition écologique Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales Ministère de la mer
Service du pilotage des moyens et des réseaux ressources humaines Sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse Bureau des politiques de rémunération

Note de gestion du 6 août 2020
relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents des MTE/MCTRCT/MM

NOR : TREK2021393N

(Texte non paru au Journal officiel)

La ministre de la transition écologique (MTE)
La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT)
La ministre de la mer (MM)

Pour attribution ou information : liste des destinataires *in fine*	
Résumé : procédure d'attribution du RIFSEEP aux agents des MTE/MCTRCT/MM affectés en administration centrale ou en service déconcentré.	
Catégorie : Directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	**Domaine :** Administration
Mots clés liste fermée : Fonction Publique	**Mots clés libres :** régime indemnitaire, RIFSEEP, agents du MTE, du MCTRCT et du MM
Textes de référence : - 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'État - Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 (RDFF1519795A) - Circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (RDFF1427139C)	
Notes de gestion abrogées : Note de gestion RIFSEEP du 9/07/2018 (TREK1819251N) – AUE, OP/OPa, infirmiers cat A et B Note de gestion RIFSEEP du 31/07/2018 (TREK1821700N) Note de gestion RIFSEEP des agents en PNA du 20/03/2018 (TREK1807901N) Note de gestion RIFSEEP 12/04/2019 (TREK1911785N) – CED Note de gestion RIFSEEP 18/06/2019 (TREK1917821N) – IPEF Note de gestion CIA du 24/06/2019 NOR : TREK1918446N	
Date de mise en application : A compter du 1er janvier 2020	
Pièces annexes : à compléter	
N° d'homologation Cerfa :	
Publication au bulletin officiel ministériel	

Partie 1 : Dispositions générales 4
I. Champ d'application 4
II. Présentation générale : le dispositif du RIFSEEP 4
A. Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA 4
B. Des montants réglementaires en IFSE et en CIA définis par arrêtés 5
C. Primes cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP 5
Partie 2 : Modalités de gestion de l'IFSE 6
I. La gestion des postes au sein des groupes de fonction 6
A. Présentation des grilles de groupes de fonctions 6
B. Gestion des créations ou modifications substantielles des postes 6
C. Obligation de publication du groupe de fonctions sur la fiche de poste 7
II. Le montant minimal d'IFSE (socle) et les compléments à l'IFSE 7
III. Evolution de l'IFSE : gestion des événements de carrière 7
A. Les variations de l'IFSE 7
B. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel 9
C. Gestion des promotions 13
D. Réexamen de l'IFSE 14
IV. Accueil de nouveaux entrants 15
A. Accueil selon les règles de gestion des MTE/MCTRCT/MM 15
B. Accueil selon d'autres règles de gestion : le cas particulier de certains agents « extérieurs » en position normale d'activité (dite PNA) 16
V. Situations spécifiques 17
A. Agents mis à disposition « à l'extérieur » et payés sur le 217 17
B. Prise en compte des restructurations et réorganisations de service 17
C. La gestion des élèves en scolarité et à la sortie d'école 19
D. Les agents bénéficiant d'une décharge totale ou partielle d'activité de service ou d'une mise à disposition pour se consacrer à une activité syndicale 19
E. Affectation dans le département de la Seine-Saint-Denis (93) 20
Partie 3 : Modalités de gestion du CIA 20
I. Conditions d'éligibilité 20
II. Principes généraux de détermination du CIA 21
A. Eléments pris en compte pour l'appréciation du montant à attribuer 21
B. La prise en compte du temps de présence des agents au sein du périmètre ministériel 25
III. Organisation de l'exercice de modulation 25
A. La phase de fiabilisation du périmètre de la campagne 25
B. La phase de calcul de l'enveloppe de CIA disponible par service 25
C. La phase de détermination du montant de CIA 26
D. Contrôle du respect des enveloppes par service et clôture de la campagne 26

E. Demandes de dérogation pour les petits services 26

Partie 4 : Bilans / Notifications / Recours 27

I. Bilans de l'IFSE et du CIA 27

II. La notification indemnitaire 27

A. Principes propres à IFSE 27

B. Principes propres au CIA 28

III. Recours 28

Annexe 1 - Primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP 29

Annexe 2.1 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps MTE/MCTRCT/MM de la note de gestion 31

Annexe 2.2 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps des MTE/MCTRCT/MM hors note de gestion 33

Annexe 3 - Textes réglementaires des corps hors MTE/MCTRCT/MM statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – (agents en « *PNA* ») 34

Annexe 4.1 - Rôle des chargés de gouvernance et éléments d'appui au classement des postes dans les grilles de fonctions 37

Annexe 4.2 - Plafonds réglementaires RIFSEEP (IFSE et CIA) 39

Annexe 4.3 - Grilles des groupes de fonctions et barème de gestion de l'IFSE hors compléments IFSE... 41

Annexe 4.4 - Complément en IFSE pour les agents ayant des responsabilités de régisseur d'avances et de recettes 77

Annexe 5 - Modèle de fiche indemnitaire 78

Annexe 6 - Tableau pour bilan 80

Annexe 7 - Glossaire 83

Partie 1 : Dispositions générales

I. Champ d'application

La présente note de gestion définit les dispositions relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP – indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA) – à compter du 1er janvier 2020.

Elle a pour objet d'exposer les modalités retenues pour les agents :

- appartenant aux corps des MTE/MCTRCT/MM et affectés au sein des services du ministère ou mis à disposition auprès d'un autre organisme ;
- ou issus de corps gérés par d'autres ministères, accueillis en détachement ou en position normale d'activité (PNA) aux MTE/MCTRCT/MM ;
- payés sur les crédits du programme budgétaire 217.

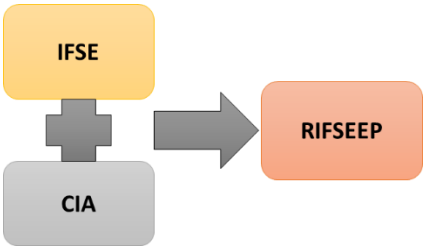
La présente note abroge et remplace les dispositions de l'ensemble des notes de gestion relatives au RIFSEEP des MTE/MCTRCT/MM (*cf. notes de gestion énumérées en p.1*).

II. Présentation générale : le dispositif du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié dans un objectif de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire.

A. Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Il est composé de deux parts : une **indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** et un **complément indemnitaire annuel (CIA) :**



1- **L'IFSE** vient valoriser le parcours professionnel d'un agent. Ainsi, la nature des fonctions occupées par les agents sur leurs postes est identifiée et hiérarchisée au sein de **groupes de fonctions**. Le versement de l'IFSE est mensualisé.

Certains **critères professionnels** sont identifiés à l'article 2 du décret n°2014-513 pour permettre d'effectuer cette hiérarchisation au sein des groupes de fonctions : l'encadrement, la coordination ou à la conception, la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification et les sujétions particulières et le degré d'exposition d'un poste.

L'IFSE vise à encourager la diversification du parcours professionnel, en valorisant non seulement l'accroissement de responsabilités qui peut être lié à l'exercice de fonctions d'encadrement, mais aussi l'expertise, matérialisée par l'acquisition de compétences clés.

L'IFSE tient également compte de l'approfondissement des connaissances et des savoir-faire acquis sur un poste et reconnait l'expérience professionnelle accumulée au cours du parcours professionnel, indépendamment de l'ancienneté de l'agent.

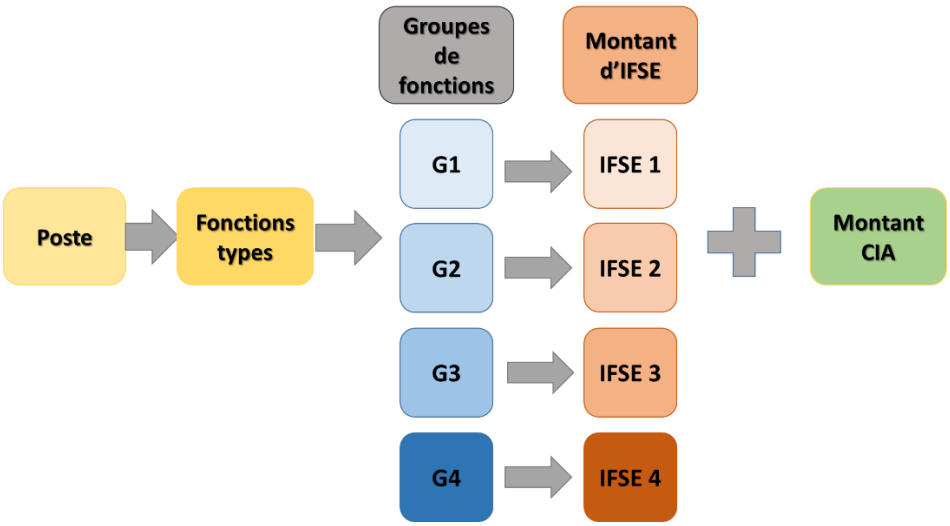
A chaque groupe de fonctions correspondent des montants d'IFSE minimums et maximums définis dans les arrêtés RIFSEEP (*cf. partie I. B ci-dessous*).

Des montants sont aussi définis en gestion par les MTE/MCTRCT/MM (*cf. partie II – modalités de gestion de l'IFSE*).

2- ***Le CIA*** vient valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir et vient reconnaître la valeur professionnelle individuelle de l'agent. Sa détermination se fonde sur l'entretien professionnel annuel, à partir de montants de référence déterminés par le ministère. Il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est annualisé.

L'articulation de ces deux composantes (IFSE et CIA) est ici résumée :



B. Des montants réglementaires en IFSE et en CIA définis par arrêtés

Les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP de chaque corps définissent :

- le nombre de groupes de fonctions (de 2 à 4 groupes) ;
- les montants minimums en IFSE, par niveau de grade ;
- les montants plafonds en IFSE et en CIA, par groupe de fonctions ;
- la date d'adhésion du corps.

Par ailleurs, des montants maximums d'IFSE sont aussi définis lorsque certains agents du corps ou de l'emploi concerné sont susceptibles de bénéficier de concessions de logement pour nécessité absolue de service (NAS). Ces NAS constituent en effet un élément de rémunération en nature, lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions et nécessitant d'adapter les plafonds.

Les montants maximums (y compris si l'agent est logé en NAS) et minimums d'IFSE et les montants maximums de CIA sont rassemblés à l'annexe 4.1 (*plafonds et minimums réglementaires IFSE et CIA*).

C. Primes cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature. Il n'est donc pas compatible avec un autre régime indemnitaire ayant le même objet (visant à valoriser la manière individuelle de servir par exemple).

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées (ex : frais de déplacement), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) et les sujétions ponctuelles liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail.

Certaines primes non cumulables ont été intégrées dans l'IFSE, souvent sous forme de complément identifié (*cf. partie 2. II ; §4*).

La liste de toutes les primes cumulables, non cumulables ou intégrées dans l'IFSE figure en annexe 1 de la présente note. Cette annexe se fonde en partie sur l'arrêté interministériel du 27 août 2015 **(**RDFF1519795A) qui établit la liste des indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

Partie 2 : Modalités de gestion de l'IFSE

I. La gestion des postes au sein des groupes de fonction

A. Présentation des grilles de groupes de fonctions

Sur la base de la hiérarchisation des critères professionnels de l'IFSE, évoquée dans la partie *I. Dispositions générales*, l'identification de fonctions communes par types de postes permet d'opérer un classement de ces fonctions au sein des groupes de fonctions.

Ce classement est défini en annexe 4.3 pour chaque corps ou emploi concerné au sein d'une **grille de fonctions.** Ces grilles distinguent les postes occupés dans les services relevant de l'administration centrale (AC) et dans les services déconcentrés (SD).

Le classement d'un poste dans un groupe doit être opéré à partir des grilles de fonctions.

Les services employeurs présenteront pour information à leur comité technique le classement harmonisé des postes dans les groupes de fonctions des agents bénéficiant du RIFSEEP.

B. Gestion des créations ou modifications substantielles des postes

Les services peuvent avoir à déterminer le classement de postes nouvellement créés ou de postes existants et substantiellement modifiés.

Ceci inclut également la détermination des postes de chargés de mission à enjeux positionnés dans la grille de fonctions des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) ou encore des techniciens supérieurs du développement durable spécialité navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral (TSDD – NSMG).

Le contrôle et la validation des postes sont effectués par **la structure en charge de la gouvernance**[1] du service concerné, garante de la cohérence nationale du classement des postes dans les groupes de fonctions de l'IFSE. Ce dernier peut s'appuyer sur les éléments donnés en annexe 4.1, ainsi que, dans le cas d'une situation complexe, sur le bureau des politiques de rémunération (SG/DRH/P/PPS/PPS4).

[1] *Les structures **chargées de gouvernance** et leur périmètre sont définis en début d'annexe 4.1.*

C. Obligation de publication du groupe de fonctions sur la fiche de poste

Le groupe de fonctions IFSE est indiqué sur chaque fiche de poste publiée.

Par ailleurs, les services de ressources humaines de proximité doivent prendre soin de renseigner, en liaison avec leur service paie (SG/DRH/G/PAM ou TERCO en centrale ; PSI en région), que le groupe de fonctions d'appartenance de chaque agent est bien présent dans l'outil SIRH RGP Primes.

Pour rappel, le groupe de fonctions d'appartenance est un élément déterminant pour établir le montant minimum d'IFSE de l'agent en gestion.

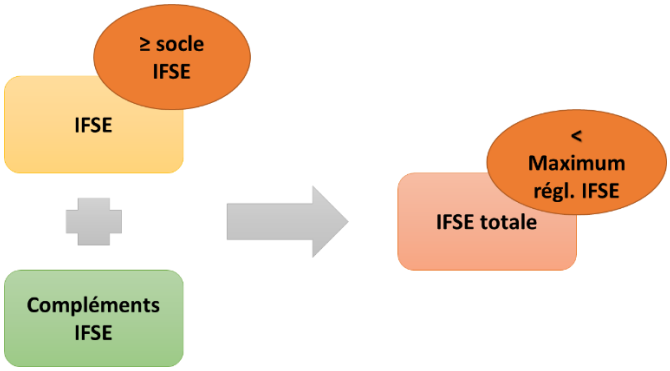
II. Le montant minimal d'IFSE (socle) et les compléments à l'IFSE

Il a été défini par le ministère un montant d'IFSE appelé « **socle indemnitaire** » ou « **socle d'IFSE** », pour chacun des groupes de fonction du corps ou de l'emploi concerné.

Au sein de chaque groupe de fonctions, ces socles indemnitaires sont aussi différenciés selon les **grades** des agents et selon leur **affectation** (administration centrale / service déconcentré).

Le socle indemnitaire constitue le **montant d'IFSE minimal** attendu en gestion. Toutefois, certains agents peuvent percevoir une IFSE d'un montant inférieur à ce socle du fait de situations individuelles spécifiques.

Par ailleurs, la nature de certaines sujétions rencontrées sur les fonctions exercées par les agents entraine l'attribution d'un **complément d'IFSE,** dans la limite des montants maximums réglementaires. Il peut s'agir de sujétions fonctionnelles *(ex : qualification informatique de chef pupitreur)* ou géographiques. Ces compléments IFSE sont tous indiqués en annexe 4.3 pour chacun des corps.



III. Evolution de l'IFSE : gestion des événements de carrière

A. Les variations de l'IFSE

Certains événements de carrière (changement de corps ou de grade, mobilité etc.) impactent le montant d'IFSE des agents.

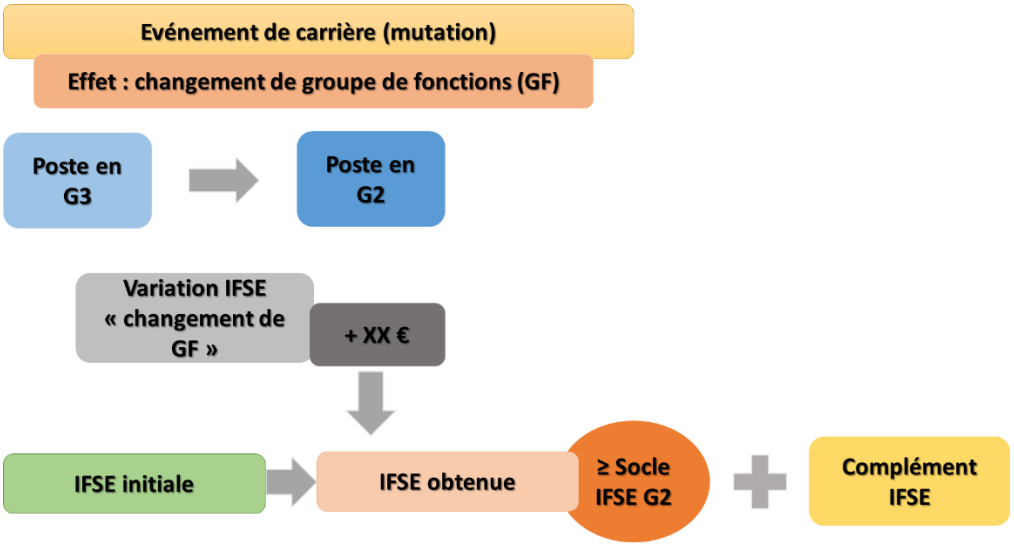
En fonction de la nature de ces changements, une **variation du montant de l'IFSE (+/-)**, a été définie pour chaque corps ou emploi / niveau de grade et/ou type de service d'affectation (AC/SD). Ces variations sont présentées en annexe 4.3.

Toutefois, une fois la variation d'IFSE appliquée au montant d'IFSE initial de l'agent, le montant d'IFSE obtenu doit toujours être supérieur ou *a minima* égal au **socle d'IFSE** de cet agent. Si ce n'est pas le cas, son montant d'IFSE est réajusté au niveau de ce socle.

Dans la limite des montants maximums réglementaires, viennent s'y ajouter le(s) **complément(s) d'IFSE**, si l'agent en bénéficie (cf. II ci-dessus).

Exemple

Un agent occupant un poste du groupe 3 mute sur un nouveau poste, classé en groupe 2 (G2). Une fois appliqué la variation d'IFSE définie pour le changement de groupe de fonctions (de groupe 3 vers un groupe 2), il faut vérifier que le montant d'IFSE obtenu soit égal ou supérieur au nouveau socle d'IFSE de l'agent (socle du G2, du niveau de grade et du type de service d'appartenance).



Par ailleurs, plusieurs événements de carrière peuvent intervenir sur une période rapprochée.

Exemple

Un secrétaire administratif de classe normale affecté en administration centrale sur un poste en G3 réussit l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe supérieure. La date d'effet de la promotion est fixée au 1er mars de l'année N. L'agent mute pour un nouveau poste dans un service déconcentré avec effet au 1er septembre de la même année. Son nouveau poste est classé en G2.

Les variations d'IFSE peuvent alors se cumuler.

Ordre d'examen	Type d'événement de carrière	Effet de l'évenement de carrière	Date d'effet de la variation IFSE	*Exemple*
1	Promotion	Changement de corps, grade	Date de la promotion	*01/03/20*
2	Changement de type d'affectation	Mutation (AC, SD)	Date de l'affectation dans le nouveau poste et service	*01/09/20*
3	Changement de poste	Nouveau poste et/ou groupe de fonctions	Date de l'affectation dans le nouveau poste et service	*01/09/20*

B. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel

La notion de **périmètre ministériel** est entendue dans un sens large : il englobe les services des MTE/MCTRCT/MM, mais aussi le champ des opérateurs sous tutelle des MTE/MCTRCT/MM.

La **mobilité** des agents au sein de ce périmètre inclut donc les mutations internes, entre services des MTE/MCTRCT/MM, mais aussi les mobilités externes, depuis ses opérateurs vers les services du ministère.

1. Changement de groupe de fonctions ascendant ou descendant

Dans ce cas, l'agent mute et prend un poste classé dans un groupe de fonctions différent de celui de son poste antérieur :

- S'il s'agit d'un **changement de groupe de fonction ascendant** :

Le montant de l'IFSE[2] de l'agent est augmentée de la variation d'IFSE associée à un changement de groupe ascendant. Chacune de ces variations d'IFSE applicable par corps ou emploi est définie au sein de l'annexe 4.3.
Dans le cas où le montant d'IFSE obtenu s'avère inférieur au socle d'IFSE du groupe de fonctions du poste d'accueil, celui-ci est ajusté au niveau de ce socle.

- S'il s'agit d'un **changement de groupe de fonction descendant** :

Le montant de l'IFSE n'évolue pas, sous réserve que la mutation remplisse les conditions suivantes :

- elle doit se matérialiser en administration centrale, par un changement de **service**[3] d'affectation et en service déconcentré, par un changement **de service d'affectation ou de résidence administrative** ;
- le poste précédent doit avoir été occupé au moins 3 ans.

Dans le cas où ces conditions ne sont pas remplies, le changement de groupe de fonctions entraine une diminution de l'IFSE, à hauteur de la variation d'IFSE définie au sein de l'annexe 4.3.
Si le montant de l'IFSE obtenu s'avère inférieur au socle d'IFSE du groupe de fonctions correspondant, celui-ci est ajusté au niveau de ce socle.

Exemples

1° Un agent est sur un poste classé en G3. Il mute au sein de sa DDT, d'un service A vers un service B, sur un poste en G4. Il cumule trois ans sur son précédent poste

→ l'agent remplit la condition de trois ans d'ancienneté sur le poste précédent. En revanche, sans changement de résidence administrative, la deuxième condition demandée n'est pas remplie.

