RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires Ministère de la transition énergétique
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 xxxxxxx 2022
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 MTECT-MTE

NOR :

(Texte non paru au Journal officiel)

Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT)
La ministre de la transition énergétique (MTE)

Pour attribution ou information : liste des destinataires *in fine*	
Résumé : procédure d'attribution du RIFSEEP aux agents des MTECT-MTE 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 MTECT-MTE
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)	
Note de gestion abrogée : Note de gestion RIFSEEP du 03/08/2021 - NOR : TREK2124204N	
Date de mise en application **: A compter du 1er janvier 2022**	
Pièces annexes : 7 annexes	
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 fonctions 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 6
II. Le montant minimal d'IFSE (socle) et les compléments à l'IFSE 7
III. Evolution de l'IFSE : gestion des événements de carrière 8
A. Les variations de l'IFSE 8
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 MTECT-MTE 16
B. Accueil selon d'autres règles de gestion : le cas particulier de certains agents « extérieurs » en position normale d'activité (dite PNA) 17
V. Situations spécifiques 18
A. Agents mis à disposition « à l'extérieur » et payés sur le 217 18
B. La gestion des élèves en scolarité et à la sortie d'école 18
Partie 3 : Modalités de gestion du CIA 19
I. Conditions d'éligibilité 19
II. Principes généraux de détermination du CIA 20
A. Éléments pris en compte pour l'appréciation du montant à attribuer 20
B. La prise en compte du temps de présence des agents au sein du périmètre ministériel 24
III. Organisation de l'exercice de modulation 24
A. La phase de fiabilisation du périmètre de la campagne 24
B. La phase de calcul de l'enveloppe de CIA disponible par service 24
C. La phase de détermination du montant de CIA 25
D. Contrôle du respect des enveloppes par service et clôture de la campagne 25
E. Demandes de dérogation pour les petits services 26
Partie 4 : Bilans / Notifications / Recours 26
I. Bilans de l'IFSE et du CIA 26
II. La notification indemnitaire 26

A. Principes propres à IFSE 26

B. Principes propres au CIA 27

III. Recours 27

Annexe 1 - Primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP 30

Annexe 2.1 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps MTE/MCTRCT/MM de la note de gestion 32

Annexe 2.2 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps des MTECT hors note de gestion 35

Annexe 3 - Textes réglementaires des corps hors MTECT statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – (agents en « *PNA* ») 36

Annexe 4.1 - Rôle des chargés de gouvernance et éléments d'appui au classement des postes dans les grilles de fonctions 39

Annexe 4.2 - Plafonds réglementaires RIFSEEP (IFSE et CIA) 42

Annexe 4.3 - Grilles des groupes de fonctions et barème de gestion de l'IFSE hors compléments IFSE ... 46

Annexe 4.4 - Complément en IFSE pour les agents ayant des responsabilités de régisseur d'avances et de recettes 90

Annexe 5 - Modèle de fiche indemnitaire 91

5.1 : En cas de changement de situation 91

5.1 : Pour un recrutement extérieur (nouvel entrant) 92

Annexe 6 - Tableau pour bilan 93

Annexe 7 – Glossaire 96

_Toc109409705

_Toc109409708

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 complément indemnitaire annuel (CIA) – **à compter du 1er janvier 2022**.

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

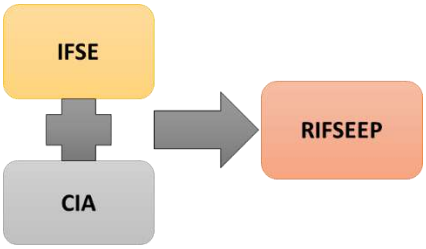
- appartenant aux corps des MTECT-MTE et affectés au sein des services du ministère, ou mis à disposition auprès d'un autre organisme.
  Sont également concernés les agents sous autorité de la DGAMPA ;
- ou issus de corps gérés par d'autres ministères, accueillis en détachement ou en position normale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

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 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.

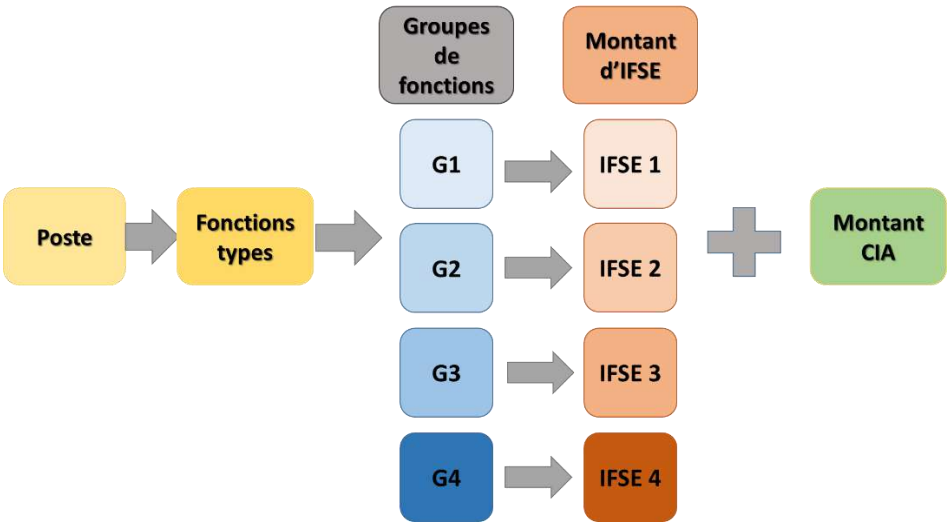
A chaque groupe de fonctions correspondent des montants d'IFSE minimum et maximum définis dans les arrêtés RIFSEEP (*cf. partie I. B ci-dessous*).

Des montants sont aussi définis en gestion par les MTECT-MTE (*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'a**rrêté 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 fonctions

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)[1] et dans les services déconcentrés (SD) et distinguent, dans certains cas, les services déconcentrés d'Île-de-France (SD IdF)[2].

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 du classement de certains postes spécifiques et notamment :
- des postes de chargé de mission, de chargé de projet et directeur de projet,
- des fonctions « à forte exposition » ou « à forte expertise ».