Il sera appliqué à l'agent la variation d'IFSE pour changement de groupe descendant. Si le montant obtenu en IFSE est inférieur au socle d'IFSE du groupe 4 de son corps et grade d'appartenance, son IFSE sera réajusté au niveau du socle.

2° Un agent est sur un poste classé en G3. Il mute d'une DDT à une DREAL, sur un nouveau poste en G4. Il cumule trois ans sur son précédent poste

→ L'agent remplit les conditions des trois ans d'ancienneté et de changement de service d'affectation et de résidence administrative. On ne lui applique pas de variation d'IFSE.

---

[2] *Hors complément d'IFSE éventuel.*

[3] *En administration centrale, le « **service** » se définit comme étant dirigé par une autorité occupant un emploi supérieur, nommée par décision du Gouvernement au sens de l'article 25 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Il s'agit des autorités définies par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985.*

3° Un agent est sur un poste classé en G3 en administration centrale. Il mute au sein de la DRH, sur un poste en G4, en cumulant trois ans sur le précédent poste

→ L'agent ne remplit pas les conditions requises, car il n'a pas changé de service.
Il lui sera appliqué une variation d'IFSE pour changement de groupe descendant. Si le montant obtenu en IFSE est inférieur au socle d'IFSE du groupe 4 de son corps et grade d'appartenance, son IFSE sera réajusté au niveau du socle.

4° Un agent est sur un poste classé en G3 en administration centrale. Il mute de la DRH à la DGALN, sur un poste en G4. Il cumule trois ans d'ancienneté sur le précédent poste.

→ Il remplit les conditions : on ne lui applique pas de variation d'IFSE pour changement de groupe descendant. Son IFSE n'évolue pas.

2. Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions

Un agent peut muter et prendre un nouveau poste, sans que cela implique un changement de groupe de fonctions.

Exemple

Un secrétaire administratif, sur un poste de « chargé d'études prévention des expulsions locatives » change de poste pour un poste de « gestionnaire de proximité en ressources humaines » en service déconcentré.
Dans la grille des groupes de fonctions, le premier poste correspond aux natures de fonctions de « chargés d'études » ; le second aux « fonctions au sein d'une entité de niveau 1 ». Ces deux postes sont classés en groupe 3.

Un nouveau poste matérialise toutefois une diversification du parcours professionnel de l'agent et l'acquisition de connaissances et de compétences nouvelles.

Le montant de l'IFSE de l'agent augmente à hauteur de la variation d'IFSE définie au sein l'annexe 4.3. La **mutation** doit remplir les conditions suivantes :
- elle doit se matérialiser en administration centrale, par un changement de **service d'affectation**[4] ou en service déconcentré, par un changement de **service d'affectation ou de résidence administrative** ;
- le poste précédent doit avoir été occupé au moins 3 ans.

Dans le cas contraire, le changement de poste n'entraine aucune évolution du niveau d'IFSE, ni à la hausse ni à la baisse.

Exemples

1° Un agent est en G3. Il mute au sein d'une DDT, d'un pôle A vers un pôle B, sur un poste également en G3. Il cumule trois ans sur son précédent poste

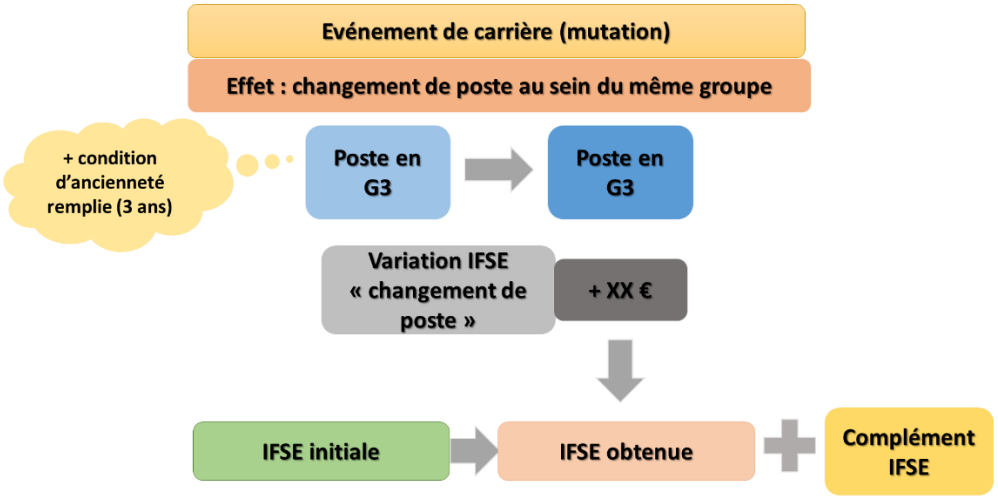
→ L'agent ne remplit pas les conditions requises, car il n'a pas changé de service. Son IFSE n'évolue pas.

---

[4] *En administration centrale, le « **service** » se définit comme étant dirigé par une autorité occupant un emploi supérieur, nommée par décision du Gouvernement au sens de l'article 25 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Il s'agit des autorités définies par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985.*

2° Un agent est en G3. Il mute d'une DDT à une DREAL, sur un poste en G3. Il cumule trois ans sur son précédent poste.

→ L'agent remplit les conditions requises. Il lui sera appliqué une variation d'IFSE pour changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions, de la manière suivante :



3° Un agent est en G3 en administration centrale, à la DRH. Il mute au sein de la DRH sur un poste en G3. Il a occupé son poste précédent pendant au moins trois ans.

→ Les conditions ne sont pas remplies car il n'y a pas de changement de service. Son IFSE n'évolue pas.

4° Un agent est en G3 en administration centrale. Il mute de la DRH à la DGALN pour un nouveau poste également en G3. Il a trois ans d'expérience sur son précédent poste.

→ Les conditions sont remplies : on lui applique une variation d'IFSE pour changement de poste au sein du même groupe de fonctions. Comme il ne change pas de groupe de fonctions, le montant obtenu ne devrait pas être inférieur au socle (cf. exemple ci-dessus).

3. Mutation entre services d'administration centrale et services déconcentrés

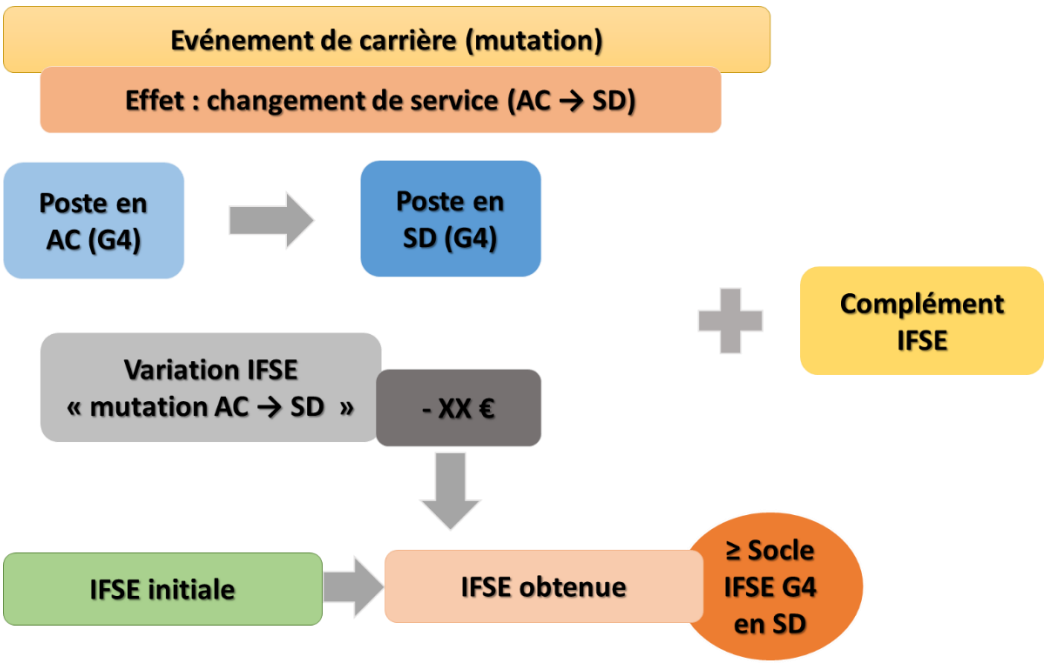
Quand un agent mute d'un service déconcentré vers un service d'administration centrale, le montant de son IFSE est augmenté de la variation d'IFSE. Cette variation d'IFSE applicable est définie au sein de l'annexe 4.3.

Dans le cas où le montant d'IFSE obtenu après application de cette variation est inférieur au socle d'IFSE du groupe de fonctions d'arrivée défini en administration centrale, il est ajusté à hauteur de ce socle.

Quand un agent mute d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré, le montant de son IFSE diminue à hauteur de la variation d'IFSE définie au sein de l'annexe 4.3

Attention : les montants d'IFSE évoluent avec effet au 1er janvier 2020 (cf. annexes 4.3 IFSE de gestion selon les corps).

Si le montant d'IFSE obtenu est inférieur au socle du groupe de fonction d'arrivée défini en service déconcentré, il est ajusté au niveau de ce socle.



4. <u>Mobilité d'un agent depuis un opérateur sous tutelle des MTE/MCTRCT/MM vers un service déconcentré ou d'administration centrale</u>

La mobilité ou la réintégration suite à un détachement d'un agent venant d'un opérateur sous tutelle des MTE/MCTRCT/MM vers un service des MTE/MCTRCT/MM est gérée comme les mobilités internes aux MTE/MCTRCT/MM.

Aussi, les variations d'IFSE relatives à la mobilité interne précédemment exposées – changement de groupe de fonctions, changement de poste sans changement de groupe de fonctions, mutation entre administration centrale et services déconcentrés – leur sont appliquées

<u>A noter, des différences de classement des fonctions au sein des groupes de fonctions peuvent exister entre les opérateurs et les services des MTE/MCTRCT/MM. Selon les cas rencontrés, il est impératif de prendre attache auprès du service de ressources humaines de l'opérateur concerné.</u>
Ceci permet de s'assurer, notamment, de la concordance des classements et de la réalité des évolutions de groupe de fonctions qui peuvent intervenir du fait de cette mobilité.
Par ailleurs, certains opérateurs pratiquent un barème distinct, distinguant les services du siège de l'établissement (administration centrale) de leurs services en délégations territoriales (service déconcentrés).

Exemple

Une DDT va accueillir un secrétaire administratif (SACDD) de classe supérieure, agent des MTE/MCTRCT/MM, qui était auparavant en poste dans un opérateur du ministère. Cet agent occupait précédemment un poste d'adjoint à un responsable d'entité de niveau 1, depuis moins de 3 ans, pour lequel il était classé en G1 (service déconcentré – SD) de cet opérateur. A son arrivée à la DDT, il prend un poste équivalent (adjoint au responsable d'entité de niveau 1). Ce poste est classé G2 dans la grille de fonction du ministère.

Il sera donc tenu compte d'un changement de groupe de fonctions descendant (groupe 1 SD de l'opérateur → groupe 2 SD du ministère).

Cette situation entraine une variation d'IFSE pour changement de groupe de fonctions descendant (dans la limite d'un ajustement au socle indemnitaire du groupe d'arrivée – groupe 2 SD aux MTE/MCTRCT/MM). L'agent ne remplit en effet pas la condition relative à la durée d'occupation de 3 ans du précédent poste (cf. Partie 2. III. A. 1) §3.

S'il avait rempli cette condition et celle d'un changement de résidence administrative, il n'aurait pas eu d'évolution de son IFSE (sauf éventuel ajustement au socle du groupe d'arrivée au ministère).

C. Gestion des promotions

La promotion d'un agent (au choix ou après examen professionnel, réussite d'un concours…), qui entraine un avancement de grade ou un changement de corps est également valorisée par une variation de son montant d'IFSE.

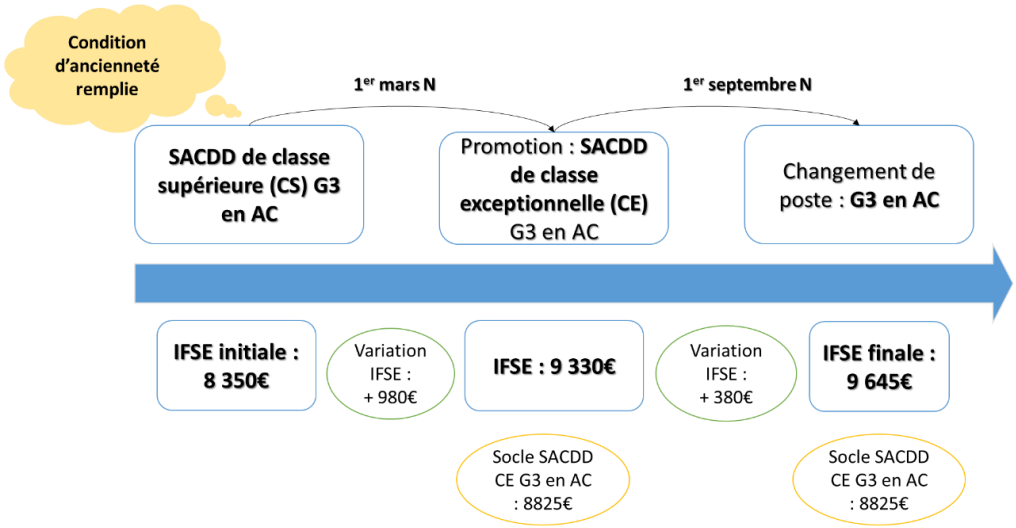
1. Changement de grade, avec ou sans mobilité

Un avancement de grade entraine pour un agent une augmentation du montant de son IFSE, à hauteur de la variation d'IFSE définie au sein de chaque annexe 4.3.
Dans le cas où le montant d'IFSE obtenu s'avère inférieur au socle d'IFSE d'arrivée, il est ajusté au niveau de ce socle.

Le changement de grade peut s'accompagner d'une mobilité de l'agent, s'il mute sur un nouveau poste. Les variations d'IFSE se cumulent à la date d'effet de l'événement de carrière.

Exemple

Un secrétaire administratif (SACDD) de classe supérieure occupe depuis plus de 3 ans un poste classé en G3 en administration centrale. Il a 8 350€ d'IFSE annuels. Il bénéficie d'un avancement au grade de la classe exceptionnelle le 1er mars de l'année N. Il mute le 1er septembre de l'année N sur un autre poste dans un nouveau service, toujours classé en G3 en administration centrale.



2. Changement de corps avec ou sans mobilité

A la suite d'un changement de corps, le montant d'IFSE sera revalorisé à hauteur de la variation d'IFSE définie en annexe 4.3[5] (variation entrée dans le corps), à la date d'effet de cette promotion.

Le service RH de l'agent, en lien avec son service de paie, doit veiller à ce que l'agent soit classé, à cette même date, au sein de la grille de fonctions de son nouveau corps d'appartenance. Ce classement au sein de la grille de fonctions du nouveau corps de l'agent peut entrainer l'ajustement du montant d'IFSE au niveau du socle d'IFSE de son groupe de fonctions et de son grade d'accueil. Une notification devra être réalisée pour l'agent pour ce nouveau classement.

[5] *Cf. annexe correspondant au corps d'arrivée de l'agent.*

Exemple

M. X, SACDD de classe exceptionnelle en AC, est reçu au concours des attachés d'administration de l'Etat – AAE. Son poste de responsable de pôle était classé en G1. Il l'occupait depuis plus de 3 ans.
Il avait initialement une IFSE de 11 800 € annuelle.
A la date d'effet de sa promotion (arrêté matérialisant son changement de corps), le classement dans sa nouvelle grille de fonctions (celle des attachés d'administration de l'Etat) sera en G3.
Une fois appliquée la variation d'IFSE pour promotion dans le corps des AAE (+ 1 240€ pour un AAE en AC), l'IFSE obtenue est de 13 040 €. Ce montant est supérieur au socle du G3 d'un AAE – premier niveau de grade en AC, qui est de 11 880 € d'IFSE.

Lorsque le changement de corps s'accompagne d'une mobilité pour l'agent les variations d'IFSE se cumulent à la date d'effet de l'événement de carrière.

D. Réexamen de l'IFSE

L'IFSE tient compte de l'approfondissement des connaissances et des savoir-faire acquis sur un poste et reconnait l'expérience professionnelle accumulée au cours du parcours professionnel.

C'est pourquoi un réexamen de l'IFSE est organisé par période de référence de 4 ans de présence de l'agent dans le périmètre ministériel (services des MTE/MCTRCT/MM et opérateurs sous tutelle).

Ainsi, pour le 1er janvier 2020, date de première application de ces dispositions, tout agent présent en continuité du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2019 dans un service du MTE/MCTRCT/MM ou venant d'un opérateur sous tutelle des MTE/MCTRCT/MM et percevant à chacune des deux dates l'IFSE voit son IFSE réexaminée.

Tous les agents qui ont été affectés aux MTE/MCTRCT/MM ou dont la bascule à l'IFSE a été réalisée après le 1er janvier 2016 sont donc exclus de ce dispositif au titre de l'année 2020.

Pour le 1er janvier 2021, la période de référence considérée sera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020 et ainsi de suite.

L'augmentation du montant de l'IFSE susceptible d'être attribuée à un agent répondant à la condition d'emploi continu précitée, au vu de son expérience acquise, est égale à 200 € annuelle brute.

Toutefois, aucune revalorisation ne peut être attribuée à un agent répondant à la condition d'emploi continu précitée, lorsque celui-ci a déjà bénéficié d'un réexamen de son IFSE au cours de la période de référence de 4 ans, au titre du 1° ou du 3° de l'article 3 du décret du 20 mai 2014, conduisant à une augmentation de son IFSE supérieure à 200 €.

Une revalorisation de son IFSE peut être décidée au bénéfice d'un agent répondant à la condition d'emploi continu précitée qui a bénéficié d'un réexamen de son IFSE au cours de la période de référence de 4 ans, au titre du 1° ou du 3° de l'article 3 du décret du 20 mai 2014, conduisant à une augmentation de son IFSE inférieure à 200 €.

Les montants de l'IFSE à considérer sont ceux dont l'agent devrait bénéficier aux dates considérées même si des retards de gestion en paye sont constatés.

La DRH sollicitera chaque année les chefs de service pour déterminer si des situations individuelles spécifiques peuvent faire obstacle à cette revalorisation d'IFSE liée à l'acquisition d'une expérience professionnelle par l'agent. Ces situations doivent rester exceptionnelles. Elles feront l'objet d'un rapport motivé communiqué au bureau des politiques de rémunération. Une notification motivée, intégrant les voies et délais de recours sera adressée aux agents concernés.

IV. Accueil de nouveaux entrants

Les **nouveaux entrants** sont les agents qui n'étaient pas payés précédemment sur le périmètre ministériel (c'est-à-dire sur le programme 217 ou sur le budget des opérateurs sous tutelle du ministère).

Il peut s'agir d'une primo-affectation dans la fonction publique, d'une réintégration d'un agent des MTE/MCTRCT/MM à la suite d'un détachement dans un organisme extérieur, de l'accueil d'un agent venant d'un organisme extérieur (autre ministère, AAI[6] etc.).

A. Accueil selon les règles de gestion des MTE/MCTRCT/MM

1. Cas des entrants n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire

C'est le cas des primo-affectations dans la fonction publique (ex : sortie d'école ou directement après la réussite d'un concours).

Lors de l'accueil de nouveaux agents n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire, le montant de l'IFSE correspond au **socle d'IFSE du groupe de fonctions d'accueil**.

2. Cas des entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire

C'est le cas par exemple, de l'accueil en position normale d'activité (PNA) ou en détachement, d'un retour de disponibilité ou de détachement, d'une titularisation d'un contractuel dans la fonction publique, etc.

Si ces derniers ont une ancienneté en qualité de fonctionnaire[7], une attestation financière annuelle est fournie par son dernier employeur[8], afin d'obtenir une référence de rémunération annuelle globale sur le poste antérieur.

Le montant d'IFSE de l'agent sera déterminé par référence à son régime indemnitaire antérieur. Certains éléments ne sont pas pris en compte, tels que le CIA perçu antérieurement[9] ou encore des versements indemnitaires exceptionnels non cumulables, par nature, avec l'IFSE.

Le montant d'IFSE sera égal au montant de rémunération indemnitaire antérieure, dans la borne comprise entre le socle d'IFSE d'accueil (minimum) et le montant maximum d'accueil (maximum) définis dans chaque annexe 4.3.

Lorsque le futur poste occupé aux MTE/MCTRCT/MM comprend un complément en IFSE, le maintien de la rémunération antérieure de l'agent sera comparé d'une part, au socle de l'IFSE et, d'autre part, au montant maximum fixé pour le grade et groupe de fonctions augmentés de ce complément.

Pour toute situation en dehors de ce cadre, une demande de prise en charge indemnitaire justifiée sera adressée au bureau des politiques de rémunération (SG/DRH/P/PPS4). Elle sera accompagnée de l'attestation financière et toutes autres informations utiles sur la rémunération annuelle globale perçue antérieurement par l'intéressé (dont les primes à considérer comme pérennes ou exceptionnelles).