Le contrôle et la validation des postes sont effectués par **la structure en charge de la gouvernance**[3] du service concerné, garante de la cohérence nationale du classement des postes dans les groupes de fonctions de l'IFSE. Ce dernier s'appuiera sur les éléments donnés en **annexe 4.1.**

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

Le groupe de fonctions IFSE doit être indiqué sur chaque fiche de poste publiée et être mentionné pour tous les corps pour lequel le poste est ouvert.

Par ailleurs, les services de ressources humaines de proximité doivent veiller à renseigner, en liaison avec leur service paie (SG/DRH/G/PAM ou TERCO en centrale ; PSI en région), le groupe de fonctions d'appartenance de chaque agent 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.

---

[1] ***AC = Directions générales/ Directions d'administration centrale ou assimilées/ services à compétence nationale (SNC) tels que le CMVRH, STRMTG, CETU***

[2] ***SD IdF** = DRIEAT (ex DRIEA/DRIEE) / DRIHL/ DDI 77-78-91-95*

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

Une fiche financière émise par l'employeur précédent est indispensable lors de la réception des candidatures extérieures sur un poste relevant du programme 217 afin de déterminer le montant de l'IFSE du nouvel arrivant selon les modalités définies dans la note de gestion

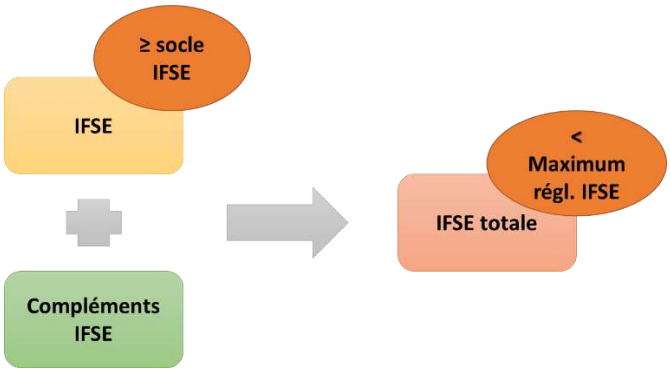
II. Le montant minimal d'IFSE (socle) et les compléments à l'IFSE

Il a été défini par le ministère un montant d'IFSE appelé « **socle indemnitaire** » ou « **socle d'IFSE** », pour chacun des groupes de fonctions 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[4] et services déconcentrés d'Ile-de-France / autres services déconcentrés).

Le socle indemnitaire constitue le **montant d'IFSE minimal** servi 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 indiqués en annexe 4.3 pour chacun des corps concernés.



A noter que les agents au RIFSEEP, affectés dans **les services déconcentrés d'Ile-de-France**[5], bénéficient d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dont les montants sont gérés à l'identique des agents affectés en administration centrale.

Toutefois, les montants règlementaires applicables aux mêmes corps demeurent ceux des services déconcentrés.

[4] Cf renvoi de bas de page n°6 du I- La gestion des postes au sein des groupes de fonctions/ A- **Présentation des grilles de groupes de fonctions**

[5] *Services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*

APPLICATION DES REGLES DE GESTION ET DES PLAFONDS REGLEMENTAIRES SELON LES SERVICES				
	Modalités de gestion *(mobilité/promotion/ montants socles/ montants maxi. en gestion/ compléments IFSE)*		**Plafonds réglementaires** *(IFSE/CIA)*	
	AC	***SD***	***AC***	***SD***
Administration centrale : *Directions générales/Directions d'administration centrale ou assimilées/services à compétence nationale (SCN) tels que le CMVRH, STRMTG, CETU*	**X**		**X**	
Services déconcentrés d'IdF : *DRIEAT (DRIEA/DRIEE)/DRIHL/DDI 77-78-91-95*	**X**			**X**
Autres services déconcentrés		**X**		**X**

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

A. Les variations de l'IFSE

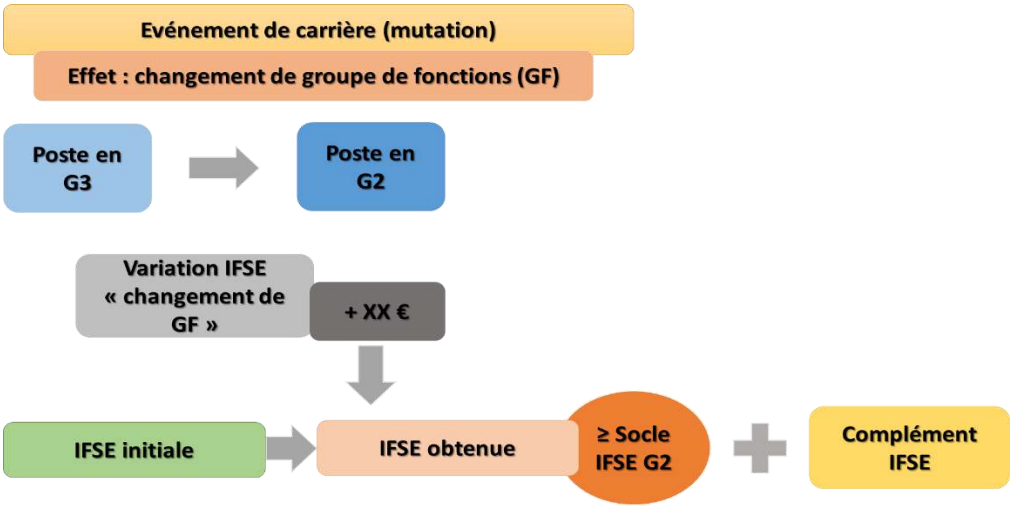
Certains événements de carrière (changement de corps ou de grade, mobilité etc.) impactent le montant d'IFSE des agents.

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/SDIdF/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 appliquée 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. Dans ce cas, les différents événements sont traités dans cet ordre de priorités :

1. Clause de ré-examen ;
2. Promotion ;
3. Changement d'affectation (AC/SD IdF, Autres SD) ;
4. Changement de poste.

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'évènement***	***Effet de l'évènement de carrière***	***Date d'effet***	***Exemple***
1	*Clause de ré-examen (éventuellement)*	*Augmentation montant IFSE de 200 €, le cas échéant*	*Au 1er janvier de l'année N*	*1er janvier 2022*
2	*Promotion*	*Changement de corps, grade*	*Date de la promotion*	*1er mars 2022*
3	*Changement de type d'affection*	*Mutation AC/*SD IdF, Autres SD	*Date de l'affectation dans le nouveau poste*	*1er septembre 2022*
4	*Changement de poste*	*Nouveau poste et/ou groupe de fonction*	*Date de l'affectation dans le nouveau poste*	*1er septembre 2022*

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 MTECT-MTE, mais aussi le champ des opérateurs sous tutelle des MTECT-MTE.

Les règles décrites ci-dessous concernent la **mobilité** des agents au sein de ce périmètre. Elles incluent donc les mutations internes, entre services des MTECT-MTE, mais aussi les mobilités externes, depuis ses opérateurs vers les services du ministère.

A contrario, ne sont pas concernés les agents en position normale d'activité (PNA) entrante et le détachement (cf IV- Accueil de nouveaux entrants / B- Accueil selon d'autres règles de gestion : le cas particulier de certains agents «extérieurs» en position normale d'activité (dite PNA)).

A partir du 1er janvier 2022, la variation du montant d'IFSE lié à un changement de groupe descendant est supprimée.

1. Changement de groupe de fonctions ascendant

Dans ce cas où l'agent mute et prend un poste classé dans un groupe de fonctions supérieur de celui de son poste antérieur, le montant de l'IFSE[6] de l'agent est augmenté de la variation d'IFSE associée à un changement de groupe ou de sous-groupe ascendant. La variation de l'IFSE n'intervient qu'une fois quel que soit le nombre de « saut de groupe ». Chacune de ces variations d'IFSE applicable par corps ou emploi est définie au sein de l'annexe 4.3.

[6] *Hors complément d'IFSE éventuel défini selon les corps concernés (cf – 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.

Exemples :

1° Hypothèses où un agent mute en prenant un poste classé dans un groupe de fonction inférieur :
Le montant d'IFSE de l'agent ne varie pas à la baisse.
■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. Son IFSE reste inchangée.
■ De même si un agent, provenant d'un poste en G3 en AC, mute de la DGALN à la DRH sur un poste en G4. Son IFSE reste inchangée.

2° Hypothèses où un agent mute en prenant un poste classé dans un groupe de fonction supérieur :
Le montant d'IFSE de l'agent varie à hauteur des montants prévus en annexe 4.3 :
■Un SACDD de la DDTM 27, classé en groupe 3, qui perçoit une IFSE d'un montant de 7 000€, mute au sein de la DDTM 27 sur un poste classé en groupe 2. Son IFSE est augmentée de 470€. Le socle du groupe 2 étant à 7 340€. Son IFSE est portée à 7 470€.

2. Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-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 de contentieux administratifs » change de poste pour un poste de « assistant de direction » en service déconcentré.
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**[7] 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.

[7] *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.*

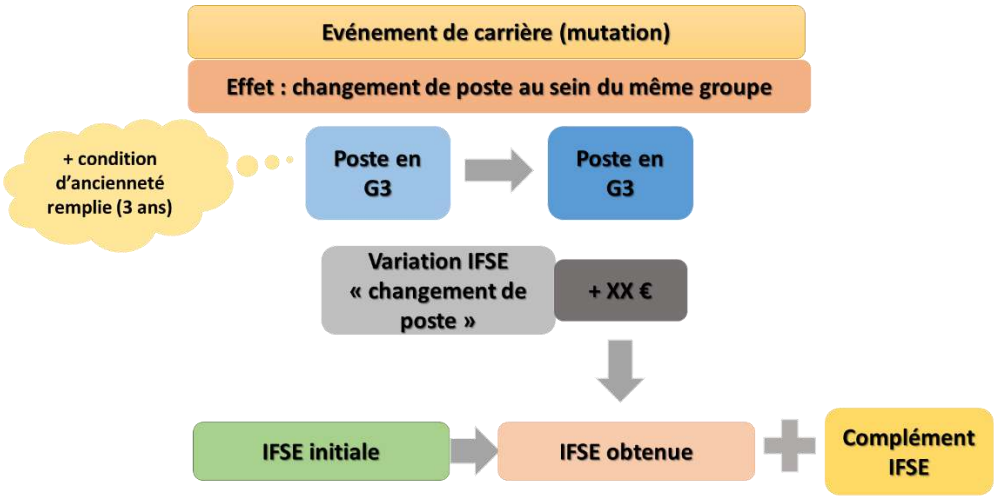
Exemples

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.

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 ou services déconcentrés d'Ile-de-France (IdF)[8] et les autres services déconcentrés

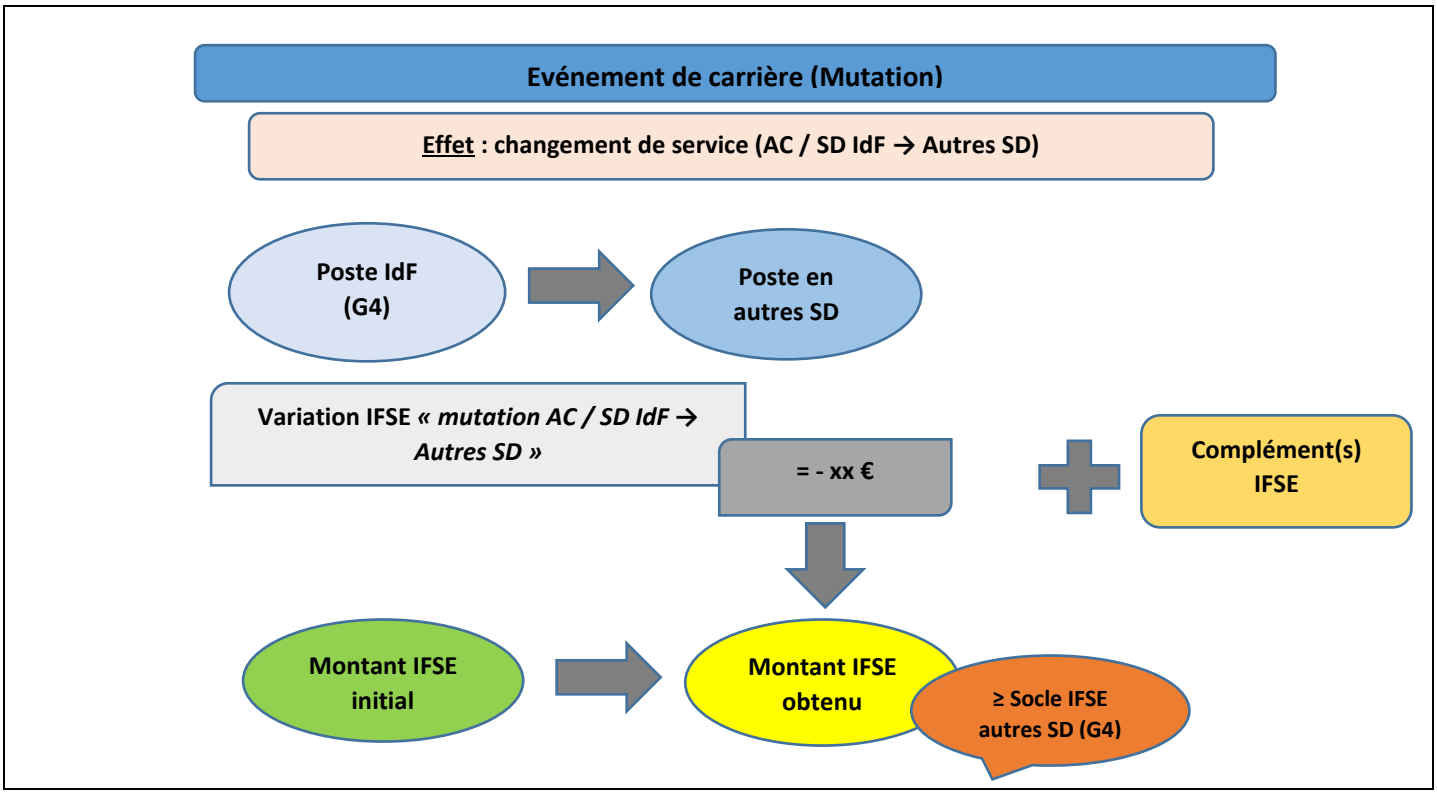
Quand un agent mute d'un service déconcentré, autre qu'un service déconcentré d'IdF, vers un service d'administration centrale ou un service déconcentré d'IdF, le montant de son IFSE est augmenté de la variation d'IFSE définie au sein de l'annexe 4.3.