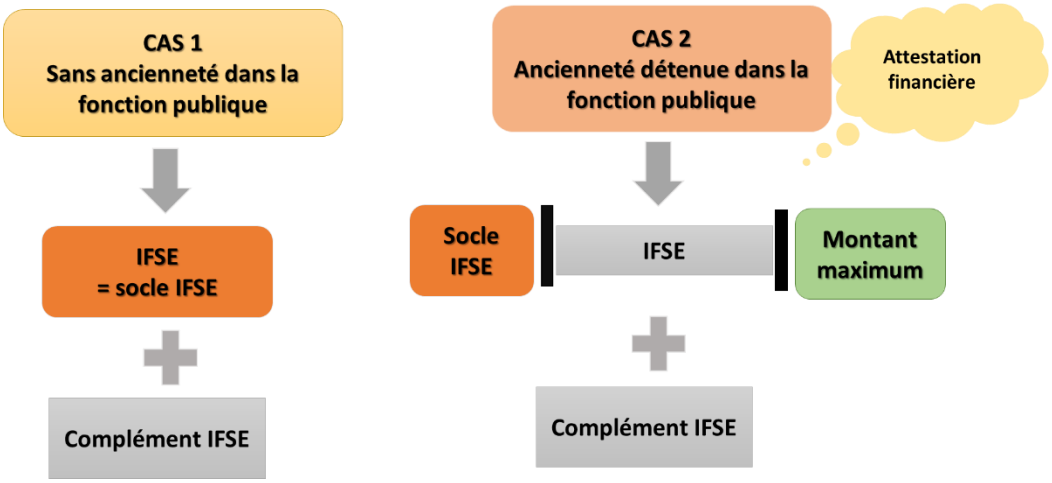
---

[6] *AAI : autorité administrative indépendante.*

[7] *Fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière.*

[8] *Si ce n'est pas le cas, le futur service RH de l'agent doit la demander. L'attestation doit indiquer l'ensemble des éléments relatifs à la rémunération antérieure de l'agent (indiciaire ou NBI compris).*

[9] *Ce dernier pourra bénéficier (s'il remplit les conditions d'éligibilité) de la campagne CIA annuelle des MTE/MCTRCT/MM.*



B. Accueil selon d'autres règles de gestion : le cas particulier de certains agents « extérieurs » en position normale d'activité (dite PNA)

Pour rappel, l'accueil d'un agent ne peut s'opérer en position d'activité (« PNA »)[10] que dans la mesure où :
- il appartient à la fonction publique d'Etat ;
- il a vocation à être affecté sur un poste dont les missions correspondent aux fonctions qu'il a vocation à exercer / et au sein d'une structure dans laquelle il est éligible à exercer.
  Ces fonctions sont définies dans le statut de son corps d'appartenance.

Durant sa période en PNA, l'agent est réputé rester en position d'activité : il bénéficie donc des dispositions réglementaires applicables à son corps. Par conséquent, les primes et indemnités qui lui sont versées sont celles de son corps d'appartenance (*exemple : pour un secrétaire administratif, le RIFSEEP ; pour un ITPE, l'ISS et la PSR).*

En revanche, l'agent est rémunéré par son administration d'accueil (par les MTE/MCRTCT/MM sur les crédits du programme 217) : la doctrine de gestion est celle qui est déterminée par son employeur.

1° Si l'agent appartient à un corps qui est assimilable aux corps exerçant au sein du MTE/MCTRCT/MM (corps à statut commun) :

- Les dispositions qui lui sont appliquées sont les dispositions de gestion des MTE/MCTRCT/MM **cf. IV. A. Accueil selon les règles de gestion des MTE/MCTRCT/MM**

Ex : secrétaire administratif, adjoint administratif, etc.

2° Si l'agent appartient à un corps spécifique d'une autre administration : les dispositions qui lui sont appliquées sont les dispositions de gestion de son administration d'origine, sauf exception.
Ex : ingénieur d'études et de fabrications du ministère des armées, etc.

[10] *Décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat.*

Dans le cas 2°, les services RH doivent porter attention à l'actualité indemnitaire qui peut entourer la gestion du corps de ces agents. Ils doivent se référer aux instructions, circulaires appliquées par l'administration d'origine.
Le bureau des politiques de rémunération peut être sollicité pour appui (SG/DRH/P/PPS4). Une actualisation régulière des informations disponibles concernant ces corps se trouve sur le portail RH http://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr/.

V. Situations spécifiques

A. Agents mis à disposition « à l'extérieur » et payés sur le 217

Les agents en mise à disposition[11] sont gérés dans le cadre d'une convention, conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Durant la mise à disposition, l'agent demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'établissement et la gestion des conventions de mise à disposition sont réalisées par les services de l'administration centrale soit au niveau de la direction des ressources humaines (service pilotage SG/DRH/P/PPS), soit, dans le cas des agents mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger, par la direction des affaires européennes et internationales (SG/DAEI/EI).

En revanche, le suivi de la gestion administrative et financière de l'agent, dont la gestion indemnitaire, est à la charge de l'administration d'origine de l'agent. Il s'agit du bureau de ressources humaines de proximité du service qui supporte la gestion de l'effectif correspondant.

Les bureaux de ressources humaines doivent donc porter une attention particulière à ces agents, notamment sur le suivi des évolutions de leur situation administrative qui peuvent produire un impact sur sa situation indemnitaire. Pour rappel, les règles de gestion de l'IFSE (socles, variations IFSE ou compléments) sont appliquées à ces agents dans les conditions du droit commun (concernant leur CIA, *cf. Partie 3. I et III. C*).

Les bureaux de ressources humaines de proximité doivent signaler tout changement dans la situation indemnitaire aux bureaux en charge de la gestion administrative et de la paie des MTE/MCTRCT/MM (PAM/TERCO et PSI), pour prise en compte en paie.

Ils doivent également veiller à indiquer ces évolutions au référent RH de l'organisme d'accueil de l'agent, pour que ce dernier puisse en informer l'agent le cas échéant.

B. Prise en compte des restructurations et réorganisations de service

Lors de la mise en place de restructurations ou de réorganisations, les agents bénéficient d'une garantie de maintien à titre individuel des montants indemnitaires antérieurs jusqu'au changement de poste sollicité par les intéressés.

Les agents concernés par ce maintien conservent, à titre individuel, le groupe de fonctions et le montant de l'IFSE fixés avant la mise en œuvre de la réorganisation. Le caractère individuel de cette disposition est repris dans la notification indemnitaire.

De plus, il est rappelé que la fiche de poste proposée à l'agent doit indiquer impérativement le classement du poste.

[11] *Article 41 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié – décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié*

Néanmoins, en cas d'une évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions supérieur à celui dans lequel se trouvait l'agent avant la réorganisation, une revalorisation de l'IFSE correspondant au changement de groupe ascendant sera opérée.

A l'inverse, une évolution du poste conduisant à un groupe de fonctions inférieur ne se traduira pas par une évolution indemnitaire correspondant à un changement de groupe de fonctions descendant.

Une évolution du poste conduisant au maintien de l'agent dans un même groupe de fonctions peut se traduire par une revalorisation de son IFSE, si cette évolution conduit pour l'agent à un changement du domaine fonctionnel[12] d'exercice de ses fonctions.
Le montant de la variation d'IFSE est assimilé au montant défini pour les changements de poste au sein d'un même groupe de fonctions – III. B. 2 et cf. annexe 4.3). A noter que les conditions demandées pour le changement de poste d'un même de groupe de fonctions ne sont pas requises.

Exemples

1° M. X, attaché d'administration de l'Etat, est chargé d'études juridiques dans un service déconcentré. Son poste est en G3.
Son ***service***[13] *fait l'objet d'une réorganisation. M. X choisit de prendre un poste proposé dans le cadre de la réorganisation. Il prend le poste de chargé de communication, également classé en G3.*

→ A la date d'effet de la réorganisation fixée par l'arrêté de réorganisation du service, l'IFSE de M. X évolue à hauteur de la variation d'IFSE définie pour une mobilité avec changement de domaine fonctionnel.

2° Mme X, secrétaire administrative, est responsable d'entité de niveau 1 dans une direction départementale des territoires (DDT), dans une unité chargée de la prévention des risques naturels. Son poste est en G1. Son service fait l'objet d'une réorganisation. Elle choisit alors de prendre un poste proposé dans le cadre de la réorganisation. Elle prend un poste d'adjoint au responsable d'entité de niveau 1, dans le service de la DDT chargé des ressources humaines, classé en G2.

→ A la date d'effet de la réorganisation fixée par l'arrêté de réorganisation du service, Mme X conservera, à titre individuel, son groupe de fonctions et le montant de son IFSE antérieure.
En effet, l'IFSE de Mme X n'évolue pas à hauteur de la variation définie pour la valorisation d'une mobilité fonctionnelle, car même si elle change de domaine fonctionnel, elle change de groupe de fonctions pour passer d'un G1 à un G2.

Dans le cas où l'agent a bénéficié d'une variation de son IFSE, liée à un changement de domaine fonctionnel ou à un changement de groupe de fonction ascendant, la variation d'IFSE est prise en considération pour le réexamen de l'IFSE (*cf. partie 2. III. D. Ci-dessus*).

[12] Domaine fonctionnel au sens du répertoire interministériel des métiers de l'Etat – RIME – et des modèles de fiches de poste qui y sont associées.

[13] *« Service » de l'agent au sens du service qui est visé par l'opération de restructuration ou de réorganisation, dans les termes retenus par l'arrêté de restructuration ou de réorganisation.*

C. La gestion des élèves en scolarité et à la sortie d'école

Les élèves qui, durant leur période de scolarité, sont affectés au sein des services des MTE/MCTRCT/MM préalablement à leur titularisation peuvent percevoir de l'IFSE.
Le montant d'IFSE est fixé au socle du premier groupe de fonction susceptible d'être occupé par le corps concerné. En fonction du type de service dans lequel l'agent se trouve être affecté, il peut s'agir du socle d'IFSE en administration centrale ou en service déconcentré.

Exemple :

Les élèves en scolarité à l'IRA – attachés d'administration de l'Etat sont positionnés au socle d'IFSE du groupe 4, qui est de 8 000€ en cas d'affectation en service déconcentré et de 10 000€ en cas d'affectation en administration centrale.

A la date d'effet de leur titularisation, ils sont ensuite gérés comme de nouveaux entrants sur le périmètre ministériel (cf. IV. A et B). Les élèves qui bénéficient d'une ancienneté dans la fonction publique peuvent alors entrer dans le cas exposé au IV. B ;

D. Les agents bénéficiant d'une décharge totale ou partielle d'activité de service ou d'une mise à disposition pour se consacrer à une activité syndicale

Sont appelés « permanents syndicaux » d'une part, les agents bénéficiaires, sur le fondement de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'une décharge d'activité de service qui leur est accordée par l'administration pour leur permettre de consacrer à une activité syndicale une **quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 %** d'un service à temps plein, et d'autre part, **les agents bénéficiant d'une mise à disposition.** L'ensemble de ces agents est soumis au décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

1. Cas des permanents syndicaux en décharge totale d'activité ou mis à disposition

Les permanents syndicaux déchargés totalement d'activité ou mis à disposition qui bénéficiaient déjà du RIFSEEP avant l'octroi de la décharge d'activité conservent le montant d'IFSE et le groupe de fonctions qui leur était attribué.

Le montant de la dotation indemnitaire annuelle qui leur est attribuée progresse selon l'évolution de la moyenne des montants servis aux agents appartenant au même corps qu'eux à temps plein, relevant de la même autorité de gestion, et occupant un emploi comparable à l'emploi qu'ils occupaient avant de bénéficier d'une décharge d'activité totale. En cas de baisse de la moyenne, le montant de cette dotation est toutefois maintenu.

2. Cas des permanents syndicaux en décharge entre 70% et moins de 100%

L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer. Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

Si le permanent syndical change de grade ou de corps, le montant de sa dotation indemnitaire est fixé conformément aux règles de gestion applicables au grade ou au corps auquel il a accédé.

3. Cas des permanents syndicaux en décharge < 70%

Le montant des primes et indemnités des agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité inférieure à 70% d'un service à temps plein pour exercer une activité syndicale est versé, au titre des fonctions qu'ils continuent d'exercer, au taux correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

E. Affectation dans le département de la Seine-Saint-Denis (93)

Les agents au RIFSEEP, affectés dans le département de la Seine-Saint-Denis, bénéficient d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) identique aux agents affectés en administration centrale. Par conséquent, les montants socles, les variations d'IFSE et les compléments IFSE prévus en administration centrale leur sont applicables.

Ces modalités se substituent aux modalités antérieures de gestion des agents au RIFSEEP en lle-de-France.

La situation au regard des mises au socles indemnitaires, évolution des compléments IFSE, sera régularisée pour ces agents rétroactivement à la date du 1er janvier 2020.

Partie 3 : Modalités de gestion du CIA

En dehors des principes généraux de gestion concernant le CIA qui sont présentés dans cette partie, la DRH (SG/DRH/P/PPS) communiquera chaque année, à partir de 2021 auprès des services les modalités liées au déroulement de la campagne annuelle de CIA des MTE/MCTRCT/MM, en indiquant :

- la date prise en considération pour déterminer l'éligibilité des agents pour la campagne (exemple : effectifs au 1er juillet de l'année N). On la désignera ci-dessous par date de référence, sachant que pour 2020, la date de référence est déterminée au 1er juillet 2020 ;
- les montants de référence déterminés par catégorie/corps/grade par le ministère ;
- le calendrier de réalisation de la campagne.

Une solution adaptée sera trouvée au cas où un agent provenant d'un autre ministère ne pourrait bénéficier d'un CIA d'aucun ministère, en raison de ces règles de gestion. (Par exemple, dates de référence retenues différentes entre les deux ministères).

I. Conditions d'éligibilité

Un agent peut bénéficier d'un CIA dans les conditions cumulatives ci-dessous :
– être bénéficiaire du RIFSEEP (appartenir à un corps ayant fait l'objet d'un arrêté d'adhésion) ;
– être présent dans les effectifs des MTE/MCTRCT/MM à la date de référence ;
– être payé sur les crédits du programme 217.

EXEMPLES D'ELIGIBILITE OU DE NON ELIGIBILITE		
	ELIGIBLES	NON ELIGIBLES
Situation de l'agent	• Fonctionnaire titulaire d'un corps ayant adhéré au RIFSEEP. • Contractuels[14] en stage préalable à la titularisation (et percevant sur cette période de l'IFSE).	• Agents contractuels à durée déterminée ou indéterminée.
Position administrative	• Agents en activité, en position d'activité (PNA) entrante[15], en mise à disposition (MAD) sortante[16]. • Agents en détachement entrant.	• Agent en détachement sortant (autre ministère, administration ou structure). • Agent en MAD entrante. • Agent en disponibilité.

[14] *Au sens de l'article 27 II. De la loi n°84-16 du 11 janvier 1984*
[15] *Cf. VI B. Agents en position normale d'activité.*
[16] *Cf. Situations spécifiques : les services RH d'origine de ces agents doivent y porter attention.*

	• Agent du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (payés par le MAA mais sur les crédits du programme 217). • Décharge d'activité (permanents syndicaux [17])	• Agents qui font l'objet de conventions organisant des délégations de gestion spécifiques (payés par les MTE/MCTRCT/MM mais hors crédits du programme 217).
Temps de présence sur l'année	• Agent présent dans les effectifs à la date de référence.	• Agent parti à la retraite à la date de référence. *Ex : au 1er juillet de l'année 2020.* • Agent hors crédits du programme 217 à la date de référence (*ex : détachement sortant, disponibilité, démission de la fonction publique etc.*).
Situations de congés	• Congés maladie : congés de maladie ordinaire CMO, congé de longue maladie CLM ou de longue durée CLD, congé pour invalidité temporaire imputable au service CITIS. • Congé maternité/paternité/adoption.	• Agents en congé formation.

II. Principes généraux de détermination du CIA

A. Eléments pris en compte pour l'appréciation du montant à attribuer

1. Appréciation fondée sur la manière de servir :

Le montant du CIA de l'année N est déterminé en fonction du **compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** de l'année N portant sur l'évaluation de l'année N-1.

L'engagement et la manière de servir y sont appréciés par différents critères:
– réalisation d'objectifs ;
– capacité à travailler en équipe ;
– connaissance du domaine d'activités ;
– prise en charge de missions complémentaires.

Les critères pris en compte peuvent également être en lien avec des orientations stratégiques propres à chaque employeur :
– implication dans les projets du service ;
– participation à des missions collectives rattachées à l'environnement professionnel.

Les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière (prise en compte notamment de situations d'intérim) peuvent par ailleurs être considérées pour la détermination du montant de CIA.

À noter, qu'en cas de mutation, le CREP de l'année N-1 pourra avoir été établi par un autre service employeur.

[17] *Au sens du point V- D de la présente note*

Pour 2020, il est rappelé que ce dispositif ne prend pas en compte les sujétions ayant prévalu à l'octroi éventuel de la prime exceptionnelle pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire prévu par le décret n°2020-570 du 14 mai 2020.

Pour rappel, le CIA doit être déterminé sans discrimination et sans introduire d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne tiendrait pas compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'ensemble des critères précités permettent de réaliser l'évaluation de l'agent sur la base de la grille ci-dessous :

Manière de servir	Modulation du CIA
Insuffisante	La manière de servir *« Insuffisante »* concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.
A développer/ A consolider	La manière de servir est considérée *« A développer/ A consolider»* lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important
Satisfaisant	La manière de servir est considérée *«Satisfaisante»* lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes
Très satisfaisant	La manière de servir est considérée *«Très satisfaisante»* lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et/ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.
Excellent	La manière de servir est considérée *«Excellente»* lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.

2. <u>La détermination du niveau de modulation :</u>

Il est rappelé que le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, les montants de CIA sont fixés dans la limite comprise entre 0 € et le plafond réglementaire en CIA fixé par groupe de fonctions et par type de service (AC/SD). Ces plafonds réglementaires sont indiqués en annexe 4.2.

Sur cette base, des **montants de référence** en gestion sont définis annuellement pour chaque corps et/ou grade concerné. Ils peuvent évoluer en fonction des disponibilités budgétaires chaque année.

Tableau présentant les montants de référence pour l'année 2020 :

Corps	Grade	Administration centrale *	Service déconcentré
AC, AUE, IPEF, etc	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	1 250 €	1 125 €
AAE, ITPE ex IAM, etc…	Emploi et 2e et 3e niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF, etc	1 125 €	1 000 €
	1er niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF, etc	1 000 €	875 €
OP, ASS, CTSS, Inf A, IASS, assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	1 000 €	875 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, etc	Ensemble des grades des catégorie B	550 €	455 €
AAAE, ATAE, SGM, etc	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	265 €	265 €
* y compris les agents affectés dans le département de la Seine-Saint-Denis (93)			

A partir de ces montants de référence, des **fourchettes de modulation** sont définies et présentées sur le modèle suivant : un tableau indique la correspondance entre l'évaluation qui peut être faite sur la manière de servir d'un agent et les fourchettes de montants du complément annuel qui peuvent y être associées. Ce tableau sera également communiqué à chaque campagne annuelle.

Tableau des fourchettes de modulation en administration centrale pour 2020 :

Administration centrale						
Corps*	**Grade**	**Manière de servir**				
		Insuffisante	*À developper/ À consolider*	*Satisfaisante*	*Très satisfaisante*	*Excellente***
AC, AUE, IPEF, etc	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	De 0 € à 500 €	De 501 € à 1 000 €	De 1000 € à 1250 €	De 1251 € à 1875 €	À partir de 1876 €
AAE, ITPE ex IAM, etc…	Emploi et 2e et 3e niveau de grade	De 0 € à 450 €	De 451 € à 900 €	De 901 € à 1125 €	De 1126 € à 1688 €	À partir de 1689 €
	1er niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF	De 0 € à 400 €	De 401 € à 800 €	De 801 € à 1000 €	De 1001 € à 1500 €	À partir de 1501 €
OP, ASS, CTSS, Inf A, IASS, assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	De 0 € à 400 €	De 401 € à 800 €	De 801 € à 1000 €	De 1001 € à 1500 €	À partir de 1501 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, etc	Ensemble des grades des catégorie B	De 0 € à 220 €	De 221 € à 440 €	De 441 € à 550 €	De 551 € à 825 €	À partir de 826 €
AAAE, ATAE, SGM, etc	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	De 0 € à 106 €	De 107 € à 212 €	De 213 € à 265 €	De 266 € à 398 €	À partir de 399 €
* liste des corps non exhaustive						
**le montant maximum correspond au plafond réglementaire par corps et groupe de fonction (cf.annexe 4.2)						
*** y compris les agents affectés dans le département de la Seine-Saint-Denis (93)						

Tableau des fourchettes de modulation en service déconcentré pour 2020 :

Services déconcentrés						
Corps*	**Grade**	**Manière de servir**				
		Insuffisante	*À developper/ À consolider*	*Satisfaisante*	*Très satisfaisante*	*Excellente***
AC, AUE, IPEF, etc	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	De 0 € à 450 €	De 451 € à 900 €	De 901 € à 1125 €	De 1126 € à 1688 €	À partir de 1689 €
AAE, ITPE ex IAM, etc…	Emploi et 2e et 3e niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF	De 0 € à 400 €	De 401 € à 800 €	De 801 € à 1000 €	De 1001 € à 1500 €	À partir de 1501 €
	1er niveau de grade des corps de catégorie A hors AC, AUE, IPEF	De 0 € à 350 €	De 351 € à 700 €	De 701 € à 875 €	De 876 € à 1313 €	À partir de 1314 €
OP, ASS, CTSS, Inf A, IASS, assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	De 0 € à 350 €	De 351 € à 700 €	De 701 € à 875 €	De 876 € à 1313 €	À partir de 1314 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, etc	Ensemble des grades des catégorie B	De 0 € à 182 €	De 183 € à 364 €	De 365 € à 455 €	De 466 € à 683 €	À partir de 684 €
AAAE, ATAE, SGM, etc	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	De 0 € à 106 €	De 107 € à 212 €	De 213 € à 265 €	De 266 € à 398 €	À partir de 399 €
* liste des corps non exhaustive						
**le montant maximum correspond au plafond réglementaire par corps et groupe de fonction (cf.annexe 4.2)						

Pour rappel, les situations de congés ordinaires de maladie (CMO), de congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption et les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ne doivent pas porter préjudice pour la détermination du montant de CIA.

Le montant de CIA versé aux permanents syndicaux correspond au niveau du montant de référence attribué aux agents du même corps et grade d'appartenance.

3. <u>Corrélation entre le montant attribué et l'appréciation portée sur la manière de servir</u>

Tout montant de CIA retenu se situant dans la fourchette de modulation *« insuffisante »* doit faire l'objet d'un rapport justificatif qui sera transmis à l'agent.

De plus, une motivation circonstanciée devra figurer dans la notification individuelle de CIA de l'agent :
– lorsque le montant de CIA retenu se situe dans la fourchette de modulation *« insuffisante » ;*
– lorsque le montant de CIA retenu se situe dans la fourchette de modulation *« à développer/à consolider »* et que le CREP n'a pas été notifié à l'agent.

B. La prise en compte du temps de présence des agents au sein du périmètre ministériel

Il est tenu compte du temps de présence des agents tel que présenté dans le tableau ci-après :

	TEMPS DE PRESENCE PRORATISE	TEMPS DE PRESENCE NON PRORATISE
Situation de l'agent	• Temps de présence sur l'année au sein du périmètre ministériel (services des MTE/MCTRCT/MM **et** temps passé antérieurement depuis le début de l'année de gestion chez l'opérateur sous tutelle du ministère) • Périodes de CLM/CLD/CITIS • Quotité de travail strictement inférieure à temps partiel à 80% • Temps partiel thérapeutique strictement inférieur à 80%	• Périodes en CMO, congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption. • Quotité de travail, temps partiel thérapeutique ou autre forme de temps partiel **strictement égal ou supérieur à** 80%.

III. Organisation de l'exercice de modulation

L'ensemble de la campagne de CIA se réalise au travers de l'outil RGP Primes. Elle comporte plusieurs phases.

A. La phase de fiabilisation du périmètre de la campagne

Dans cette première phase, les services employeurs vérifient que l'effectif présent sur leur périmètre dans l'outil RGP Primes correspond bien à l'ensemble des agents qui sont éligibles à la campagne au sein de leur service.
Cette fiabilisation peut s'opérer jusqu'à la date fixée dans l'outil RGP Primes pour la clôture de la phase de fiabilisation.

En 2020, la date de référence pour l'éligibilité au CIA est fixée au 1er juillet 2020.
La phase de fiabilisation du périmètre se termine le 14 août 2020.
Les services doivent donc vérifier, au cours de cette phase, l'éligibilité de leurs agents présents dans le périmètre au 1er juillet (*agent au RIFSEEP, présent dans les effectifs, paie sur crédits du programme 217 etc.*) – cf. ensemble des conditions d'éligibilité rappelées au I. ci-dessus.
Par ailleurs, s'ils disposent déjà d'informations sur des entrées/départs attendus dans leurs effectifs au 1er juillet, ils peuvent effectuer une correction en intégrant ou supprimant la ligne agent.

Certains agents peuvent ne pas être présents sur le périmètre du service dans l'outil de modulation. C'est notamment le cas des agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA). Ils sont toutefois intégrés dans le périmètre de l'exercice par DRH/DSNUMRH. La mise en paie pour le compte des MTE/MCTRCT/MM sera assurée par le MAA via son outil SIRH.

B. La phase de calcul de l'enveloppe de CIA disponible par service

Passée la date de fiabilisation, fixée annuellement dans l'outil RGP Primes, le périmètre de l'exercice est figé. L'outil procède alors, sur la base du périmètre des agents présents dans le service et des montants de référence fixés par corps et / ou grade, au calcul de l'enveloppe de CIA disponible pour chaque service.

En 2020, le calcul des enveloppes par l'outil RGP Primes sera assuré à compter du 15 août 2020.

Il est rappelé que la campagne de modulation est conduite dans le strict respect de l'enveloppe fixée par service. Aucune dérogation ne peut être accordée, sauf celle concernant les services de moins de dix agents (*cf. E. ci-dessous*)

Une fongibilité entre les macrogrades à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale est toutefois autorisée. Il convient néanmoins de veiller à maintenir un taux moyen servi globalement homogène entre macrogrades.

C. La phase de détermination du montant de CIA

L'outil RGP Primes est ouvert aux services employeurs pour que ces derniers remplissent, sur cette période (à partir du mois d'août pour ce qui concerne l'année 2020), les montants de CIA.
Sur la base des éléments présentés au II. A, chaque service employeur fixe les montants de CIA individuels pour l'ensemble des agents éligibles au CIA présents dans le service à la date de référence.

Pour l'année 2020, le temps imparti aux services employeurs pour réaliser leur exercice de modulation de CIA en conformité avec l'enveloppe disponible, débute du 14 août 2020 jusqu'au 8 octobre 2020, date de clôture de la campagne.

Concrètement, les chefs de service employeurs sont (liste non exhaustive) :
- les directeurs départementaux interministériels (DDT, DDTM, DDCS, DDPP, DDCSPP) ;
- les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ;
- les directeurs de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;
- les directeurs de la mer (DM) ;
- les directeurs interrégionaux de la mer (DIRM) ;
- les directeurs des STRMTG, CETU et du CNPS ;
- les directeurs interdépartementaux des routes (DIR) ;
- les directeurs généraux d'administration centrale (DGITM, DGALN, CGDD, DGEC, DGPR, SG) ;
- le vice-président du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD).

Concernant les agents mis à disposition sortante, c'est au dernier service employeur d'affectation de l'agent que revient la détermination du montant de CIA pour ces agents. Cette attribution se fait toutefois, en général, au regard du CREP établi par l'organisme d'accueil de l'agent. Le service RH du service employeur de l'agent doit donc se rapprocher préalablement de l'organisme d'accueil pour obtenir le CREP.

Attention : les groupes de fonctions d'appartenance de chaque agent doivent avoir été renseignés dans RGP Primes. Cette information permet à l'outil de pouvoir vérifier le respect du plafond réglementaire de CIA (dont le montant dépend du groupe de fonctions d'appartenance. Cf. annexe 4.1). Faute de quoi, le montant de CIA ne peut être attribué dans l'outil pour l'agent.

De même, l'outil ne permet pas qu'il puisse être attribué un montant de CIA supérieur à ce plafond réglementaire.

D. Contrôle du respect des enveloppes par service et clôture de la campagne

L'outil RGPP primes contrôle le respect des enveloppes par service. Dans le cas où l'enveloppe est dépassée, la validation de l'exercice ne peut être réalisée.

A une date déterminée, la campagne est clôturée dans l'outil et les services ne pourront alors plus effectuer de modification dans l'outil. Un délai est en effet nécessaire pour prévoir ensuite l'injection des montants de CIA en paie.

Pour 2020, la campagne CIA est clôturée au 8 octobre 2020. Le versement du CIA est prévu pour la paye de novembre 2020.

E. Demandes de dérogation pour les petits services

Les services employeurs comportant moins de 10 agents éligibles au RIFSEEP (tout corps et grades confondus) pourront, en cas de dépassement de leur enveloppe, solliciter l'arbitrage du bureau PPS4 en demandant une dérogation. En cas de réponse favorable, cette validation interviendra dans l'outil RGP Primes impérativement avant la date de clôture de l'exercice.

Partie 4 : Bilans / Notifications / Recours

I. Bilans de l'IFSE et du CIA

Chaque début d'année N+1, les services employeurs doivent présenter en comité technique local, un bilan de l'IFSE et du CIA, en respectant les deux règles suivantes :

- obligation d'anonymisation des données à caractère personnel ;
- non présentation des données IFSE pour un corps/grade/sexe lorsque l'effectif recensé est inférieur à 4 agents.

Les cadres types des bilans de l'IFSE et du CIA sont disponibles en annexe 6.1 et 6.2.

Pour alimenter ces bilans, les services employeurs utilisent l'outil indemnitaire RGP Primes, qui permet l'édition des données nécessaires à la réalisation de ces bilans indemnitaires. Chaque service employeur dispose dans l'outil RGP Primes des données concernant l'IFSE des agents de son périmètre.

Par ailleurs, la DRH éditera également en début d'année N+1 un bilan national de l'IFSE. Ce bilan pourra permettre aux services d'enrichir le bilan sur les données IFSE éditées au niveau local.

Un bilan du CIA sera également réalisé par la DRH à l'issue de chaque campagne annuelle.

Ces deux bilans seront publiés sur l'intranet des ministères et présentés aux organisations syndicales représentatives.

II. La notification indemnitaire

La notification indemnitaire est obligatoire.

Les notifications sont directement produites dans l'outil RGP Primes. Elles sont ensuite signées par les services employeurs (direction d'administration centrale, DREAL, DDT, DIR, DIRM, DDCS, etc.).

Elles doivent obligatoirement mentionner les voies et délais de recours dont dispose l'agent.

La notification doit être datée et signée par l'agent afin d'attester de la date à laquelle elle lui a été remise.
Cette date permet de déterminer les délais de recours ouverts à l'agent. En cas de refus de l'agent de signer ce document, il incombe au responsable hiérarchique de l'agent d'indiquer la date à laquelle la notification a été portée à sa connaissance.

Pour rappel, les signatures électroniques peuvent être utilisées pour répondre à ces besoins.

A. Principes propres à IFSE

La notification de l'IFSE doit être réalisée à chaque événement de carrière impliquant une évolution d'IFSE pour l'agent.
A noter que tout changement de situation administrative hors cas de mutation (ex : changement de grade, groupe de fonctions, complément en IFSE) intervenant en cours d'année, sera indiqué sur la même notification indemnitaire.
En revanche, si un agent change de service en cours d'année, une notification sera établie par service employeur. Chaque notification présentera des montants indemnitaires proratisés en fonction du temps de présence de l'agent dans chaque service.

Une mention spécifique sera portée sur la notification des agents dont le classement dans le groupe de fonctions et le montant de l'IFSE sont maintenus dans le cadre d'un changement de poste assuré dans l'intérêt du service lors des réorganisations.

B. Principes propres au CIA

La notification du CIA peut être réalisée dès la validation de l'exercice du service, sans forcément attendre l'étape de mise en paie des montants.

III. Recours

Les notifications indemnitaires (IFSE comme CIA) peuvent faire l'objet d'un recours administratif, gracieux et/ou hiérarchique et, le cas échéant, d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans un délai de deux mois, dans les conditions prévues par les articles R. 421-1 à R. 421-5 du code de justice administrative.

Ce délai de deux mois démarre à compter de la date de notification de la décision à l'agent. Il est rappelé qu'il doit être mentionné dans la notification indemnitaire les voies et délais de recours existant à l'encontre de cette décision, sous peine d'inopposabilité de ces mêmes délais à l'agent.

* *
*

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces dispositions sera transmise au bureau des politiques de rémunération (DRH/PPS4 : pps4.p.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr).

La présente note de gestion sera publiée au bulletin officiel ministériel.

Fait le 6 août 2020

Pour les ministres et par délégation,
Le directeur des ressources humaines

Signé

G. CHATAIGNER

Le 4 août 2020
Le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Visé

A. PHELEP

Annexe 1 - Primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP

Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP[18]

- *Indemnités et primes liées à l'organisation du travail ou « de service fait » :*
  - indemnité de sujétion horaire régie par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 ;
  - indemnité horaire pour travaux supplémentaires régie par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;
  - indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires – 2ème part régie par le décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002 ;
  - indemnité journalière pour les inspecteurs de la sécurité des navires régie par le décret n° 2012671 du 4 mai 2012 ;
  - indemnité pour les contrôles de nuit ou effectués en fin de semaine et les jours fériés régie par le décret n° 2013-423 du 22 mai 2013 ;
  - indemnité d'embarquement et de sortie en mer régie par le décret n° 2013-747 du 14 août 2013 ;
  - indemnité d'astreinte régie par le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015.

- *Indemnités et primes ressortant des exceptions (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) :*
  - indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
  - indemnité pour rémunération de services, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988 ;
  - indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
  - indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement régie par le décret du 2 juillet 2001 ;
  - indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels régie par le décret du 5 décembre 2001 ;
  - prime de sujétions spéciales régie par le décret du 8 novembre 2006 ;
  - rétribution des comptables commis d'office pour la reddition des comptes des comptables publics et assimilés instituée par le décret du 27 août 2007 ;
  - indemnité mensuelle de technicité régie par le décret du 15 décembre 2010 ;
  - indemnité de chargé de mission régie par le décret-loi du 31 janvier 1935 relatif à l'organisation des services administratifs de la présidence du conseil ;
  - prime spécifique de fonctions des chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales régie par le décret n° 2010-454 du 4 mai 2010 relatif à l'attribution d'une prime spécifique de fonctions aux chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales ;
  - indemnité de modernisation des métiers régie par le décret n° 2010-34 du 11 janvier 2010 portant création d'une indemnité de modernisation des métiers à la direction de l'information légale et administrative ;
  - indemnité spécifique de technicité créée par le décret n° 2015-1822 du 29 décembre 2015 portant création d'une indemnité spécifique de technicité ;
  - prime de personnel navigant instituée par le décret n° 2009-1556 du 14 décembre 2009 relatif à la prime de personnel navigant allouée à certains personnels civils des affaires maritimes ;
  - prime spécifique de fonctions attribuée aux agents exerçant les fonctions de délégué du préfet, de délégué du gouvernement et de coordinateur national, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville instituée par le décret n° 2008-1311 du 11 décembre 2008 modifié relatif à l'attribution d'une prime spécifique de fonctions aux agents exerçant les fonctions de délégué du préfet dans les quartiers de la politique de la ville ;
  - prime de responsabilité attribuée au personnel civil du ministère de la défense exerçant les fonctions de contrôleur de la circulation aérienne " essais-réception " instituée par le décret n° 2013-898 du 8 octobre 2013

[18] *Cette liste n'est pas exhaustive. Toutes autres situations rencontrées devront être validées par le bureau PPS4*

modifié relatif à la prime de responsabilité attribuée au personnel civil du ministère de la défense exerçant les fonctions de contrôleur de la circulation aérienne " essais-réception " ;
- indemnité pour service à la mer régie par le 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.

- *Indemnisation des dépenses engagées (frais de missions)*

- ***Autres indemnités** :*
  - indemnité compensatoire pour frais de transport Corse régie par le décret n° 89-251 du 20 avril 1989 ;
  - indemnité compensatrice aux agents affectés dans les communes minières de Moselle régie par le décret n° 2014-1457 du 5 décembre 2014.

Le versement et les modalités d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) : NBI Durafour, NBI politique de la ville et NBI fonctionnelle sont maintenus.

Primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP

- faisant l'objet d'un complément d'IFSE
  - indemnités d'habillement, de chaussures et de petits équipements régies par les décrets n° 60-1302 du 5 décembre 1960 et n° 78-527 du 3 avril 1978 ;
  - prime de traitement automatisée dite « prime informatique » régie par le décret n° 71-343 du 29 avril 1971 ;
  - indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes régie par le décret n° 92681 du 20 juillet 1992 ;

- sans complément d'IFSE
  - indemnité de difficulté administrative Alsace-Moselle régie par le décret n° 46-2320 du 17 septembre 1946 ;
  - prime de rendement d'administration centrale régie par le décret n° 50-196 du 6 février 1950 ;
  - indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants régie par le décret n° 67624 du 23 juillet 1967 ;
  - indemnité d'administration et de technicité régie par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 ;
  - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires d'administration centrale régie par le décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 et des services déconcentrés régie par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002.

Annexe 2.1 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps MTE/MCTRCT/MM de la note de gestion

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Type de gestion	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
A	Administrateur civil	Interministériel	SPM[19]	01/07/2015	Arrêté du 29 juin 2015	RDFF1509521A	Décret n° 99-945 du 16/11/1999
A	Architecte et urbaniste de l'Etat	Bi-ministériel	Ministère de la Culture MTE/MCTRCT/MM	01/01/2017	Arrêté du 12 décembre 2017	TREK1727049A	Décret n° 2004-474 du 2/06/2004
A	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Bi-ministériel	MAA et MTE/MCTRCT/MM	01/01/2019	Arrêté du 14 février 2019	TREK1834442A	Décret n° 2009-1106 du 10/09/2009
A	Attaché d'administration de l'Etat (AAE) Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD)	Interministériel	SPM	01/01/2016	Arrêté du 3 juin 2015 *(Interministériel)* Arrêté du 18/12/2015 *(MTE/MCTRCT/MM)*	RDFF1509522A DEVK1529787A	Décret n° 2011-1317 du 17/10/2011 Décret n° 2007-1315 du 6/09/2007 (CAEDAD)
A	Chargé d'études documentaires (CED)	Interministériel (CED)	MTE/MCTRCT/MM	01/07/2017	Arrêté du 28 décembre 2018	TREK1831053A	Décret n° 98-188 du 19/03/1998
A	Officier de port	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2017	Arrêté du 6 décembre 2017	TREK1726432A	Décret n° 2001-188 du 26/02/2001
A	Conseiller technique de service social Inspecteur technique de l'action sociale - Emploi (AC)	Interministériel	Ministère chargé de la santé (MSS[20])	01/01/2016 *Modification au* 01/02/2020	Arrêté du 23 décembre 2019	CPAF1936225A	Décret n° 2017-1052 du 10/05/2017 Décret n° 2017-1053 du 10/05/2017

[19] *Services du Premier Ministre*
[20] *Ministère des solidarités et de la santé*

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Type de gestion	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
A	Assistant de service social (ASS)	Interministériel	MSS	01/01/2016 *Modification au* 01/02/2020	Arrêté du 23 décembre 2019	CPAF1936226A	Décret n° 2017-1051 du 10/05/2017
A	Infirmier des administrations de l'Etat	Interministériel	MSS	01/01/2017	Arrêté du 31 mai 2016 *(toutes FP)* Arrêté du 4 juillet 2017 *(interministériel)*	RDFF1613061A SSAR1717358A	Décret n° 2012-762 du 9/05/2012
B	Infirmier des administrations de l'Etat	Interministériel	MSS	01/01/2017	Arrêté du 31 mai 2016 *(toutes FP)* Arrêté du 4 juillet 2017 *(interministériel)*	RDFF1613062A SSAR1717359A	Décret n° 94-1020 du 23/11/1994
B	Officier de port adjoint Emploi de responsable de capitainerie	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2017	Arrêté du 6 décembre 2017	TREK1726433A	Décret n° 2013-1146 du 12/12/2013 Décret n° 2013-1147 du 12/12/2013
B	Technicien supérieur du développement durable *(filière NSMG)*	Ministériel *(statut commun)*	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 30 décembre 2015	DEVK1529798A	Décret n° 2012-1064 du 18/09/2012
B	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable	Ministériel *(statut commun)*	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015 (*interministériel)* Arrêté du 18 décembre 2015 *(MTE/MCTRCT/MM)*	RDFF1503471A DEVK1529787A	Décret n° 2012-1065 du 18/09/2012
C	Syndics des gens de MM	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 17 février 2016 *(MTE)*	DEVK1603105A	Décret n°2000-572 du 26/06/2000
C	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (AAAE)	Ministériel *(statut commun)*	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014 *(Interministériel)* Arrêté du 17 février 2016 *(MTE/MCTRCT/MM)*	RDFF1409306A DEVK1603104A	Décret n°2006-1760 du 23/12/2006
C	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (ATAE) Agent principal des services techniques (APST) - Emploi	Ministériel *(statut commun)*	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 28 avril 2015 *(Interministériel)* Arrêté du 17 février 2016 *(MTE/MCTRCT/MM)*	RDFF1503470A DEVK1603104A	Décret n° 2006-1761 du 23/12/2006 Décret n° 75-888 du 23/09/1975

Annexe 2.2 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps des MTE/MCTRCT/MM <u>hors</u> note de gestion

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Type de gestion	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
A	Inspecteur général et inspecteur de l'administration et du développement durable	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015 (*Corps d'inspection*) Arrêté du 18 décembre 2015 (*MTE/MCTRCT/MM*)	RDFF1505045A DEVK1529787A	Décret n° 2005-367 du 21/04/2005
B	Assistant administration aviation civile	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015 *(Interministériel)* Arrêté du 18 novembre 2016 (adhésion MTE)	RDFF1503471A DEVA1630923A	Décret n° 2012-1508 du 27/12/2012
B	Technicien de l'environnement	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2018	Arrêté du 8 octobre 2018	TREK1822918A	Décret n° 2001-586 du 5/07/2001
C	Agent technique de l'environnement	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2018	Arrêté du 8 octobre 2018	TREK1822913A	Décret n° 2001-585 du 5/07/2001
C	Adjoint administration aviation civile	Ministériel	MTE/MCTRCT/MM	01/07/2016	Arrêté du 20 mai 2014 Interministériel Arrêté du 18 novembre 2016 (MTE/MCTRCT/MM)	RDFF1409306A DEVA1630879A	Décret n°93-616 du 26/03/1993

Annexe 3 - Textes réglementaires des corps <u>hors MTE/MCTRCT/MM</u> statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – (agents en « *PNA*[21] »)[22]