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.

[8] *Services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*

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

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



4. Mobilité d'un agent depuis un opérateur sous tutelle des MTECT-MTE vers un service déconcentré ou d'administration centrale

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

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

A noter, des différences de classement des fonctions au sein des groupes de fonctions peuvent exister entre les opérateurs et les services des MTECT-MTE. Selon les cas rencontrés, il est impératif de prendre attache auprès du service de ressources humaines de l'opérateur concerné. En effet, les opérateurs, disposant de leur propre budget, ont toute autonomie sur la cotation de leurs postes ainsi que sur la détermination des barèmes (AC ou SD) applicables selon les services (siège de l'établissement ou service en délégations territoriales) même s'il est souhaitable que ces derniers s'appuient sur les modalités de gestion adoptées dans la présente note.
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.

Exemple

- Une DDT va accueillir un secrétaire administratif (SACDD) de classe supérieure, agent du MTECT-MTE, qui était auparavant en poste dans un opérateur du ministère. Cet agent occupait un poste classé en G1 (service déconcentré – SD) de cet opérateur depuis moins de 3 ans. A son arrivée à la DDT, il prend un poste d'adjoint de responsable d'une structure en G1. Ce poste est classé G2 dans la grille de fonction du ministère. L'IFSE ne varie plus en cas de changement de groupe descendant. L'IFSE de l'agent est maintenue.

- Une direction d'administration centrale du MTECT-MTE va accueillir un ITPE en provenance d'un opérateur sur un poste d'expert classé en G2.1. Il a occupé pendant 2 ans des fonctions sur un poste classé en G3 au sein de l'opérateur. L'IFSE de l'agent sera augmentée de la variation de l'IFSE relative au changement de groupe de fonction définie dans l'annexe 4.3 de son corps. La variation de l'IFSE ne s'applique qu'une seule fois même s'il existe plusieurs sous-groupe au sein du groupe d'accueil. Par ailleurs, pour mémoire, l'application de la variation de l'IFSE en cas de changement de groupe ascendant n'est pas liée à la durée d'emploi sur le poste précédent.

C. Gestion des promotions

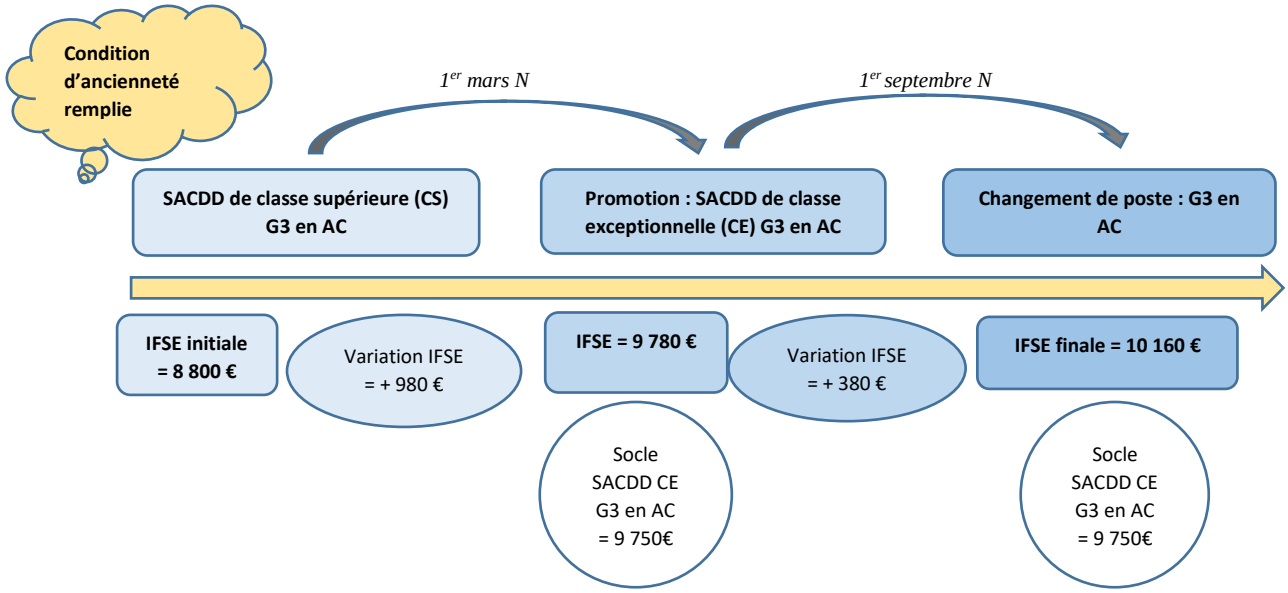
La promotion d'un agent (au choix ou après examen professionnel, réussite d'un concours…), qui entraine un avancement de grade ou un changement de corps est également valorisée par une variation de son montant d'IFSE.