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Date arrêté adhésion RIFSEEP	Références NOR	Réf. Statutaire
A	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	MAA	01/01/2019	Arrêté du 8 avril 2019	AGRS1826866A	Décret n° 2017-607 du 21 avril 2017
A	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	MAA	01/01/2020	Arrêté du 14 février 2020	AGRS1922734A	Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006
A	Ingénieur de recherche du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 *(interministériel)* Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634971A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
A	Ingénieur d'études du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 *(interministériel)* Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634968A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
A	Assistant ingénieur du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 *(Interministériel)* Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634962A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
A	Inspection du travail	Ministère chargé du travail	01/01/2016	Arrêté du 25 juillet 2016	ETSR1616048A	Décret n°2003-770 du 20 août 2003
A	Ingénieur du génie sanitaire	Ministère chargé de la santé - MSS[23]	01/01/2018	Arrêté du 27 décembre 2019	SSAR1934125A	Décret n° 90-973 du 30 octobre 1990
A	Ingénieur d'études sanitaires	MSS	01/01/2017	Arrêté du 2 mars 2018	SSAR1805189A	Décret n° 90-975 du 30 octobre 1990

[21] *Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat*
[22] ***NB : liste non exhaustive, situation à ce jour des agents présents aux MTE/MCTRCT/MM.***
[23] *Ministère des solidarités et de la santé*

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Date arrêté adhésion RIFSEEP	Références NOR	Réf. Statutaire
A	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS)	MSS	01/01/2016	Arrêté du 8 janvier 2016	AFSR1531272A	Décret n° 2002-1569 du 24 décembre 2002
A	Pharmacien inspecteur de santé publique	MSS	01/07/2017	Arrêté du 13 juillet 2018	SSAR1820317A	Décret n° 92-1432 du 30 décembre 1992
A	Ingénieur d'études et de fabrications	Min. Armées (MINARM)	01/12/2016	Arrêté du 14 novembre 2016	DEFH1632584A	Décret n° 89-750 du 18 octobre 1989
A	Ingénieur des systèmes d'information et de la communication Chef des services des systèmes d'information et de communication - emploi	Min. Intérieur (MI)	20/12/2015	Arrêté du 16 décembre 2015	INTA1529543A	Décret n° 2015-576 du 27 mai 2015
A	Délégué au permis de conduire et à la sécurité routière	MI	20/12/2015	Arrêté du 17 décembre 2015	INTA1529563A	Décret n° 97-1017 du 30 octobre 1997
A	Chargé d'études documentaires (CHED)	Bi-ministériel (CHED)	Ministère de la Culture	Arrêté du 28 décembre 2018	TREK1831053A	Décret n° 98-188 du 19/03/1998
A	Ingénieur des travaux de la météorologie Chef d'unité technique de Météo-France - emploi	Météo-France	01/07/2017	Arrêté du 10 décembre 2019	TRED1929943A	Décret n° 65-184 du 5 mars 1965
B	Technicien de formation et de recherche du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 *(interministériel)* Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634973A AGRS1815960A	Décret n°95-370 du 6 avril 1995
B	Technicien supérieurs du min. chargé de l'agriculture	MAA	01/01/2020	Arrêté du 14 février 2020	AGRS1922738A	Décret n° 2011-489 du 4 mai 2011
B	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire (T3S)	MSS	01/01/2017	Arrêté du 6 novembre 2017	SSAR1729762A	Décret n° 2013-176 du 27 février 2013
B	Technicien supérieur d'études et de fabrications	MINARM	01/01/2017	Arrêté du 14 novembre 2016	DEFH1632583A	Décret n° 2011-1664 du 16 août 2011

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Date arrêté adhésion RIFSEEP	Références NOR	Réf. Statutaire
B	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	MI	20/12/2015	Arrêté du 17 décembre 2015	INTA1529563A	Décret n° 2013-422 du 22 mai 2013
B	Techniciens des systèmes d'information et de communication	MI	01/01/2017	Arrêté du 7 novembre 2017	INTA1731212A	Décret n° 2011-1987 du 27 décembre 2011
B	Contrôleurs de l'INSEE	MEFR[24]	01/06/2017	Arrêté du 18 mai 2017	ECOP1710869A	Décret n° 2010-1719 du 30 décembre 2010
B	Technicien supérieur de la météorologie	Météo-France	01/07/2017	Arrêté du 10 décembre 2019	TRED1929946A	Décret n° 64-775 du 28 juillet 1964
C	Adjoints techniques de recherche et adjoints techniques de recherche et de formation du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 *(Interministériel)* Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634966A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
C	Aide technicien de la météorologie	Météo-France	01/07/2017	Arrêté du 10 décembre 2019	TRED1929946A	Décret n°64-775 du 28 juillet 1964

[24] *Ministère de l'Economie, des finances et de la relance*

Annexe 4.1 - Rôle des chargés de gouvernance et éléments d'appui au classement des postes dans les grilles de fonctions

a. Rappel du périmètre et du rôle des chargés de gouvernance :

Chargé de gouvernance	Périmètre de gestion
Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)	Macro-grades A/A+, B et C en service déconcentré hors outre-mer, quel que soit le corps ;
Les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)	Macro-grades B et C des services en outre-mer
La mission d'inspection générale territoriale (MIGT) d'outre-mer	Macro-grade A des services en outre-mer
AC/directions d'administration centrale (DAC)	Macro-grades A, B et C de leurs directions
AC/DGITM	Macro-grades A, B et C de sa direction et de certains services à compétence nationale (STRMTG, CNPS, CETU)

Les structures chargées de gouvernance doivent assurer la **cohérence nationale du classement des postes** dans les groupes de fonctions de l'IFSE :

- Elles valident toutes les propositions de classement des nouveaux postes ou les propositions d'évolution du classement de postes existant au sein des groupes de fonctions, qui leur sont remontées par les services employeurs de leur périmètre.
- Elles valident les demandes de classement de postes, identifiés sur des fonctions de « *chargé de mission à enjeux* » (groupe de fonctions 2) pour le corps des secrétaires administratifs ou encore des techniciens supérieurs du développement durable spécialité navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral (TSDD - NSMG).

b. Éléments d'appui au classement des postes dans les grilles de fonctions :

Pour rappel, les **grilles de fonctions** de chaque corps ou emploi sont toutes présentés en début d'annexe 4.3. Les éléments suivants sont donnés pour faciliter la lecture de ces grilles par les services et les chargés de gouvernance. Elles permettent d'appuyer le travail de classement des postes au sein des **grilles de fonctions**.

- Un classement fondé sur la hiérarchie des structures du service :

Le classement des fonctions dans les groupes de fonctions s'appuie notamment sur la hiérarchie des différentes structures constituant le service au sein duquel est affecté l'agent.

Les dénominations de ces structures peuvent en effet varier (direction, sous-direction, département, bureau, cellule etc.). **L'arrêté d'organisation du service**[25] permet toutefois de repérer chaque niveau hiérarchique et d'assimiler le poste de l'agent aux fonctions identifiées dans chaque grille (sous les intitulés d'entité *« de niveau 1* », entité « *intermédiaire* », etc.).

[25] *Exemple, pour l'administration centrale, il s'agit de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire* ***(DEVK0815773A)***

L'entité de niveau 1 peut représenter l'unité de base définie dans l'arrêté d'organisation du service (« *bureau* », « *unité* »), mais il peut aussi s'agir d'une entité plus petite. En tout état de cause, c'est au niveau de l'entité de niveau 1 que se situent les premiers responsables placés en situation d'encadrement.

Pour reconnaitre des fonctions d'encadrement dans les niveaux d'entité suivants (ex : « *entité de niveau supérieur à 1* », « *entité de niveau 2* », …), il faut nécessairement qu'une entité de niveau 1, avec un responsable d'entité de niveau 1, existe au niveau inférieur.

- **Un classement fondé sur la prise de responsabilités liées à l'encadrement :**

Pour être reconnu comme responsable d'entité placé en **situation d'encadrement**, deux conditions doivent être remplies :

- Le **nombre total** d'agents composant l'entité est égal à trois.
- Le **responsable** effectue l'entretien professionnel de ses agents.

c. Fonctions spécifiques au sein des grilles de fonctions :

Rappel général : pour les agents qui exercent des fonctions classées dans des groupes de fonctions différents, il convient de prendre en compte le groupe de classement du poste correspondant à la fonction exercée à titre principal.

Fonctions types	Eléments spécifiques
Chargés de mission	Ces fonctions sont généralement réalisées seules. Le cas échéant, ces fonctions peuvent être exercées avec l'appui d'un voire deux assistants ou chargés d'études. *Corps concernés : Administrateurs civils, attachés, TSDD, …*
Expert/spécialiste	Fonctions nécessitant une qualification en lien avec les fonctions exercées, validée par un comité de domaine. Une demande, accompagnée des éléments justificatifs, sera adressée au bureau des politiques de rémunération (SG/DRH/P/PPS/PPS4) pour validation préalable au classement dans ce groupe de fonctions. *Corps concernés : attachés, SA, TSDD,…*
Chargés de mission à enjeux	Fonctions caractérisées par des sujétions spécifiques liées aux fonctions exercées (degré d'exposition, compétences spécifiques etc.). Les postes éligibles sont en nombre limité. Ils doivent être validés préalablement par les chargés de gouvernance, qui peuvent prendre appui sur des éléments méthodologiques qui seront mis à disposition sur le portail RH *(http://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr).* *Corps concernés : secrétaires administratifs, techniciens supérieurs du développement durable spécialité navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral*

Annexe 4.2 - Plafonds réglementaires RIFSEEP (IFSE et CIA)
Corps de catégorie A/A+

Corps	Grade	MINIMUM IFSE		PLAFOND IFSE								PLAFOND CIA							
				G1		G2		G3		G4		G1		G2		G3		G4	
		AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
AC	ACG	4 900 €	4 900 €	49 980 €	49 980 €	46 920 €	46 920 €	42 330 €	42 330 €			8 820 €	8 820 €	8 280 €	8 280 €	7 470 €	7 470 €		
	ACHC	4 600 €	4 600 €																
	AC	4 150 €	4 150 €																
	Si NAS																		
AUE	AUGE	4 600 €	4 600 €	46 920 €	46 920 €	40 290 €	40 290 €	34 450 €	34 450 €	31 450 €	31 450 €	8 280 €	8 280 €	7 110 €	7 110 €	6 080 €	6 080 €	5 550 €	5 550 €
	AUEC	4 150 €	4 150 €																
	AUE	3 700 €	3 700 €																
	Si NAS																		
IPEF	IGPEF	4 500 €	4 500 €	57 120 €	57 120 €	49 980 €	49 980 €	46 920 €	46 920 €	42 330 €	42 330 €	10 080 €	1 080 €	8 820 €	8 820 €	8 280 €	8 280 €	7 470 €	7 470 €
	ICPEF	4 000 €	4 000 €																
	IPEF	3 500 €	3 500 €																
	Si NAS			42 840 €	42 840 €	37 490 €	37 490 €	35 190 €	35 190 €	31 750 €	31 750 €								
AAE	AHC/CAEDAD	3 500 €	2 900 €	40 290 €	36 210 €	35 700 €	32 130 €	27 540 €	25 500 €	22 030 €	20 400 €	7 110 €	6 390 €	6 300 €	5 670 €	4 860 €	4 500 €	3 890 €	3 600 €
	APAE	3 200 €	2 500 €																
	AAE	2 600 €	1 750 €																
	Si NAS			23 865 €	22 310 €	20 535 €	17 205 €	16 650 €	14 320 €	14 320 €	11 160 €								
CED	CEDHC	3 000 €	3 000 €	32 130 €	32 130 €	27 200 €	27 200 €	23 800 €	23 800 €			5 670 €	5 670 €	4 800 €	4 800 €	4 200 €	4 200 €		
	CEDP	2 800 €	2 800 €																
	CED	2 600 €	2 600 €																
	Si NAS			20 885 €	20 885 €	17 680 €	17 680 €	15 470 €	15 470 €										
ITPE-exIAM	ITPEHC/ICTPE	3 500 €	2 900 €	40 290 €	36 210 €	35 700 €	32 130 €	27 540 €	25 500 €	22 030 €	20 400 €	7 110 €	6 390 €	6 300 €	5 670 €	4 860 €	4 500 €	3 890 €	3 600 €
	IDTPE	3 200 €	2 500 €																
	ITPE	2 600 €	1 750 €																
	Si NAS			23 865 €	22 310 €	20 535 €	17 205 €	16 650 €	14 320 €	14 320 €	11 160 €								
OP	CP 1G	2 500 €	2 500 €	32 130 €	32 130 €	25 500 €	25 500 €					5 670 €	5 670 €	4 500 €	4 500 €				
	CP 2G	1 750 €	1 750 €																
	Si NAS																		
CTSS	ITAS	3 500 €	2 900 €	27 540 €	25 500 €	22 030 €	20 400 €					4 860 €	4 500 €	3 890 €	3 600 €				
	CTSSS	3 200 €	2 500 €																
	CTSS	2 600 €	1 750 €																
	Si NAS																		
ASS	ASS principal	1 750 €	1 550 €	20 485 €	19 480 €	17 085 €	15 300 €					3 615 €	3 440 €	3 015 €	2 700 €				
	ASS	1 650 €	1 400 €																
	Si NAS																		
INF. A	INF HC	1 700 €	1 550 €	14 035 €	12 520 €	13 025 €	11 505 €					1 915 €	1 705 €	1 775 €	1 570 €				
	INF CN/CS	1 650 €	1 400 €																
	Si NAS																		

Corps de catégorie B

Corps	Grade	MINIMUM IFSE		PLAFOND IFSE								PLAFOND CIA							
				G1		G2		G3		G4		G1		G2		G3		G4	
		AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
INF.B	ICS	1 500 €	1 100 €	11 880 €	9 000 €	10 560 €	8 010 €					1 620 €	1 230 €	1 440 €	1 090 €				
	ICN	1 200 €	1 020 €																
	Si NAS*			5 630 €	5 150 €	5 210 €	4 860 €												
OPa	RESP. CAP.	1 650 €	1 650 €	19 080 €	19 080 €	17 480 €	17 480 €	16 015 €	16 015 €			2 600 €	2 600 €	2 380 €	2 380 €	2 185 €	2 185 €		
	LP 1C	1 450 €	1 450 €																
	LP 2C	1 350 €	1 350 €																
	Si NAS*																		
SA	SACE	1 850 €	1 550 €	19 660 €	17 480 €	17 930 €	16 015 €	16 480 €	14 650 €			2 680 €	2 380 €	2 445 €	2 185 €	2 245 €	1 995 €		
	SACS	1 750 €	1 450 €																
	SACN	1 650 €	1 350 €																
	Si NAS*			10 220 €	8 030 €	9 400 €	7 220 €	8 580 €	6 670 €										
TSDD	TSCDD	1 850 €	1 550 €	14 255 €	11 880 €	13 465 €	11 090 €	12 670 €	10 300 €			1 945 €	1 620 €	1 835 €	1 510 €	1 730 €	1 400 €		
	TSPDD	1 750 €	1 450 €																
	TSDD	1 650 €	1 350 €																
	Si NAS*			8 840 €	7 370 €	8 350 €	6 880 €	7 860 €	6 390 €										

Corps de catégorie C

Corps	Grade	MINIMUM IFSE		PLAFOND IFSE								PLAFOND CIA							
				G1		G2		G3		G4		G1		G2		G3		G4	
		AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
AAAE	AAAEP	1 600 €	1 350 €	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €					1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €				
	AAAE	1 350 €	1 200 €																
	Si NAS*			7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €												
ATAE (ex-personnel de service et maitre ouvrier)	ATP / emploi fonctionnel APST	1 600 €	1 350 €	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €					1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €				
	AT	1 350 €	1 200 €																
	Si NAS*			7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €												
ATAE (ex-conducteur automobile ou chef de garage)	ATP	1 600 €	1 350 €	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €					1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €				
	AT	1 350 €	1 200 €																
	Si NAS*			7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €												
SGM	SGMP	1 600 €	1 350 €	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €					1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €				
	SGM	1 350 €	1 200 €																
	Si NAS*			7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €												

***NAS : Plafond IFSE en cas d'occupation par l'agent d'une concession de logement pour nécessité absolue de service**

Annexe 4.3 - Grilles des groupes de fonctions et barème de gestion de l'IFSE hors compléments IFSE

Corps des administrateurs civils

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions	
		Administration centrale, établissements et services assimilés	
		Direction d'administration centrale	Conseil général de l'écologie et du développement durable
Groupe 1	Sous-groupe 1.1	- DAC adjoint - délégué aux cadres dirigeants	
	Sous-groupe 1.2	- adjoint à un chef de service en administration centrale	
	Sous-groupe 1.3	- adjoint à un sous-directeur - chef de département (avec bureaux) - directeur CVRH	
Groupe 2	Sous-groupe 2.1	- chef de bureau, mission, département (rattachement supérieur à une sous-direction) - chargé de mission (rattachement supérieur à une sous-direction) - adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équivalent)	- chargé de mission, chef de bureau, secrétaire général de mission d'inspection générale territoriale, secrétaire général de section, inspecteur santé et sécurité au travail
	Sous-groupe 2.2	- chargé de mission (rattachement sous-direction) - chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent)	
Groupe 3		- adjoint à un chef de bureau - fonctions rattachées à un bureau	

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions				
		Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
		Direction régionale en IdF	**Autres directions régionales**	**DEAL et outre-mer**	**DDT(M)**	**CETU/DIR/DIRM/STRMTG/Autre SNC**
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**					- directeur SCN rattaché à une DAC - directeur DIR, STC
	Sous-groupe 1.2	- chef de la délégation de bassin - chef de service aménagement du réseau (DRIEA) - chef de service exploitation et entretien du réseau (DRIEA) - directeur de la politique scientifique et technique (DRIEA)	- adjoint au directeur DREAL			- adjoint au directeur DIRM, DIR, STC - directeur SCN rattaché à un service d'AC
	Sous-groupe 1.3	- chef de service fonctionnel DRI - adjoint d'un chef de service groupe 2,1	- chef de service	- directeur de mission / adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- directeur de mission	- responsable entité de niveau supérieure à 2 - Autres directeur de SCN
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- chef de service en UT DRIHL ou DRIEA - chef d'UT DRIEE - chargé de mission rattachement direction - adjoint d'un chef de service fonctionnel DRI - responsable d'une entité de niveau 2 (plus de 40 agents)	- adjoint chef de service - chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents)	- chef de service - chargé de mission / chef de mission rattachement direction"	- chef de service (plus de 30 agents)	- chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents

Gestion de l'IFSE

ADMINISTRATEURS CIVILS							
Administrateur général (AG)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	**ss.gpe 1.1**	49 500 €		49 800 €		/	
	ss.gpe 1.2	45 000 €		42 000 €			
	ss.gpe 1.3	42 000 €		/			
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	38 000 €		/			
	ss.gpe 2.2	/		/			
Administrateur civil hors classe (ACHC)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	**ss.gpe 1.1**	43 500 €		46 300 €		***ACHC → AG***	
	ss.gpe 1.2	42 000 €		37 000 €		3 000 €	
	ss.gpe 1.3	40 000 €		31 800 €			
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	37 500 €		29 800 €			
	ss.gpe 2.2	34 000 €		/			
GROUPE 3		30 000 €		/			
Administrateur civil (AC)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	**ss.gpe 1.1**	/		/		***AC→ ACHC***	
	ss.gpe 1.2	35 500 €		30 300 €			
	ss.gpe 1.3	34 000 €		28 300 €		1 500 €	
						Entrée dans le corps	
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	32 000 €		25 600 €		***→ AC***	
	ss.gpe 2.2	31 000 €		/		Voir avec PPS4	
GROUPE 3		27 000 €		/			
Chang. groupe de fonctions							
				AC		**SD**	
vers un ou des sous- groupe(s) ascendant(s)				2 000 €		2 000 €	
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s)				-2 000 €		-2 000 €	
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s) **				0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même sous-groupe de fonction							
				AC		**SD**	
Evolution **				1 200 €		1 200 €	
Mutation AC/SD							
				AC → SD		**SD → AC**	
AG				-1 650 €		3 300 €	
ACHC				-1 350 €		2 700 €	
AC				-1 050 €		2 100 €	
* Voir PPS4.							
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.							

COMPLEMENTS	
Fonctions en DREAL Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est, Nouvelle Aquitaine et Occitanie :	
- Chef de service	3 000 €
- Adjoint de chef de service, chef de département et adjoint de chef de département	1 500 €

Corps des architectes et urbanistes de l'Etat

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions	
		Administration centrale, établissements et services assimilés	
		Direction d'administration centrale	Conseil général de l'écologie et du développement durable
Groupe 1		- DAC adjoint - délégué aux cadres dirigeants	
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- adjoint à un chef de service en administration centrale	
	Sous-groupe 2.2	- adjoint à un sous-directeur - chef de département (avec bureaux) - directeur CVRH	
Groupe 3	**Sous-groupe 3.1**	- chef de bureau, mission, département (rattachement supérieur à une sous-direction) - chargé de mission (rattachement supérieur à une sous-direction) - adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équivalent)	- chargé de mission, chef de bureau, secrétaire général de mission d'inspection générale territoriale, secrétaire général de section, inspecteur santé et sécurité au travail
	Sous-groupe 3.2	- chargé de mission (rattachement sous-direction) - chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent)	
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- adjoint à un chef de bureau - fonctions rattachées à un bureau	
	Sous-groupe 4.2		

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions				
		Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
		Direction régionale en IdF	**Autres directions régionales**	**DEAL et outre-mer**	**DDT(M)**	**CETU/DIR/DIRM/STRMTG/Autre SNC**
Groupe 1						- directeur SCN rattaché à une DAC - directeur DIR, STC
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- chef de la délégation de bassin - chef de service aménagement du réseau (DRIEA) - chef de service exploitation et entretien du réseau (DRIEA) - directeur de la politique scientifique et technique (DRIEA)	- adjoint au directeur DREAL			- adjoint au directeur DIRM, DIR, STC - directeur SCN rattaché à un service d'AC
	Sous-groupe 2.2	- chef de service fonctionnel DRI - adjoint d'un chef de service groupe 2,1	- chef de service	- directeur de mission / adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- directeur de mission	- responsable entité de niveau supérieure à 2 - Autres directeur de SCN
Groupe 3	**Sous-groupe 3.1**	- chef de service en UT DRIHL ou DRIEA - chef d'UT DRIEE - chargé de mission rattachement direction - adjoint d'un chef de service fonctionnel DRI - responsable d'une entité de niveau 2 (plus de 40 agents)	- adjoint chef de service - chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents)	- chef de service - chargé de mission / chef de mission rattachement direction"	- chef de service (plus de 30 agents)	- chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents
	Sous-groupe 3.2	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 2 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 2 plus de 40 agents) - adjoint de chef de service	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable entité de niveau 2	- chargé de mission rattaché à la direction - adjoint d'un chef de service - responsable entité de niveau 2	- chef de service - chargé de mission rattaché à la direction - adjoint d'un chef de service (plus de 30 agents)	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 - responsable entité de niveau 2
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2 - responsable d'une entité de niveau 1	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 1 - responsable territorial	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable territorial - adjoint d'un chef de service	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2
	Sous-groupe 4.2	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	- chargé d'études, chargé de mission	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	- chargé d'études, chargé de mission	- chargé d'études, chargé de mission

Gestion de l'IFSE

ARCHITECTES ET URBANISTES DE L'ETAT						
Architecte urbaniste général						
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**
		AC		**SD**		
GROUPE 1		46 920 €		46 920 €		
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	40 290 €		40 000 €		
	ss.gpe 2.2	38 000 €		34 300 €		
Architecte urbaniste en chef						
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**
		AC		**SD**		
GROUPE 1		42 000 €		44 300 €		***AUEC → AUGE***
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	37 000 €		35 000 €		3 000 €
	ss.gpe 2.2	35 000 €		29 700 €		
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	30 000 €		27 000 €		
	ss.gpe 3.2	27 000 €		25 900 €		
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	21 000 €		21 300 €		
Architecte urbaniste						
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**
		AC		**SD**		
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	33 500 €		28 300 €		***AUE→ AUC***
	ss.gpe 2.2	32 000 €		26 300 €		1 500 €
						Entrée dans le corps
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	27 000 €		22 000 €		***→ AUE***
	ss.gpe 3.2	23 000 €		21 000 €		Socle du groupe de fonction d'arrivée
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	19 000 €		19 000 €		
	ss.gpe 4.2	/		16 000 €		

Chang. groupe de fonctions		
	AC	**SD**
vers un ou des sous- groupe(s) ascendant(s)	2 000 €	2 000 €
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s)	-2 000 €	-2 000 €
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s) **	0 €	0 €

Chang.de poste au sein d'un même sous-groupe de fonction		
	AC	**SD**
Evolution **	1 200 €	1 200 €

Mutation AC/SD		
	AC → SD	**SD → AC**
AUGE	-1 650 €	3 300 €
AUEC	-1 350 €	2 700 €
AUE	-1 050 €	2 100 €

* Voir PPS4.

** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.

COMPLEMENTS	
Fonctions en DREAL Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est, Nouvelle Aquitaine et Occitanie :	
- Chef de service	3 000 €
- Adjoint de chef de service, chef de département et adjoint de chef de département	1 500 €

Corps des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions	
		Administration centrale, établissements et services assimilés	
		Direction d'administration centrale	Conseil général de l'écologie et du développement durable
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**		- membres du bureau (Président de section, président de l'Autorité environnementale, coordonnateur de mission d'inspection générale territoriale) - chef du BEATT
	Sous-groupe 1.2	- DAC adjoint - délégué aux cadres dirigeants	- coordonnateur de mission d'inspection générale territoriale non membre du bureau, président de MRAE métropolitaine hors Corse
	Sous-groupe 1.3		- Coordonnateur de collège, président de MRAe Corse et des DOM et TOM, président de commission spéciale, directeur de l'autorité de la qualité de service dans les transports (AQST), coordonnateur de la mission d'inspection générale des sites et paysages, secrétaire général adjoint, secrétaire général du collège des présidents de MRAe
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- adjoint à un chef de service en administration centrale	- membres permanents
	Sous-groupe 2.2	- adjoint à un sous-directeur - chef de département (avec bureaux) - directeur CVRH	- chef de division au BEATT
Groupe 3	**Sous-groupe 3.1**	- chef de bureau, mission, département (rattachement supérieur à une sous-direction) - chargé de mission (rattachement supérieur à une sous-direction) - adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équivalent)	- chargé de mission, chef de bureau, secrétaire général de mission d'inspection générale territoriale, secrétaire général de section, inspecteur santé et sécurité au travail - enquêteur au BEATT
	Sous-groupe 3.2	- chargé de mission (rattachement sous-direction) - chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent)	
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- adjoint à un chef de bureau - fonctions rattachées à un bureau	
	Sous-groupe 4.2		

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions				
		Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
		Direction régionale en IdF	**Autres directions régionales**	**DEAL et outre-mer**	**DDT(M)**	**CETU/DIR/DIRM/STRMTG/Autre SNC**
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**					
	Sous-groupe 1.2					- directeur SCN rattaché à une DAC - directeur DIR, STC
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- chef de la délégation de bassin - chef de service aménagement du réseau (DRIEA) - chef de service exploitation et entretien du réseau (DRIEA) - directeur de la politique scientifique et technique (DRIEA)	- adjoint au directeur DREAL			- adjoint au directeur DIRM, DIR, STC - directeur SCN rattaché à un service d'AC
	Sous-groupe 2.2	- chef de service fonctionnel DRI - adjoint d'un chef de service groupe 2,1	- chef de service	- directeur de mission / adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- directeur de mission	- responsable entité de niveau supérieure à 2 * Autres directeur de SCN
Groupe 3	**Sous-groupe 3.1**	- chef de service en UT DRIHL ou DRIEA - chef d'UT DRIEE - chargé de mission rattachement direction - adjoint d'un chef de service fonctionnel DRI - responsable d'une entité de niveau 2 (plus de 40 agents)	- adjoint chef de service - chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents)	- chef de service - chargé de mission / chef de mission rattachement direction"	- chef de service (plus de 30 agents)	- chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents
	Sous-groupe 3.2	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 2 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 2 plus de 40 agents) - adjoint de chef de service	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable entité de niveau 2	- chargé de mission rattaché à la direction - adjoint d'un chef de service - responsable entité de niveau 2	- chef de service - chargé de mission rattaché à la direction - adjoint d'un chef de service (plus de 30 agents)	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 - responsable entité de niveau 2
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2 - responsable d'une entité de niveau 1	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 1 - responsable territorial	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable territorial - adjoint d'un chef de service	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2
	Sous-groupe 4.2	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	- chargé d'études, chargé de mission	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	- chargé d'études, chargé de mission	- chargé d'études, chargé de mission

Gestion de l'IFSE

INGENIEURS DES PONTS, DES EAUX ET DES FORÊTS							
Ingénieurs généraux des ponts, des eaux et des forêts (IGPEF)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	**ss.gpe 1.1**	57 120 €		/		/	
	ss.gpe 1.2	49 500 €		53 300 €			
	ss.gpe 1.3	47 500 €		/			
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	45 000 €		42 000 €			
	ss.gpe 2.2	40 000 €		36 300 €			
Ingénieurs en chef des ponts, des eaux et des forêts (ICPEF)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	**ss.gpe 1.2**	43 500 €		46 300 €		***ICPEF→ IGPEF***	
	ss.gpe 1.3	42 000 €		/		3 000 €	
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	39 000 €		37 000 €			
	ss.gpe 2.2	37 000 €		31 800 €			
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	33 500 €		29 800 €			
	ss.gpe 3.2	31 000 €		27 300 €			
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	25 000 €		25 300 €			
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	35 500 €		30 300 €		***IPEF→ ICPEF***	
	ss.gpe 2.2	32 000 €		28 300 €		1 500 €	
						Entrée dans le corps	
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	29 000 €		25 600 €		***→ IPEF***	
	ss.gpe 3.2	27 000 €		22 900 €		Socle du groupe de fonction d'arrivée	
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	23 000 €		20 900 €			
	ss.gpe 4.2	/		14 300 €			

Chang. groupe de fonctions		
	AC	**SD**
vers un ou des sous- groupe(s) ascendant(s)	2 000 €	2 000 €
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s)	-2 000 €	-2 000 €
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s) **	0 €	0 €
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction		
	AC	**SD**
Evolution **	1 200 €	1 200 €
Mutation AC/SD		
	AC → SD	**SD → AC**
IGPEF	-1 650 €	3 300 €
ICPEF	-1 350 €	2 700 €
IPEF	-1 050 €	2 100 €

* Voir PPS4.

** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.

COMPLEMENTS	
Fonctions en DREAL Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est, Nouvelle Aquitaine et Occitanie :	
- Chef de service	3 000 €
- Adjoint de chef de service, chef de département et adjoint de chef de département	1 500 €

Corps des attachés d'administration de l'Etat

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	**Services déconcentrés, établissements et services assimilés**
Groupe 1	- Chef de département rattaché au chef de service - Adjoint de sous-direction - Chef de bureau (poste sur emploi fonctionnel ou grade d'attaché d'administration hors classe) - Directeur CVRH / CEDIP - Expert international	- Adjoint au directeur (départemental/régional) - Chef de service (poste sur emploi fonctionnel ou grade attaché d'administration hors classe) - Chef de centre de sécurité des navires (poste sur emploi fonctionnel) - Directeur de lycée professionnel maritime - Expert international
Groupe 2	- Autre chef de département - Chef de bureau hors groupe 1 - Chargé de mission (rattachement supérieur à une sous-direction) - Adjoint au chef de département - Secrétaire général, chargé de mission, inspecteur hygiène et sécurité, secrétaire général de section au conseil général de l'environnement et du développement durable - Adjoint de directeur CVRH/CEDIP - Expert	- Chef de service hors groupe 1 - Chef de centre de sécurité des navires hors groupe 1 - Chargé de mission (rattachement direction) - Responsable qualité régional - Directeur adjoint de lycée professionnel maritime - Expert
Groupe 3	- Adjoint au chef de bureau / responsable d'entité de niveau 2 - / responsable d'entité de niveau 1 (pôle/unité) - Chargé de mission (rattachement sous-direction) - Fonctions en CVRH/CEDIP : chargé de projet, adjoint de responsable d'unité, de pôle ou de filière, CMC, chargé de mission compétences - Spécialiste	- Chef de département ou division - Adjoint de chef de service - Adjoint de chef de département ou division - Adjoint de chef de centre de sécurité des navires - Responsable d'entité niveau 1 (bureau, cellule) - Responsable territorial en direction départementale des territoires - Inspecteur de la sécurité des navires - Ingénieur d'armement maritime - Secrétaire général de lycée professionnel maritime - Cadre coordonnateur du dispositif de contrôle et de surveillance - Commandant de patrouilleur des affaires maritimes - Responsable régional de la commission régionale de sécurité - Chargé de mission (rattachement supérieur à entité de niveau 1) - Spécialiste
Groupe 4	- Fonctions au sein d'un bureau / d'une entité de niveau 1 - Autres chargés de mission	- Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 - Autres chargés de mission

Gestion de l'IFSE

ATTACHES DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT						
Attaché d'administration hors classe (AHC)						
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	21 400 €	23 480 €	17 500 €	19 760 €	/	
GROUPE 2	20 700 €	21 130 €	16 000 €	18 325 €		
GROUPE 3	15 000 €	20 930 €	12 000 €	18 075 €		
GROUPE 4	12 000 €	16 225 €	10 000 €	13 595 €		
Conseiller d'adm. écologie et du dév. durable (CAEDAD) - Emploi fonctionnel						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Lors de la fin du détachement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	21 400 €	23 480 €	17 500 €	19 760 €	***CAEDAD → APAE (*)***	
GROUPE 2	20 700 €	22 345 €	16 000 €	19 025 €	- 1980 €	- 1 500 €
GROUPE 3	15 000 €	20 930 €	12 000 €	18 075 €	***CAEDAD → AHC***	
GROUPE 4	12 000 €	16 225 €	10 000 €	13 595 €	Maintien IFSE (hors compléments)	
Attaché principal d'administration de l'Etat (APAE)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Détachement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	19 500 €	21 215 €	15 000 €	17 605 €	***APAE → CAEDAD***	
GROUPE 2	18 200 €	19 215 €	13 500 €	15 785 €	1980 €	1 500 €
					Avancement	
GROUPE 3	15 000 €	17 115 €	12 000 €	14 195 €	***APAE → AHC***	
GROUPE 4	12 000 €	16 225 €	10 000 €	13 595 €	1980 €	1 500 €
Attaché d'administration de l'Etat - 1er grade (AAE)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	17 260 €	17260 €	12 000 €	13 605 €	***AAE→ APAE***	
GROUPE 2	17 260 €	17260 €	12 000 €	12 305 €	1980 €	1 500 €
GROUPE 3	11 880 €	14 040 €	9 000 €	11 005 €	**Promotion dans le corps des AAE**	
GROUPE 4	10 000 €	12 440 €	8 000 €	9 630 €	1 240 €	940 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			1 340 €		1 010 €	
vers un groupe descendant			-1 340 €		-1 010 €	
vers un groupe descendant **			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution**			810 €		610 €	
Mutation AC/SD						
Tous grades			**AC → SD**	-890 €	**SD → AC**	1 780 €
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.						

<table>
<tr><th colspan="5">COMPLEMENTS</th></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">Qualification informatique : chef de projet</td><td>AC</td><td>SD</td></tr>
<tr><td>5 150 €</td><td>3 680 €</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">Qualification informatique : analyste</td><td>AC</td><td>SD</td></tr>
<tr><td>3 120 €</td><td>2 290 €</td></tr>
<tr><td colspan="3">Complément pour le grade d’attaché hors classe**</td><td colspan="2">2 000 €</td></tr>
<tr><td colspan="3">Complément 3ème poste en AC pour un AAE en G4</td><td colspan="2">1 300 €</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Affectation en Ile de France (hors AC et affectation dans le département 93)</td><td>AHC</td><td>CAEDAD</td><td>APAE</td><td>AAE</td></tr>
<tr><td>1 450 €</td><td>1 450 €</td><td>1250 €</td><td>1 735 €</td></tr>
<tr><td colspan="3">Affectation en Corse</td><td colspan="2">220 €</td></tr>
<tr><td colspan="3">Responsabilités régisseurs d’avances et recettes</td><td colspan="2">Voir annexe 4.4</td></tr>
</table>

*** La fin de détachement pour les postes de chef de bureau en administration centrale ou de chef de service en service déconcentré s’accompagne d’un changement groupe descendant (G1 vers G2)**
**** Ce complément est enlevé en cas de détachement sur emploi fonctionnel de CAEDAD (compensé par 20 points de NBI).**

Corps des chargés d'études documentaires

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	**Services déconcentrés, établissements et services assimilés**
Groupe 1	- Responsable de mission documentaire ou d'archives ministérielle (niveau chef de département ou de sous-direction) * - Chef de mission documentaire ou d'archives à vocation nationale / rattachement à un service	- Responsable d'un centre documentaire ou d'archives (rattaché au directeur ou chef de service) * - Responsable de structure / mission documentaire ou d'archives à vocation nationale*
Groupe 2	- Adjoint du groupe 1 - Responsable d'un centre de ressources documentaires ou d'archives au sein d'une mission documentaire ou d'archives ministérielle (niveau chef de bureau) - Chef de bureau - Chargé de mission rattaché à une mission documentaire ou d'archives relevant du groupe 1	- Adjoint du groupe 1 - Responsable d'un centre documentaire ou d'archives (niveau chef de bureau) - chef de bureau
Groupe 3	- Adjoint du responsable de centre de ressources documentaires ou d'archives/chef de bureau - Chef de pôle / responsable d'entité de niveau 1 - Fonctions rattachées à une entité de niveau 1 (ex : documentaliste, archiviste, chargé de veille)	- Responsable d'entité de niveau 1 - Fonctions rattachées à une entité de niveau 1 (ex : documentaliste, archiviste, chargé de veille)

*Fonctions identifiées pour le corps interministériel des chargés d'études documentaires par l'arrêté du 27 décembre 2017 pour l'accès au grade de chargé d'études documentaires hors classe (NOR : TREK1736390A).

Gestion de l'IFSE

CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES						
Chargés d'études documentaires hors classe (CEDHC)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	19 500 €	21 500 €	17 500 €	19 500 €	/	
GROUPE 2	18 000 €	20 000 €	16 000 €	18 000 €		
Chargés d'études documentaires principal (CEDP)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	16 500 €	18 500 €	14 500 €	16 500 €	***CEDP → CEDHC***	
GROUPE 2	15 000 €	17 000 €	13 000 €	15 000 €	1 500 €	1 500 €
GROUPE 3	13 000 €	15 000 €	11 000 €	13 000 €		
Chargés d'études documentaires (CED)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	14 000 €	16 000 €	12 000 €	14 000 €	***CED→ CEDP***	
GROUPE 2	12 500 €	14 500 €	10 500 €	12 500 €	1 500 €	1 500 €
GROUPE 3	10 000 €	12 000 €	8 000 €	10 000 €	***→ CED***	
					940 €	940 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			1 000 €		1 000 €	
vers un groupe descendant			-1 000 €		-1 000 €	
vers un groupe descendant **			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution **			600 €		600 €	
Mutation AC/SD						
Tous grades			**AC → SD**	- 500 €	**SD → AC**	**1 000 €**
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.						

COMPLEMENTS	
Affectation en Corse	220 €

Corps des Ingénieurs des travaux publics ex- IAM

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions		Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1		Chef de bureau (poste sur emploi fonctionnel et ITPE hors classe)	Chef de centre de sécurité des navires (poste sur emploi fonctionnel ou ITPE HC) Chef de service (poste sur emploi fonctionnel ou ITPE HC)
Groupe2	**Sous-groupe 2.1**	Chef de bureau hors groupe 1	Chef de centre de sécurité des navires (hors G1) Chef de service (hors G1)
	Sous-groupe 2.2	Chargé de mission (rattachement supérieur à sous-direction)	Adjoint de chef de service Responsable qualité régional
Groupe 3	**Sous-groupe 3.1**	Adjoint au chef de bureau	Ingénieur d'armement maritime Commandant de patrouilleur des affaires maritimes Responsable régional de la commission régionale de sécurité
	Sous-groupe 3.2	Responsable de pôle au sein d'un bureau Chargé de mission (rattachement sous-direction)	Adjoint de chef de centre de sécurité des navires Inspecteur de la sécurité des navires Cadre coordonnateur du dispositif de contrôle et de surveillance
Groupe 4		Responsable de pôle au sein d'un bureau Chargé de mission (rattachement sous-direction)	Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 Autres chargés de mission

Gestion de l'IFSE

INGENIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ETAT (ITPE) ex INSPECTEURS DES AFFAIRES MARITIMES (IAM)							
Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe échelon spécial (ITPEHC ES)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	/	29 800 €		25 800 €		/	
Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe (ITPEHC) et ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat (ICTPE)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Fin de détachement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	/	27 000 €		23 00 €		- 2000 €	- 1500 €
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (IDTPE)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Avancement/détachement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	22 200 €		22 200 €		***IDTPE→ ICTPE groupe2***	
	ss.gpe 2.2	20 500 €		17 400 €		2 000 €	1 500 €
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	19 000 €		16 600 €		***IDTPE→ ITPEHC***	
	ss.gpe 3.2	17 100 €		15 200 €		2000	1500
Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)							
		SOCLES	**MAXIMUM ***	**SOCLES**	**MAXIMUM ***	**Entrée dans le corps/avancement**	
		AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	/		/		***ITPE→ IDTPE***	
	ss.gpe 2.2	/		14 400 €		3 500 €	3 000 €
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	15 500 €		13 600 €		***Cat.B→ ITPE***	
	ss.gpe 3.2	14 100 €		12 200 €		900 €	800 €
GROUPE 4	/	13 200 €		11 400 €			

Chang. groupe de fonctions		
	AC	**SD**
vers un ou des sous- groupe(s) ascendant(s)	800 €	700 €
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s)	-800 €	-700 €
vers un ou des sous-groupe(s) descendant(s) **	0 €	0 €
Chang.de poste au sein d'un même sous-groupe de fonction		
	AC	**SD**
Evolution **	480 €	420 €

Mutation AC/SD		
	AC → SD	**SD → AC**
IHCTPE / ICTPE	-1 050 €	2 100 €
IDTPE	-900 €	1 800 €
ITPE	-750 €	1 500 €

* Voir PPS4

** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.

COMPLEMENTS	
Affectation en Corse	220 €

Corps des officiers de port

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions
Groupe 1	- Commandant de port
Groupe 2	- Autres fonctions d'officiers de port dont adjoint au commandant

Gestion de l'IFSE

OFFICIERS DE PORT			
Capitaine de port 1er grade - classe fonctionnelle			
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Avancement**
	AC/SD		**AC/SD**
GROUPE 1	18 000 €	19 690 €	/
GROUPE 2	/	/	
Capitaine de port 1er grade - classe normale			
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Avancement**
	AC/SD		
GROUPE 1	17 200 €	17 200 €	***Classe normale→ Classe fonctionnelle***
GROUPE 2	/	/	400 €
Capitaine de port 2e grade - classe fonctionnelle			
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Avancement**
	AC/SD		
GROUPE 1	14 000 €	15 670 €	***du 2e grade → 1er grade***
GROUPE 2	12 000 €	15 670 €	400 €
Capitaine de port 2e grade - classe normale			
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Avancement**
	AC/SD		
GROUPE 1	13 200 €	13 100 €	***Classe nor. → Classe fonctionnelle OU du 2e grade → 1er grade***
GROUPE 2	11 500 €	12 730 €	400 €
			Promotion
			AC/SD
			OPa→ OP
			Mise au socle du groupe d'arrivée ou maintien du montant antérieur si sup.
Chang. groupe de fonctions			
			AC / SD
vers un groupe ascendant			1 500 €
vers un groupe descendant			-1 500 €
vers un groupe descendant **			0 €
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction			
			AC / SD
Evolution **			750 €

Mutation AC/SD	
Tous grades	Voir avec PPS4
* Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.	
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.	