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 8 800 € 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.



Lorsque la promotion s'accompagne d'une mobilité pour l'agent : les variations d'IFSE se cumulent à la date d'effet de l'événement de carrière dans l'ordre suivant :

- Prise en compte de la promotion ;
- Changement d'affectation (AC/SD) ;
- Application de la variation minimum de l'IFSE en cas de changement de groupe ascendant le cas échéant ;
- Le cas échéant, mise au socle du grade du groupe d'arrivée.

2. Changement de corps avec ou sans mobilité

À 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[9] (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 de ce nouveau classement devra être réalisée à l'attention de l'agent pour ce nouveau classement.

Exemple

M. X, SACDD de classe exceptionnelle en AC, est reçu au concours des attachés d'administration de l'État – AAE. Son poste de responsable de pôle était classé en G1
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'État) 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 inférieur au socle du G3 d'un AAE – premier niveau de grade en AC, qui est de 15 200 € d'IFSE. Le montant de l'IFSE est alors porté au socle soit 15 200 €.

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 dans l'ordre suivant :

- Prise en compte de la promotion, classement de l'agent dans le groupe de la grille de fonction de son nouveau corps ;
- Changement d'affectation (AC/SD) ;
- Application de la variation minimum de l'IFSE en cas de changement de groupe ascendant le cas échéant ;
- Le cas échéant, mise au socle du grade du groupe d'arrivée.

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.

Un réexamen de l'IFSE est organisé chaque année pour les agents présents en continuité dans le périmètre ministériel (services des MTECT-MTE ou opérateurs sous tutelle) sur les 4 années qui précèdent, y compris pour les agents gérés par d'autres ministères accueillis en PNA aux MTECT-MTE.

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

Depuis le 1er janvier 2020, chaque année N, le réexamen intervient pour tout agent bénéficiant de l'IFSE entre deux dates de référence :
- 1ère date : année N-4 (pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année N-4). Pour cette période, la date retenue pour l'IFSE est la date la plus ancienne à laquelle l'agent bénéficie de l'IFSE au sein du périmètre ministériel ;
- 2ème date : 31 décembre de l'année N-1.

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 €.

A contrario, 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 €.

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 € annuels bruts.

En tout état de cause, ce montant ne peut être attribué qu'une seule fois sur une période de 4 ans glissante même en présence d'une baisse du montant d'IFSE.

Pour connaitre l'évolution de l'IFSE :
- Les montants de l'IFSE à comparer sont ceux dont l'agent devrait bénéficier à chacune de ces deux dates de référence citées ci-dessus ;
- Les montants de l'IFSE pris en compte pour le réexamen à chacune des deux dates doivent être annualisés même si des retards de gestion en paye sont constatés. Il s'agit de montants bruts annuels pour une quotité de travail à 100%.

Exemple :

En 2022, les agents éligibles se définissent de la façon suivante :
- 1ère date : les agents dont l'IFSE est mise en œuvre à la date la plus ancienne entre 1er janvier et le 31 décembre 2018.
- 2ème date : les agents dont l'IFSE est mise en œuvre au 31 décembre 2021.

Concernant un agent du périmètre ministériel qui bénéficie de l'IFSE depuis le 15 mars 2018, les montants de l'IFSE à comparer seront ceux du 15 mars 2018 et du 31 décembre 2021.

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 ou à la DGAC).

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

Une fiche financière émise par l'employeur précédent est indispensable lors de la réception des candidatures extérieures au programme 217 afin de déterminer le montant de l'IFSE du nouvel arrivant selon les modalités définies dans la note de gestion.

A titre individuel, les secrétaires administratifs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques des MEFI, affectés en PNA aux MTECT-MTE antérieurement à la publication de la note du 20 mars 2018 (NOR : TREK1807901N), bénéficient des dispositions définies par leur ministère d'origine (classement dans les groupes de fonctions et barème IFSE selon le groupe de fonctions/grade/échelon) jusqu'à la prochaine mobilité à l'initiative de l'agent, ou jusqu'au prochain changement de corps.

A. Accueil selon les règles de gestion des MTECT-MTE

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

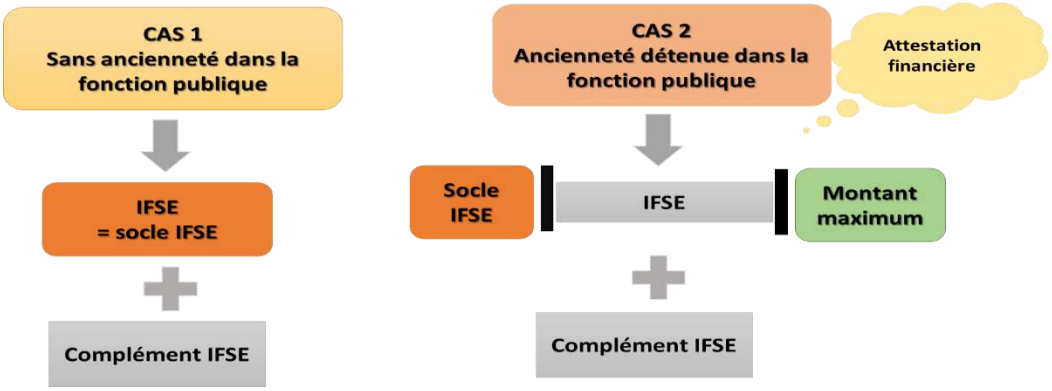
C'est le cas par exemple de l'accueil en position normale d'activité (PNA) ou en détachement, d'un retour de disponibilité ou de détachement, d'une titularisation d'un contractuel dans la fonction publique, etc.

Si l'agent concerné a une ancienneté en qualité de fonctionnaire[10], une attestation financière annuelle est fournie par son dernier employeur[11], 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[12] 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, sous réserve du respect du socle de l'IFSE d'accueil (minimum) et du montant maximum d'accueil en gestion (maximum) définis dans chaque annexe 4.3.