COMPLEMENTS	
Affectation à Calais	4 500 €
Affectation à Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon	1 000 €
Affectation en Corse	220 €

Modalités liées à l'évolution en 2020 de la classification des groupes de fonctions et à la création de nouveaux compléments IFSE :

La mise en œuvre des nouvelles dispositions de gestion – évolution de la classification des groupes de fonctions / nouveaux compléments IFSE – pour ces agents intervient avec effet au 1er janvier 2020.

Cette évolution porte, à la fois, sur un classement dans les groupes de fonctions s'appuyant sur le niveau de responsabilité exercé et l'expertise détenue et sur la mise en place de compléments IFSE tenant compte des sujétions rencontrées sur certains types d'affectations.

Ce nouveau dispositif peut conduire à une évolution dans la répartition du montant total de l'IFSE, entre le montant d'IFSE détenu par l'agent dépendant de son groupe de fonctions d'appartenance et le montant du complément d'IFSE éventuel.

La mise en œuvre de ces dispositions sera assurée de manière à ce que le montant d'IFSE total (montant d'IFSE et complément IFSE) soit égal au montant antérieurement détenu par les agents présents sur le périmètre ministériel[26] au 1er janvier 2020. Le cas échéant, une mise au socle (hors complément d'IFSE) interviendra.

Une fois le paramétrage mis en place dans l'application RGP Primes par le DSNUMRH (SG/DRH/P/DSNUMRH), les services employeurs pourront produire une notification indemnitaire indiquant les différents changements (groupe de fonctions/montant d'IFSE/complément IFSE) intervenus pour les agents concernés au 1er janvier 2020 et au besoin, en cours d'année 2020 en cas d'évolution des situations individuelles.

[26] Crédits du programme 217 des MTE/MCTRCT/MM

Corps des conseillers techniques de service social

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions
	Tous services
Groupe 1	- Fonction d'inspecteur technique de l'action sociale (emploi) - Fonction de conseiller technique national (emploi ou CTSSS)
Groupe 2	- Fonction de conseiller technique de service social

Gestion de l'IFSE

CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT					
Inspecteur technique de l'action sociale (ITAS)					
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Détachement**
	AC		**SD**		**→ sur emploi ITAS**
GROUPE 1	12 500 €		12 500 €		IFSE = Socle ITAS
GROUPE 2	/	/	/	/	
Conseiller technique supérieur de service social (CTSSS)					
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**
	AC		**SD**		
GROUPE 1	12 500 €	13 400 €	12 500 €	13 400 €	/
GROUPE 2	/	/	/	/	
Conseiller technique de service social (CTSS)					
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**
	AC		**SD**		
GROUPE 1	/	/	/	/	***→ CTSS***
GROUPE 2	10 500 €	10 500 €	10 500 €	10 500 €	IFSE = Socle CTSS

Chang. groupe de fonctions		
	AC	**SD**
vers un groupe ascendant	0 €	0 €
vers un groupe descendant	0 €	0 €
vers un groupe descendant **	0 €	0 €
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction		
	AC	**SD**
Evolution **	0 €	0 €

Mutation AC/SD				
Tous grades	**AC → SD**	0 €	**SD → AC**	0 €

*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.

COMPLEMENTS		
Affectation en Corse	**ITAS**	**CTSS**
	220€	220 €
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	***Voir annexe 4.4***	

Corps des assistants de service sociaux

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions
	Tous services
Groupe 1	Néant
Groupe 2	Fonction d'assistant de service social

Gestion de l'IFSE

ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT						
Assistant principal de service social (APSS)						
	SOCLES	MAXIMUM*	SOCLES	MAXIMUM*	Avancement	
	AC		SD		AC	SD
GROUPE 1	/	/	/	/	/	
GROUPE 2	8 150 €	8150 €	8 150 €	8150€		
Assistant de service social (ASS)						
	SOCLES	MAXIMUM*	SOCLES	MAXIMUM*	Avancement	
	AC		SD		AC	SD
GROUPE 1	/	/	/	/	*ASS → APSS*	
GROUPE 2	7 450 €	7450 €	7 450 €	7450 €	350 €	350 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		SD	
vers un groupe ascendant			0 €		0 €	
vers un groupe descendant			0 €		0 €	
vers un groupe descendant **			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		SD	
Evolution **			0 €		0 €	
Mutation AC/SD						
Tous grades			AC → SD	/	SD → AC	/
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.						

COMPLEMENTS		
Affectation en Corse	APSS	ASS
	275 €	275 €
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	Voir annexe 4.4	

Corps des infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions	
	Administration centrale, établissements et services déconcentrés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	*Néant*	*Néant*
Groupe 2	Fonctions d'infirmier des services de l'État	Fonctions d'infirmier des services de l'État

Gestion de l'IFSE

INFIRMIER DE CATEGORIE A DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT						
Infirmier hors classe (IHC)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	8 200 €	8 500 €	7 950 €	8 250 €	/	
Infirmier de classe supérieure (ICS)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	8 000 €	8 300 €	7 750 €	8 050 €	***ICS→ IHC***	
					200 €	200 €
Infirmier de classe normale (ICN)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	7 700 €	8 000 €	7 450 €	7 750 €	***ICN→ ICS***	
					300 €	300 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			/		/	
vers un groupe descendant			/		/	
vers un groupe descendant **			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution **			/		/	
Mutation AC/SD						
Tous grades			**AC → SD**	-125 €	**SD → AC**	250 €
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.						

COMPLEMENTS	
Affectation en Corse	220 €

Corps des infirmiers de catégorie B des administrations de l'Etat

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions	
	Administration centrale, établissements et services déconcentrés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	*Néant*	*Néant*
Groupe 2	Fonctions d'infirmier des services de l'État	Fonctions d'infirmier des services de l'État

Gestion de l'IFSE

INFIRMIER DE CATEGORIE B DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT						
Infirmier de classe supérieure						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 2	8 000 €	8 300 €	7 750 €	8 050 €	/	
Infirmier de classe normale						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1					***ICN→ ICS***	
GROUPE 2	7 700 €	8 000 €	7 450 €	7 750 €	300 €	300 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			/		/	
vers un groupe descendant			/		/	
vers un groupe descendant **			/		/	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution *			/		/	
Mutation AC/SD						
Tous grades			**AC → SD**	-125 €	**SD → AC**	250 €
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés).						

COMPLEMENTS	
Affectation en Corse	275 €

Corps des officiers de port adjoints

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions
Groupe 1	- Commandant de port
Groupe 2	- Adjoint de commandant de port - Autres fonctions avec encadrement (*) - Responsable des marchandises dangereuses, - Responsable du suivi des déchets, - Missions de sûreté (auditeur interne, rédaction ESP/ESIP/PSP/PSIP) - Secrétaire général - Responsable d'exploitation
Groupe 3	- Autres fonctions d'officiers de port adjoints

(*) Les conditions de classement de ces fonctions dans le groupe 2 sont celles qui sont définies pour le responsable placé en situation d'encadrement au sein de l'entité de niveau 1 (cf – annexe 4.1).

Gestion de l'IFSE

OFFICIERS DE PORT ADJOINTS				
Responsable de capitainerie				
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Détachement**	
	AC	**SD**	**AC/SD**	
GROUPE 1	11 100 €	11 860 €	***→ sur emploi fonctionnel de resp. de cap.***	
GROUPE 2	10 400 €	11 770 €	450 €	
GROUPE 3	/	/	**lors de la fin du détachement**	
			-450 €	
Lieutenant de port de 1ère classe				
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
	AC	**SD**	**AC/SD**	
GROUPE 1	10 400 €	10 640 €	/	
GROUPE 2	8 950 €	9 400 €		
GROUPE 3	6 850 €	8 830 €		
Lieutenant de port de 2nd classe				
	SOCLES	**MAXIMUM ***	**Avancement**	
	AC	**SD**	**AC/SD**	
GROUPE 1	9 600 €	9 600 €	***Lieut.2e class.→ Lieut.1ère class.***	
GROUPE 2	8 150 €	8 150 €	600 €	
GROUPE 3	6 250 €	6 600 €		
Chang. groupe de fonctions				
			AC/SD	
vers un groupe ascendant			1 200 €	
vers un groupe descendant			-1 200 €	
vers un groupe descendant **			0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction				
			AC/SD	
Evolution **			600 €	
Mutation AC/SD				
Tous grades	**AC → SD**	/	**SD → AC**	/
* Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.				
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.				

COMPLEMENTS	
Affectation au port de Calais	4 500 €
Affectation à Mayotte ou de Saint-Pierre-et-Miquelon	1 000 €
Affectation aux ports d'Ajaccio, Bastia, Bayonne, Boulogne, Brest, Caen-Ouistreham, Cherbourg, Dieppe, Lorient, Nice-Villefranche, Port-la-Nouvelle, Roscoff-Bloscon, Saint-Malo, Sète, Toulon	800 €
Affectation en Corse	275 €

Modalités liées à l'évolution en 2020 de la classification des groupes de fonctions et à la création de nouveaux compléments IFSE :

La mise en œuvre des nouvelles dispositions de gestion – évolution de la classification des groupes de fonctions / nouveaux compléments IFSE – pour ces agents intervient avec effet au 1er janvier 2020.

Cette évolution porte, à la fois, sur un classement dans les groupes de fonctions s'appuyant sur le niveau de responsabilité exercé et l'expertise détenue et sur la mise en place de compléments IFSE tenant compte des sujétions rencontrées sur certains types d'affectations.

Ce nouveau dispositif peut conduire à une évolution dans la répartition du montant total de l'IFSE, entre le montant d'IFSE détenu par l'agent, dépendant de son groupe de fonctions d'appartenance et le montant du complément d'IFSE éventuel.

La mise en œuvre de ces dispositions sera assurée de manière à ce que le montant d'IFSE total (montant d'IFSE et complément IFSE) soit égal au montant antérieurement détenu par les agents présents sur le périmètre ministériel[27] au 1er janvier 2020. Le cas échéant, une mise au socle (hors complément d'IFSE) interviendra.

Une fois le paramétrage mis en place dans l'application RGP Primes par le DSNUMRH (SG/DRH/P/DSNUMRH), les services employeurs pourront produire une notification indemnitaire indiquant les différents changements (groupe de fonctions/montant d'IFSE/complément IFSE) intervenus pour les agents concernés au 1er janvier 2020 et au besoin, en cours d'année 2020 en cas d'évolution des situations individuelles.

[27] Crédits du programme 217 des MTE/MCTRCT/MM

Corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	- Adjoint chef de bureau - Responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau - Expert (au sens comité de domaine)	- Responsable d'entité de niveau 1 - Conseiller de gestion, chargé de communication, chargé de mission rattachement au niveau direction - Adjoint plate-forme CHORUS ou PSI (poste de responsable tenu par un A de deuxième niveau de grade) - Responsable d'unité de contrôle des transports terrestres - Expert dans le domaine contrôle des transports terrestres (agent du grade SACDD CE - CTT) - Expert (au sens comité de domaine)
Groupe 2	- Adjoint de responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau - Assistant de direction (Directeur d'AC, vice-président du CGEDD, président de section, président de l'autorité environnemental, de coordonnateur de MIGT, directeur du BEA-TT) - Chargé de mission à enjeux - Chef de projet, conseiller mobilité carrière, SG en CVRH - Spécialiste	- Adjoint responsable d'entité de niveau 1 - Fonctions avec encadrement dont pôle CHORUS (*) - Assistant de direction (directeur de SD) - Chargé de mission à enjeux** dont animateur hygiène et sécurité et chef de projet en PSI - Chargé des contrôles de transports terrestres - Spécialiste
Groupe 3	- Fonctions au sein d'un bureau - Assistant, chargé d'études, chargé de mission	- Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 - Assistant, chargé d'études, chargé de mission

(*) Les conditions de classement de ces fonctions dans le groupe 2 sont celles qui sont définies pour le responsable placé en situation d'encadrement au sein de l'entité de niveau 1 (cf – annexe 4.1)
(**) cf. annexe 4.1

Gestion de l'IFSE

SECRETAIRES D'ADMINISTRATION ET DE CONTRÔLE DU DEVELOPPEMENT DURABLE (SACDD)						
SA de classe exceptionnelle (SACDDCE)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	10 725 €	11 995 €	9 000 €	9 935 €	/	
GROUPE 2	9 745 €	11 005 €	7 520 €	8 580 €		
GROUPE 3	8 825 €	10 375 €	6 920 €	7 730 €		
SA de classe supérieure (SACDDCS)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Entrée dans le corps/avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	10 145 €	11 075 €	8 600 €	9 125 €	***SACDDCS→SACDDCE***	
GROUPE 2	9 215 €	10 340 €	7 000 €	7 900 €	980 €	740 €
GROUPE 3	8 340 €	9 435 €	6 470 €	7 250 €	***Cat. C → SACDDCS***	
					940 €	710 €
SA de classe normale (SACDDCN)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Entrée dans le corps/avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	9 750 €	10 175 €	8 345 €	8 430 €	***SACDDCN→SACDDCS***	
GROUPE 2	8 820 €	9 330 €	6 815 €	7 285 €	980 €	740 €
GROUPE 3	7 850 €	8 375 €	6 020 €	6 550 €	***Cat. C → SACDDCN***	
					670 €	500 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			630 €		470 €	
vers un groupe descendant			-630 €		-470 €	
vers un groupe descendant **			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution **			380 €		290 €	
Mutation AC/SD						
			AC → SD		**SD → AC**	
Tous grades			– 600 €		1 600 €	
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.						

COMPLEMENTS			
Qualification informatique : Programmeur/chef programmeur		**AC**	**SD**
		4 440 €	3 620 €
Spécialité CTT	**SD**		
	SACDD CE	**SACDD CS**	**SACDD CN**
	775 €	725 €	675 €
Majoration CTT* **	**SD**		
	SACDD CS		
	380 €		
Affectation en Ile de France (hors AC et affectation dans le département 93)	**SACDD CE**	**SACDD CS**	**SACDD CN**
	930 €	870 €	810 €
Affectation en Corse	275 €		
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	**Voir annexe 4.4**		
***pour les agents nouvellement recrutés (concours/examen professionnel/ détachement ou accueil sur corps)			

Corps des techniciens supérieurs du développement durable spécialité navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	- Adjoint chef de bureau - Responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau - Expert	- Responsable d'entité de niveau 1 (ULAM notamment) - Commandant de vedette régionale - Adjoint au commandant de patrouilleur des affaires maritimes - Chef mécanicien sur un patrouilleur des affaires maritimes - Expert dans le domaine des affaires maritimes
Groupe 2	- Adjoint de responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau - Assistant de direction (DAC) - Chargé de mission à enjeux - Chef de projet, conseiller mobilité carrière, SG en CVRH - Spécialiste	- Adjoint responsable d'entité de niveau 1 - Autres fonctions avec encadrement (*) - Inspecteur de la sécurité des navires - Chargé de mission à enjeux** - Chargé de contrôle dans le domaine des cultures marines - Agent du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes (agents des PAM, VR et ULAM) - Spécialiste
Groupe 3	- Fonctions au sein d'un bureau - Assistant, chargé d'études, chargé de mission	- Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 - Assistant, chargé d'études, chargé de mission

(*) Les conditions de classement de ces fonctions dans le groupe 2 sont celles qui sont définies pour le responsable placé en situation d'encadrement au sein de l'entité de niveau 1 (cf. – annexe 4.1).

(**) cf. annexe 4.1

Gestion de l'IFSE

TECHNICIENS SUPERIEURS DU DEVELOPPEMENT DURABLE						
Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**TSPDD ->TSCDD**	
GROUPE 1	10 725 €	11 195 €	9 000 €	9 710 €	980 €	740 €
GROUPE 2	9 745 €	11 005 €	7 520 €	8 515 €		
GROUPE 3	8 825 €	10 375 €	6 920 €	7 635 €		
Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Promotion**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	10 145 €	11 075 €	8 600 €	9 425 €	***Cat. C→ TSPDD***	
GROUPE 2	9 215 €	10 340 €	7 000 €	7 710 €	940 €	710 €
					Avancement	
GROUPE 3	8 340 €	9 435 €	6 470 €	7 155 €	**TSDD-> TSPDD**	
					980 €	740 €
Technicien supérieur du développement durable (TSDD)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Entrée dans le corps**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	9 750 €	10 175 €	8 345 €	7 970 €	***Cat. C → TSDD***	
GROUPE 2	8 820 €	9 330 €	6 815 €	7 260 €	670 €	500 €
GROUPE 3	7 850 €	8 375 €	6 020 €	6 770 €		

Chang. groupe de fonctions		
	AC	**SD**
vers un groupe ascendant	630 €	470 €
vers un groupe descendant	-630 €	-470 €
vers un groupe descendant **	0 €	0 €

Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction		
	AC	**SD**
Evolution **	380 €	290 €

Mutation AC/SD				
Tous grades	**AC → SD**	voir avec PPS4	**SD → AC**	voir avec PPS4

*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative - pour les services déconcentrés.

COMPLEMENTS			
Qualification informatique : Programmeur/chef programmeur		**AC**	**SD**
		4 440 €	3 620 €
Fonction inspection de sécurité des navires (ISN)	**SD**		
	TSCDD	**TSPDD**	**TSDD**
	775 €	725 €	675 €
Majoration inspection de sécurité des navires (ISN*)**	**SD**		
	TSPDD		
	380 €		
Port de l'uniforme	115 €		
Affectation en Ile de France (hors AC et affectation dans le département 93)	**TSCDD**	**TSPDD**	**TSDD**
	930 €	870 €	810 €
Affectation en Corse	275 €		
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	**Voir annexe 4.4**		
***pour les agents nouvellement recrutés (concours/examen professionnel/ détachement ou accueil sur corps)			

Corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions (tous services)
Groupe 1	- Responsable d'une entité intermédiaire au sein d'une entité de niveau 1 ou agent exerçant des fonctions d'encadrement - Assistant de direction (Directeur de DAC ou de SD, vice-président du CGEDD, président de section, président de l'autorité environnemental, de coordonnateur de MIGT, directeur du BEA-TT) - Fonctions nécessitant une expérience professionnelle importante (*)
Groupe 2	- Autres fonctions

(*) L'expérience professionnelle importante correspond à celle d'un agent dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public. De fait, les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte

Gestion de l'IFSE

ADJOINTS ADMINISTRATIFS DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT						
Adjoint administratif principal 1ère classe (C3)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 455 €	7 431 €	5 545 €	5 641 €	/	
Adjoint administratif principal 2ème classe (C2)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 065 €	7 041 €	5 385 €	5 481 €	***C2→ C3***	
GROUPE 2	5 755 €	7 041 €	5 245 €	5 481 €	390 €	160 €
Adjoint administratif (C1)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	5 715 €	6 601 €	5 285 €	5 386 €	***C1→ C2***	
GROUPE 2	5 405 €	6 601 €	5 145 €	5 386 €	350 €	100 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			Socle indemnitaire			
vers un groupe descendant			/			
vers un groupe descendant			/			
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution **			/		/	
Mutation AC/SD						
Agents groupe 1			**AC → SD**	-340 €	**SD → AC**	680 €
Agents groupe 2			**AC → SD**	-130 €	**SD → AC**	260 €
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés).						

COMPLEMENTS			
Qualification informatique : pupitreur		**AC**	**SD**
		4 120 €	4 120 €
Qualification informatique : agent de traitement		**AC**	**SD**
		2 140 €	2 140 €
Affectation en Ile de France (hors AC et affectation dans le département 93)	**C3**	**C2**	**C1**
	360 €	380 €	130 €
Affectation en Corse		550 €	
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes		Voir annexe 4.4	

Corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat (ex-personnel de service et maître ouvrier PSMO)

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions (tous services)
Groupe 1	- Emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques - Responsable d'une entité intermédiaire au sein d'une entité de niveau 1 ou agent exerçant des fonctions d'encadrement - Fonctions nécessitant une expérience professionnelle importante (*)
Groupe 2	- Autres fonctions

(*) L'expérience professionnelle importante correspond à celle d'un agent dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public. De fait, les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte.