Lorsque le futur poste occupé aux MTECT-MTE 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.



[10] *Fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière.*
[11] *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).*
[12] *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 »)[13] que dans la mesure où :
- il appartient à la fonction publique d'Etat ;
- il est 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 missions et structures 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.

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

Les modalités de gestions définies dans cette note s'appliquent aux agents :

1. appartenant à un corps référencé en annexe 4.3 ;
2. appartenant à un corps commun de catégorie C [14] – dans ce cas, il convient d'utiliser l'annexe 4.3 afférente aux "Corps commun de catégorie C" ;
3. appartenant à un corps commun de catégorie B [15] dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en trois groupes de fonctions et ayant des plafonds règlementaires au moins équivalents à ceux prévus pour le corps des SACDD.– dans ce cas, il convient d'utiliser l'annexe 4.3 afférente aux SACDD.

A compter du 1er janvier 2022, les agents concernés bénéficient des modalités de gestion de la présente note. S'ils étaient présents au 31 décembre 2021 sur le programme 217, leur IFSE est garantie, ou le cas échéant, mise au socle.

Dans tous les autres cas, les dispositions qui leurs sont appliquées sont les dispositions de gestion indemnitaires de leurs administrations d'origine à l'exception des modalités liées au réexamen de l'IFSE et du CIA (cf. tableau ci-dessous)

Concrètement, si l'agent appartient à un corps spécifique d'une autre administration : les dispositions qui lui sont appliquées sont les dispositions de gestion indemnitaires de son administration d'origine (ex : ingénieur d'études et de fabrications du ministère des armées, etc.). Ce ne sera pas le cas des IAE et des TSMA du MAA dont les corps sont traités par la présente note (ex).
Dans ce cas, 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/.

[13] *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.*
[14] *Fonctionnaires régis par les dispositions du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat*
[15] *Fonctionnaires régis par les dispositions du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 relatif aux dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat*

<table>
<tr><th colspan="4">Situation des agents en PNA aux MTECT-MTE</th></tr>
<tr><th></th><th>IFSE</th><th>CIA</th><th>Clause de réexamen</th></tr>
<tr><td><u>Agents en PNA</u>[1] :
- appartenant à un corps référencé en annexe 4.3
- appartenant à un corps commun de catégorie C
- appartenant à un corps commun de catégorie B</td><td>Application des modalités de gestion des MTECT-MTE</td><td rowspan="2">Application des modalités de gestion des MTECT-MTE, dans toutes les situations de PNA.</td><td rowspan="2">Application des modalités de gestion des MTECT-MTE, dans toutes les situations de PNA.</td></tr>
<tr><td><u>Agents en PNA</u> :
- toutes autres situations</td><td>Application des modalités de gestion de l’administration d’origine</td></tr>
<tr><td colspan="4">[1] A compter du 1 janvier 2022, les agents concernés bénéficient des modalités de gestion de la présente note. S’ils étaient présents au 31 décembre 2021 sur le programme 217, leur IFSE est garantie, ou le cas échéant, mise au socle.</td></tr>
</table>

V. Situations spécifiques

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

Les agents en mise à disposition[16] 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 réalisés 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*).

<u>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 MTECT-MTE (PAM/TERCO et PSI), pour prise en compte en paie.</u>

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

Le groupe de fonction et le montant d’IFSE des agents ayant le statut d’élève et pris en charge budgétairement par les MTECT, sont définis selon les modalités précisées en annexe 4.3.

Les agents ayant le statut de stagiaire affectés sur un poste identifié au sein des MTECT-MTE sont classés dans le groupe de fonction auquel le poste est rattaché, et sont mis au socle de l’IFSE.

A noter que les agents en scolarité qui étaient antérieurement fonctionnaires bénéficient du maintien de leur montant indemnitaire antérieur (hors CIA ou autres primes liées à la manière de servir et versements exceptionnels).

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

Exemple :

Mme Y a intégré l'IRA de Lille au 1er septembre 2021:

- *au 1er septembre 2021, elle intègre l'institut, avec le statut d'élève, et est rémunéré par celui-ci.*
- *au 1er mars 2022, elle est pré-affecté au sein de la DDTM de la Somme, sur un poste de cheffe d'unité (groupe 3). Elle conserve son statut d'élève et sa rémunération est gérée par l'institut.*
- *au 1er mai 2022, elle devient attaché-stagiaire sur le même poste. Sa rémunération est assurée par les MTECT-MTE, et se voit attribuer une IFSE de 13 200 € (socle pour ce grade du poste occupé qui est classé en groupe 3 en service déconcentré pour les attachés d'administration de l'Etat).*

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 ;

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, auprès des services les modalités liées au déroulement de la campagne annuelle de CIA des MTECT-MTE, en indiquant :

- la date de référence, prise en considération pour déterminer l'éligibilité des agents pour la campagne ;
- les montants de référence déterminés par catégorie/corps/grade par le ministère ;
- le calendrier de réalisation de la campagne.

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 MTECT-MTE à la date de référence ;
– être payé sur les crédits du programme 217.

EXEMPLES D'ELIGIBILITE OU DE NON ELIGIBILITE		
	ÉLIGIBLES	**NON ELIGIBLES**
Situation de l'agent	• Fonctionnaire relevant d'un corps ayant adhéré au RIFSEEP. • Contractuels[17] en stage préalable à la titularisation (et percevant sur cette période de l'IFSE).	• Agents contractuels à durée déterminée ou indéterminée. • Tous les agents des corps qui ne sont pas au RIFSEEP • Les Ouviers des parcs et ateliers et des bases aériennes
Position administrative	• Agents en activité, en position d'activité (PNA) entrante[18], en mise à disposition (MAD) sortante[19]. • Agents en détachement entrant. • 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 [20])	• Agent en détachement sortant (autre ministère, administration ou structure). • Agent en MAD entrante. • Agent en disponibilité. • Agents qui font l'objet de conventions organisant des délégations de gestion spécifiques (payés par les MTECT-MTE 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. • 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. Éléments 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.