Gestion de l'IFSE

ADJOINTS TECHNIQUES DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (ex-personnel de service et maître ouvrier)						
Agent principal de services techniques de 1ère classe (APST1)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		/	
GROUPE 1	7 045 €	8 088 €	6 465 €	6 903 €		
Agent principal de services techniques de 2e classe (APST2)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement dans emploi fonctionnel**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 855 €	7 858 €	6 225 €	6 638 €	***APST2→ APST1***	
					190 €	240 €
Adjoint technique principal de 1ère classe (C3)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Détachement *sur emploi fonctionnel APST1***	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 455 €	7 431 €	5 545 €	5 641 €	400 €	680 €
Adjoint technique principal de 2e classe (C2)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 065 €	7 041 €	5 385 €	5 481 €	***C2→ C3***	
GROUPE 2	5 755 €	7 041 €	5 245 €	5 481 €	390 €	160 €
Adjoint technique (C1)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	5 715 €	6 601 €	5 285 €	5 386 €	***C1→ C2***	
GROUPE 2	5 405 €	6 601 €	5 145 €	5 386 €	350 €	100 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			Socle indemnitaire			
vers un groupe descendant			/			
vers un groupe descendant			/			

Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction				
	AC		SD	
Evolution **	/		/	
Mutation AC/SD				
agents groupe 1	**AC → SD**	-340 €	**SD → AC**	680 €
agents groupe 2	**AC → SD**	-130 €	**SD → AC**	260 €
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.				
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés).				

COMPLEMENTS			
Fonctions d'huissier		**AC**	**SD**
		35 €	35 €
Affectation en Ile de France***	**C3**	**C2**	**C1**
	360 €	380 €	130 €
Affectation en Corse		550 €	
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes		Voir annexe 4.4	
***Hors administration centrale et agents affectés dans le département 93 ; emploi APST non concerné			

Corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat (ex-conducteur automobile ou chef de garage)

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions (tous services)
Groupe 1	- Responsable d'une entité intermédiaire au sein d'une entité de niveau 1 ou agent exerçant des fonctions d'encadrement - Chauffeur de ministre - Fonctions nécessitant une expérience professionnelle importante (*)
Groupe 2	- Autres fonctions

(*) L'expérience professionnelle importante correspond à celle d'un agent dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public. De fait, les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte.

Gestion de l'IFSE

ADJOINTS TECHNIQUES DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (ex-conducteur automobile ou chef de garage)						
Adjoint technique principal 1ère classe (C3)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 765 €	7 494 €	6 465 €	6 465 €	/	
Adjoint technique principal 2ème classe (C2)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 565 €	7 294 €	6 465 €	6 465 €	***C2→ C3***	
GROUPE 2	6 565 €	7 294 €	6 465 €	6 465 €	200 €	/
Adjoint technique (C1)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 165 €	6 802 €	6 165 €	6 465 €	***C1→ C2***	
GROUPE 2	6 165 €	6 802 €	6 165 €	6 465 €	400 €	/
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			Socle indemnitaire			
vers un groupe descendant			/			
vers un groupe descendant			/			
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution **			/		/	
Mutation AC/SD						
Tous grades			**AC → SD**	solliciter PPS4	**SD → AC**	solliciter PPS4
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés).						

COMPLEMENTS			
Fonctions de chauffeurs de ministre	**C3**	**C2**	**C1**
	490 €	690 €	1 180 €
Affectation en Corse		550 €	

Corps des syndics des gens de mer

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Eléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions (tous services)
Groupe 1	- Inspecteur de la sécurité des navires - Agents du dispositif de contrôle et de surveillance (ULAM, vedettes et patrouilleurs) - Fonctions nécessitant une expérience professionnelle importante (*)
Groupe 2	- Autres fonctions

(*) L'expérience professionnelle importante correspond à celle d'un agent dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public. De fait, les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte.

Gestion de l'IFSE

SYNDICS DES GENS DE MER						
Syndic des gens de MM principal de 1ère classe (C3)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 455 €	7 431 €	5 545 €	5 641 €		
Syndic des gens de MM principal de 2ème classe (C2)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	6 065 €	7 041 €	5 385 €	5 481 €	***C2→ C3***	
GROUPE 2	5 755 €	7 041 €	5 245 €	5 481 €	390 €	160 €
Syndic des gens de MM (C1)						
	SOCLES	**MAXIMUM***	**SOCLES**	**MAXIMUM***	**Avancement**	
	AC		**SD**		**AC**	**SD**
GROUPE 1	5 715 €	6 601 €	5 285 €	5 386 €	***C1→ C2***	
GROUPE 2	5 405 €	6 601 €	5 145 €	5 386 €	350 €	100 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC		**SD**	
vers un groupe ascendant			Socle indemnitaire			
vers un groupe descendant			/			
vers un groupe descendant			/			
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC		**SD**	
Evolution **			/		/	
Mutation AC/SD						
Agent groupe 1			**AC → SD**	-340 €	**SD → AC**	680 €
Agent groupe 2			**AC → SD**	-130 €	**SD → AC**	260 €
*Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
** sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés).						

COMPLEMENTS		
Fonctions d'inspection de sécurité	**CSN*** **	**ULAM*** **
	900 €	540 €
Port de l'uniforme	**AC**	**SD**
	115 €	115 €
Affectation en Corse	550 €	
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	Voir annexe 4.4	
***Centre de sécurité des navires (CSN) et Unité littorale des affaires maritimes (ULAM)		

Annexe 4.4 - Complément en IFSE pour les agents ayant des responsabilités de régisseur d'avances et de recettes

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant du complément d'IFSE (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1050
Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Annexe 5 - Modèle de fiche indemnitaire

5.1 : En cas de changement de situation

MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER
Liberté
Égalité
Fraternité

FICHE INDEMNITAIRE EN CAS DE CHANGEMENT DE SITUATION

Nom :	
Prénom :	
Matricule RENOIRH :	

Situation antérieure de l'agent :	**Nouvelle situation:**
Corps / grade :	**Corps / grade :**
depuis le:	depuis le:
Service antérieur :	**Service d'accueil :**
Fonction :	**Fonction :**
Groupe de fonction d'origine :	**Groupe de fonction d'accueil :**

SITUATION ANTERIEURE		
		Montant
IFSE actuelle (hors complément(s)) :		
Complément(s) éventuel(s) liés à la fonction/ sujétions/ grade/ qualification informatique/ 3e poste AAE/ responsbilités régisseurs d'avances et de recettes…	**Intitulé du ou (des) complément(s)**	/
	1-	
	2-	
	3-	
Montant total du régime indemnitaire antérieur :		=

MOTIFS DU CHANGEMENT INDEMNITAIRE	
◯	Mutation AC→SD / SD→AC
◯	Détachement sur emploi fonctionnel / Promotion / Avancement
◯	Ajout d'un ou de plusieurs compléments
◯	Changement de groupe ascendant
◯	Changement de groupe descendant
◯	Changement de poste au sein du même groupe de fonction

SITUATION NOUVELLE		
		Montant
IFSE antérieur (hors complément(s)):		
Montant de l'évolution*:		
IFSE obtenue ou mise au socle (si inférieur à l'IFSE obtenue):**		
Montant de l'évolution*:		
IFSE obtenue ou mise au socle (si inférieur à l'IFSE obtenue):**		
Montant de l'évolution*:		
IFSE obtenue ou mise au socle (si inférieur à l'IFSE obtenue):**		
Complément(s) éventuel(s) liés à la fonction/ sujétions/ grade/ qualification informatique/ 3e poste AAE/ responsbilités régisseurs d'avances et de recettes…	**Intitulé du ou (des) complément(s)**	/
	1-	
	2-	
	3-	
	4-	
Montant total du régime indemnitaire actuel à verser:		

***selon le motif du changement indemnitaire**
**** En cas de pluralité de motifs d'évolution, l'IFSE sera calculée pour chaque motif successivement**

Date d'établissement de la fiche:

5.2 : Pour un recrutement extérieur (nouvel entrant)

MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER
Liberté
Égalité
Fraternité

FICHE INDEMNITAIRE POUR RECRUTEMENT EXTERIEUR

Nom :	
Prénom :	
Matricule (RENOIRH) :	

Situation antérieure de l'agent:	**Nouvelle situation:**
	○ Accueil en PNA*
	○ Accueil en détachement sur corps
Corps / grade:	**Corps / grade:**
depuis le:	au :
Service antérieur :	**Service d'accueil :**
Fonctions :	**Fonctions :**
Groupe de fonction d'origine :	**Groupe de fonction d'accueil:**

SITUATION ANTERIEURE		
	Montant (€)	
IFSE ou montant indemnitaire antérieur**	***A***	

SITUATION NOUVELLE				
			Montant IFSE (€)	
Socle du groupe de fonctions (et grade) d'accueil			***B***	
Montant maximum du groupe de fonctions (et grade) d'accueil			***C***	
Complément IFSE éventuel sur futur poste***			***D***	
Montant d'IFSE obtenu****	***E***	***Cas 1***	***Si A < (B + D) alors E = (B + D)***	
		Cas 2	***Si (B + D) < A < (C + D) alors E = A***	
		Cas 3	***Si A > (C + B) alors E = (C+ D)***	
			Montant total d'IFSE (TP = 100%)	

*PNA : position d'activité au sens du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat

**Primes et indemnités de même nature que l'IFSE (hors rémunération liée à la manière de servir, type CIA, ou indemnitaire non pérenne).
Ces éléments sont déterminés à partir de **la fiche financière annuelle** fournie par le service employeur précédent de l'agent
Indiquer **"0€"** dans le cas où il s'agit d'un recrutement **sans antériorité** dans la fonction publique

***Complément lié à l'affectation - Corse - ou aux fonctions exercées - spécialité CTT, port de l'uniforme… etc.

**** dans la limite du montant maximum du groupe de fonctions et grade d'accueil d'accueil

Date d'établissement de +B2:O46la fiche : XX/XX/XXXX

Annexe 6 - Tableau pour bilan

Annexe 6.1 : Tableau type pour bilan CIA – répartition du CIA par niveau de modulation

Service employeur :															
Répartition du CIA par niveau de modulation (*)															
Année 20yy															
		Nb d'agents par niveau de modulation (*)										**Nb total d'agents (**)**		**Montant moyen / grade (€)**	
		Insuffisant		**A développer/à consolider**		**Satisfaisante**		**Très satisfaisante**		**Excellente**					
		H	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**
Corps des AC ***(exemple d'un service d'administration centrale - à partir des données du bilan CIA 2019)***															
	AC	NC	NC	*8,7% (données nationales bilan 2019)*	NC	*45,7% (données nationales bilan 2019)*	*38,5% (données nationales bilan 2019)*	*34,8% (données nationales bilan 2019)*	*50% (données nationales bilan 2019)*	*8,7% (données nationales bilan 2019)*	NC	XX	XX	*1 005 € (données nat).*	*1182 € (données nat)*
	ACHC	NC	NC		NC						NC	XX	XX	*1 064 € (données nat).*	*1046€ (données nat)*
	AG	NC	NC		NC						NC	XX	XX	*1 080 € (données nat)*	*NC*
Corps des XXX															
	XXX											0	0		
	XXX											0	0		
Corps des SACDD ***(exemple d'un service déconcentré - à partir des données du bilan CIA 2019)***															
	SACN	*0,6% (données nationales bilan 2019)*	*0,7% (données nationales bilan 2019)*	NC	NC	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	*2,6% (données nationales bilan 2019)*	*2,4% (données nationales bilan 2019)*	XX	XX	XXX € (données service)	XXX € (données service)
	SACS			XXX agents (données service)	NC	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)			XX	XX	XXX € (données service)	XXX € (données service)
	SACE			XXX agents (données	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données			XX	XX	XXX € (données service)	XXX € (données service)
Corps des TSDD															
	TS											0	0		
	TSP											0	0		
	TSC											0	0		
Corps des XXX															
	XXX											0	0		
	XXX											0	0		
Ensemble des corps (**)															

(*) Les données ne sont pas renseignées au sein de la cellule si le nombre d'agents par <u>niveau de modulation/grade/genre</u> n'est pas au moins de 3 au sein d'un même service employeur. Pour ces situations, la mention "non communicable" (NC) sera portée.
Les données recueillies <u>au niveau national</u> sur le niveau de modulation/genre et type de service (AC/SD) concerné par la mention "NC" peuvent en revanche être communiqués, sous forme de %. Elles sont présentées sur le bilan de la campagne CIA annuelle produite par la DRH.
(**) Les totaux portent sur l'ensemble des agents du périmètre dont ceux faisant l'objet de la mention NC

Les fichiers excel seront mis à disposition sur le portail RH (*http://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr*).

Annexe 6.2 : tableaux types pour bilan IFSE – répartition au sein des groupes de fonctions

Service employeur :

Récapitulatif du classement dans les groupes de fonctions IFSE (ensemble des agents au RIFSEEP)

Année 20yy – Situation au xx/xx/xxxx

H/F	Nom	Prénom	Corps	Grade	Unité d'affectation au sein du service employeur	Libellé du poste (cf. fiche de poste)	Libellé type de la fonction au sein du groupe de fonctions	Groupe de fonctions
			AC					
			AUE					
			IPEF					
			AAE					
			CED					
			AAAE					
			CTSS					
			ASS					
			OP					
			SACDD					
			Opa					
			TSDD					
			AAAE					
			ATAE					
			SGM					
			…					

Les fichiers excel seront mis à disposition sur le portail RH (*http://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr*).

Exemple : corps de catégorie A

Détail du classement dans les groupes de fonctions selon les corps et les grades																					
Année 20yy – Situation au xx/xx/xxxx																					
		G1				G2				G3				G4				Total			
		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Corps des AC																					
	AC																				
	ACHC																				
	ACG																				
	TOTAL																				
Corps des AUE																					
	AUE																				
	AUEC																				
	AUGE																				
	TOTAL																				
Corps des IPEF																					
	IPEF																				
	IGPEF																				
	ICPEF																				
	TOTAL																				
Corps des XXX																					
	XXX																				
	XXX																				
	XXX																				
	XXX																				
	TOTAL																				

Les fichiers Excel seront mis à disposition sur le portail RH (*http://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr*).

Annexe 7 - Glossaire

GLOSSAIRE	
A	
AAAE	Adjoint administratif des administrations de l'Etat
AAAEP	Adjoint administratif principal des administrations de l'Etat
AAE	Attaché d'administration de l'Etat
AAHC	Attaché d'administration de l'Etat hors classe
AAI	Autorité administrative indépendante
AC (adm. civ)	Administrateur civil
AC	Administration centrale
ACHC	Administrateur civil hors classe
AG	Administrateur général
APAE	Attaché principal d'administration de l'Etat
APSS	Assistant principal de service social
ASS	Assistant de service social
ATAE	Adjoint technique des administrations de l'Etat
AUC	Architecte et urbaniste en chef
AUE	Architecte et urbaniste de l'Etat
AUG	Architecte et urbaniste général
C	
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie et du développement durable
CED	Chargé d'études documentaires
CEDHC	Chargé d'études documentaires hors classe
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CETU	Centre d'études des tunnels
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CIA	Complément indemnitaire annuel
CITIS	Congé pour invalidité temporaire imputable au service
CLD	Congé longue durée

CLM	Congé longue maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
CNPS	Centre national des Ponts de Secours
CREP	Compte rendu d'entretien professionnel
CTSS	Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat
CTSSS	Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'Etat
D	
DEAL	Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DDCS	Directions départementales de la Cohésion sociale
DDCSPP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDPP	Directions départementales de la protection des populations
DDT	Direction Départementale des Territoires
DDTM	Direction départementale des Territoires et de la mer
DGALN	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la Prévention des risques
DIR	Directions interdépartementales des Routes
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DREAL	Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
DSNUM	Département des solutions numériques
E	
ETST	Experts Techniques des Services Techniques
G	
G1/ G2...	Groupe 1 / Groupe 2...
GF	Groupe de fonctions
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
I	
ICPEF	Ingénieurs en chef des ponts, des eaux et des forêts
IGPEF	Ingénieurs généraux des ponts, des eaux et des forêts

IPEF	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
ITPE	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat
ITPE ex-IAM	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat ex-Inspecteurs des affaires maritimes
ICN	Infirmier classe normale
ICS	Infirmier classe supérieure
IHC	Infirmier hors classe
ITAS	Inspecteur technique de service social
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IRA	Instituts régionaux d'administration
M	
MAA	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
MACP	Ministère de l'Action et des Comptes publics
MAD	Mise à disposition
MCTRCT	Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales
MI	Ministère de l'intérieur
Min.Armées	Ministère des Armées
Min.Culture	Ministère de la Culture
MM	Ministère de la mer
MSS	Ministère des solidarités et de la santé
MTE	Ministère de la transition écologique
N	
NAS	Nécessité absolue de service (logement pour nécessité absolue de service)
O	
OP	Officier de port
OPa	Officier de port adjoint
P	
PAM	Sous-direction des personnels administratifs et maritimes
PNA	Position normale d'activité
PPS4	Bureau des politiques de rémunération
PSI	Service Pôle Support Intégré

R	
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
CGE	chargé de gouvernance
S	
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SACDDCE	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle
SACDDCN	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe normale
SACDDCS	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure
SD	Service déconcentré
SG	Secrétariat général
SGM	Syndics des gens de mer
SIRH	Système d'Information Ressources Humaines
SPM	Service du premier ministre
STRMTG	Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés
T	
TERCO	Sous-direction des personnels techniques, de recherche et contractuels
TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable

Destinataires

Mesdames et messieurs les préfets de région :

- ☑ Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- ☑ Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA)
- ☑ Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France (DRIEE)
- ☑ Direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL)
- ☑ Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Mesdames et messieurs les préfets de département :

- ☑ Directions départementales des territoires (DDT)
- ☑ Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- ☑ Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- ☑ Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon)
- ☑ Directions de la mer (DM)
- ☑ Directions départementales de la protection des populations (DDPP)
- ☑ Directions départementales de la cohésion sociale (DDCS)
- ☑ Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP)

Messieurs les préfets coordonnateurs des itinéraires routiers :

- ☑ Directions interdépartementales des routes (DIR)

Mesdames les directrices, messieurs les directeurs :

- ☑ École nationale des techniciens de l'équipement (ENTE)
- ☑ Centre d'études des tunnels (CETU)
- ☑ Centre national des ponts de secours (CNPS)
- ☑ Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- ☐ Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT)
- ☐ Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile (BEA Air)
- ☐ Bureau d'enquêtes sur les événements de MM (BEA Mer)
- ☐ Bureau d'études techniques et de contrôle des grands barrages (BETCGB)
- ☑ Armement des phares et balises (APB)
- ☐ Direction des services de la navigation aérienne (DSNA)
- ☐ Direction de la sécurité de l'aviation civile (DSAC)
- ☐ Service technique de l'aviation civile (STAC)
- ☐ Service d'exploitation de la formation aéronautique (SEFA)
- ☑ Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- ☐ Centre d'exploitation, de développement et d'études du réseau d'information de gestion (CEDRE)

Administration centrale du MTE, du MCTRCT et du MM :

- ☑ Monsieur le commissaire général au développement durable, délégué interministériel au développement durable (CGDD)
- ☑ Monsieur le directeur général des infrastructures, de transports et de la mer (DGITM)
- ☑ Monsieur le directeur général de l'aviation civile (DGAC)
- ☑ Madame la directrice générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- ☑ Monsieur le directeur général de l'énergie et du climat (DGEC)
- ☑ Monsieur le directeur général de la prévention des risques (DGPR)
- ☑ Monsieur le vice-président du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)
- ☑ Monsieur le directeur des ressources humaines (SG/DRH)
- ☑ Madame la directrice des affaires juridiques (SG/DAJ)
- ☑ Monsieur le directeur des affaires financières (SG/DAF)
- ☑ Madame la directrice de la communication (SG/DICOM)
- ☑ Monsieur le directeur des affaires européennes et internationales (SG/DAEI)
- ☑ Madame la déléguée ministérielle à l'accessibilité (SG/DMA)
- ☑ Madame la cheffe de service du numérique (SG/SNUM)
- ☑ Monsieur le chef du service du pilotage et de l'évolution des services (SG/SPES)

☑ Monsieur le chef du service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité et d'intelligence économique (SG/SHFDS)
☑ Madame la cheffe du bureau des cabinets
☑ Monsieur le chef du service du pilotage des moyens et des réseaux ressources humaines (SG/DRH/P)
☑ Madame la cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail (SG/DRH/D)
☑ Monsieur le chef du service de gestion (SG/DRH/G)
☑ Madame la cheffe du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de la gestion de proximité du secrétariat général (SG/DRH/CRHAC)
☑ Madame la directrice du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (SG/DRH/D/CMVRH)
☑ Monsieur le chef du centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)

Copie pour information :

☑ SG-Service du pilotage et de l'évolution des services
☑ SG-Direction des affaires juridiques
☑ SG/DRH/G/PAM
☑ SG/DRH/G/TERCO
☑ SG/DRH/CHRAC/CRHAC1
☑ SG/DRH/P/PPS
☑ Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
☑ Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
☑ Voies navigables de France (VNF)
☑ Météo France
☑ Office français de la biodiversité
☑ Agence nationale de contrôle du logement social
☑ Parcs nationaux de France
☑ Agences de l'eau
☑ Université Gustave Eiffel
☑ Ecole nationale des ponts et chaussées
☑ École nationale des travaux publics de l'État
☑ Agence de la transition écologique
☑ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
☑ Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports
☑ Ministère de l'économie, des finances et de la relance
☑ Ministère des armées
☑ Ministère de l'Intérieur
☑ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
☑ Ministère des outre-mer
☑ Ministère de la justice
☑ Ministère de la culture
☑ Ministère des solidarités et de la santé
☑ Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
☑ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
☑ Ministère de la transformation et de la fonction publiques