[17] *Au sens de l'article 27 II. De la loi n°84-16 du 11 janvier 1984²*
[18] *Cf. VI B. Agents en position normale d'activité.*
[19] *Cf. Situations spécifiques : les services RH d'origine de ces agents doivent y porter attention.*
[20] *Au sens du point V- D de la présente note*

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.
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 2022 :

Corps	Grade	Administration centrale et services déconcentrés d'IdF*	Autres services déconcentrés
AE, AUE, IPEF, ISPV etc…	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	2 000 €	1 800 €
AAE, IAE, ITPE, OP, CTSS, IEF, DPCSR, ISIC, CED, ITPE, ITGCE, etc…	Emploi et 2e et 3e niveau de grade des corps de catégorie A n'intégrant pas un indice HEC	1 511 €	1 343 €
	1er niveau de grade des corps de catégorie A n'intégrant pas un indice HEC	1 343€	1 175 €
ASS, Inf A, assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	1 343 €	1 175 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, TSMA, GIGN, etc…	Ensemble des grades des catégorie B	739 €	615 €
AAAE, ATAE, SGM,ETST, DESSINATEUR etc...	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	392 €	392 €
** services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*			

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 et services déconcentrés d'IdF* pour 2022 :

Administration Centrale et services déconcentrés d'IdF						
Corps**	**Grade**	**Manière de servir**				
		Insuffisante	*A développer A consolider*	*Satisfaisante*	*Très satisfaisante*	*Excellente ****
AE, AUE, IPEF, ISPV etc…	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	De 0 € à 600 €	De 601 € à 1 200 €	De 1 201 € à 1 500 €	De 1 501 € à 2 250 €	A partir de 2 251 €
AAE, IAE, ITPE, OP, CTSS, IEF, DPCSR, ISIC, CED, ITPE, ITGCE, etc…	Emploi et 2e et 3e niveau de grade des corps de catégorie A n'intégrant pas un indice HEC	De 0 € à 540 €	De 541 € à 1 080 €	De 1081 € à 1 350 €	De 1 351 € à 2 025 €	A partir de 2 026 €
	1er niveau de grade des corps de catégorie A n'intégrant pas un indice HEC	De 0 € à 480 €	De 481 € à 960 €	De 961 € à 1200 €	De 1201 € à 1 800 €	A partir de 1 801 €
ASS, Inf A[1], assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	De 0 € à 480 €	De 481 € à 960 €	De 961 € à 1200 €	De 1201 € à 1 800 €	A partir de 1 801 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, TSMA, GIGN, etc…	Ensemble des grades des catégorie B	De 0 € à 264 €	De 265 € à 528 €	De 529 € à 660 €	De 661 € à 990 €	A partir de 991 €
AAAE, ATAE, SGM, ETST, DESSINATEUR etc…	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	De 0 € à 140 €	De 141 € à 280 €	De 281 € à 350 €	De 351 € à 525 €	A partir de 526 €
** services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*						
*** liste des corps non exhaustive*						
**** le montant maximum correspond au plafond réglementaire par corps et groupe de fonction (cf. annexe 4.2)*						
[1] Pour les infirmiers A, les montants maximum correspondant aux évaluations « très satisfaisante » et « excellente » sont à fixer dans la limite du plafond règlementaire à savoir : 1 775 € (gr. 2) pour l'administration centrale et 1 570 € en service déconcentré (IdF)						

Tableau des fourchettes de modulation au sein des autres services déconcentrés (hors IdF*) pour 2022 :

Autres services déconcentrés (hors SD IdF)						
Corps**	**Grade**	**Manière de servir**				
		Insuffisante	*A développer A consolider*	*Satisfaisante*	*Très satisfaisante*	*Excellente ***
AE, AUE, IPEF, ISPV etc	Ensemble des grades des corps intégrant un indice hors échelle C	De 0 € à 540 €	De 541 € à 1 080 €	De 1081 € à 1 350 €	De 1 351 € à 2 025 €	A partir de 2 026 €
AAE, IAE, ITPE, OP, CTSS, IEF, DPCSR, ISIC, CED, ITPE, ITGCE, etc…	Emploi et 2e et 3e niveau de grade des corps de catégorie A n'intégrant pas un indice HEC	De 0 € à 480 €	De 481 € à 960 €	De 961 € à 1 200 €	De 1 201 € à 1 800 €	A partir de 1 801 €
	1er niveau de grade des corps de catégorie A n'intégrant pas un indice HEC	De 0 € à 420 €	De 421 € à 840 €	De 841 € à 1 050 €	De 1 051 € à 1 575 €	A partir de 1 576 €
ASS, Inf A[1], assistant d'ingénieur	Ensemble des grades	De 0 € à 420 €	De 421 € à 840 €	De 841 € à 1 050 €	De 1 051 € à 1 575 €	A partir de 1 576 €
SACDD, Ass adm. av. civile, OPa, IPCSR, TSDD, TSMA, GIGN, etc…	Ensemble des grades des catégorie B	De 0 € à 220 €	De 221 € à 440 €	De 441 € à 550 €	De 551 € à 825 €	A partir de 826 €
AAAE, ATAE, SGM, ETST, DESSINATEUR etc	Ensemble des grades de catégorie C dont emploi APST1 et APST2	De 0 € à 140 €	De 141 € à 280 €	De 281 € à 350 €	De 351 € à 525 €	A partir de 526 €
** services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*						
*** liste des corps non exhaustive*						
**** le montant maximum correspond au plafond réglementaire par corps et groupe de fonction (cf. annexe 4.2)*						
[1] Pour les infirmiers A, les montants maximum correspondant aux évaluations « très satisfaisante » et « excellente » sont à fixer dans la limite du plafond règlementaire à savoir 1 570 € (gr. 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 MTECT-MTE **et** temps passé antérieurement depuis le début de l'année de gestion chez l'opérateur sous tutelle du ministère) • Périodes de CLM/CLD • Quotité de travail strictement inférieure à temps partiel à 80%	• Périodes en CMO, congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption. • Quotité de travail -ou autre forme de temps partiel **strictement égal ou supérieur à** 80%. • Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)[21] • Temps partiel thérapeutique (quel que soit la quotité[22])

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, qui se déroule sur une période d'environ 60 jours jusqu'à la date fixée dans l'outil RGP Primes pour la clôture de la phase de fiabilisation, 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. En d'autres termes, les services doivent contrôler l'éligibilité de leurs agents présents dans le périmètre à la date de référence.

Par ailleurs, s'ils disposent déjà d'informations sur des entrées/départs attendus dans leurs effectifs, 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 MTECT-MTE 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.

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.

[21] *Décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'Etat*

[22] *Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié par le décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat*

C. La phase de détermination du montant de CIA

L'outil RGP Primes est ouvert aux services employeurs pour que ces derniers remplissent, sur une durée maximum de 30 jours suivant la fixation du montant de l'enveloppe, 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.

Concrètement, les chefs de service employeurs sont (liste non exhaustive) :
- les directeurs départementaux interministériels (DDT, DDTM, DDPP, DDETS, DDETSPP) ;
- 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 (DGAMPA, 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. 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 y effectuer de modification. Un délai est en effet nécessaire pour prévoir ensuite l'injection des montants de CIA en paie.

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/CIA 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.

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, grâcieux 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 26/7/2022

Pour les ministres et par délégation
Le directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines
Jacques CLÉMENT

Le 26.7.2022
Le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Arnaud PHÉLEP

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'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)
☒ 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)
☒ Service des affaires maritimes (SAM)
☒ Directions départementales de la protection des populations (DDPP)
☒ Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
☒ Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

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)
☒ 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 mer (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)
☐ Service de gestion des taxes aéroportuaires (SGTA)

Administration centrale des MTEMCTRCT-MMer :

☒ Monsieur le Commissaire général au développement durable, déléguée interministérielle au développement durable (CGDD)
☒ Madame la directrice générale par intérim des infrastructures, de transports et de la mer (DGITM)
☒ Monsieur le directeur général des affaires des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)
☒ 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 délégué à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)
☒ Monsieur le directeur des ressources humaines (SG/DRH)
☒ Monsieur le directeur des affaires juridiques (SG/DAJ)
☒ 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)
☒ Monsieur le directeur des affaires financières (SG/DAF)

☒ Monsieur le directeur du numérique (SG/DNUM)
☒ Monsieur le chef du service du pilotage et de l'évolution des services (SG/SPES)
☒ Madame la directrice du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (SG/DRH/D/CMVRH)
☒ 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
☒ 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)
☒ Monsieur le chef du centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)
☒ Madame la cheffe 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)

Copie pour information :
☒ Ministère de l'intérieur et des outre-mer
☒ Ministère de la justice
☒ Ministère des armées
☒ Ministère de la santé et de la prévention
☒ Ministère de la culture
☒ Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique
☒ Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
☒ Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse
☒ Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire
☒ Ministère de la transformation et de la fonction publiques
☒ Agences de l'eau
☒ Office française pour la Biodiversité (OFB)
☒ Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)
☒ Agence nationale de l'habitat (ANAH)
☒ Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
☒ École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
☒ École nationale des ponts et chaussées (ENPC)
☒ Université Gustave Eiffel (UGE)☒ Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
☒ Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
☒ Météo-France (MF)
☒ Parcs nationaux de France
☒ Voies navigables de France (VNF)
☒ Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD – Ministère de l'Intérieur et des outre-mer)
☒ Délégation à la sécurité routière (Ministère de l'Intérieur et des outre-mer)
☒ SG/DRH/CRHAC/CRHAC1 et CRHAC4
☒ SG/DRH/D/MS3P
☒ SG/DRH/G/TERCO
☒ SG/DRH/G/PAM
☒ SG/DRH/P/DSNUM
☒ SG/DRH/P/PPS
☒ SG/DNUM

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

Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP[23]

- *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 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 " ;

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

- 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	Architecte et urbaniste de l'Etat (AUE)	Bi-ministériel	Ministère de la Culture / MTECT-MTE	01/01/2017	Arrêté du 12 décembre 2017	TREK1727049A	Décret n° 2004-474 du 02/06/2004
A	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Bi-ministériel	MAA et MTECT	01/01/2019	Arrêté du 14 février 2019	TREK1834442A	Décret n° 2009-1106 du 10/09/2009
A	**Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) Emploi d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat (ICTPE)**	Ministériel	MTECT	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131851A	Décret n°2005-631 du 30/05/2005 (ITPE) Décret n°2005-632 du 30/05/2005 (ICTPE**)**
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 *(MTECT*)	RDFF1509522A DEVK1529787A	Décret n° 2011-1317 du 17/10/2011 Décret n° 2007-1315 du 06/09/2007 (CAEDAD)
A	Chargé d'études documentaires (CED)	Interministériel	MTECT	01/07/2017	Arrêté du 28 décembre 2018	TREK1831053A	Décret n° 98-188 du 19/03/1998
A	Officier de port (OP)	Ministériel *(statut commun)*	MTECT	01/01/2017	Arrêté du 6 décembre 2017	TREK1726432A	Décret n° 2001-188 du 26/02/2001
A	Conseiller technique de service social (CTSS) Inspecteur technique de l'action sociale - Emploi (AC)	Interministériel	Ministère chargé de la santé (MSS[24])	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

[24] *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 09/05/2012
A	Ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) emploi de chef d'unité opérationnelle des TGCE	Ministériel	MTECT	01/01/2021	**Arrêté du 5 novembre 2021**	TREK2131850A	Décret n° 73-264 du 06/03/1973 Décret n° 2001-128 du 07/02/2001
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 (OPa) Emploi de responsable de capitainerie	Ministériel	MTECT	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 (TSDD)	Ministériel *(statut commun)*	MTECT	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131853A	Décret n° 2012-1064 du 18/09/2012
B	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable (SACDD)	Ministériel *(statut commun)*	MTECT	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015 *(interministériel)* Arrêté du 18 décembre 2015 *(MTECT)*	RDFF1503471A DEVK1529787A	Décret n° 2012-1065 du 18/09/2012
B	Géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière (GIGN)	Ministériel	MTECT	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131848A	Décret n° 67-91 du 20/01/1967
C	Syndics des gens de mer (SGM)	Ministériel	MTECT	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)*	MTECT	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014 *(Interministériel)* Arrêté du 17 février 2016 *(MTECT)*	RDFF1409306A DEVK1603104A	Décret n°2006-1760 du 23/12/2006

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
C	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (ATAE) Agent principal des services techniques (APST) - Emploi	Ministériel *(statut commun)*	MTECT	01/01/2016	Arrêté du 28 avril 2015 *(Interministériel)* Arrêté du 17 février 2016 *(MTECT)*	RDFF1503470A DEVK1603104A	Décret n° 2006-1761 du 23/12/2006 Décret n° 75-888 du 23/09/1975
C	Experts techniques des services techniques (ETST)	Ministériel *(statut commun)*	MTECT	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131845A	Décret n° 86-1046 du 15/09/1986
C	Dessinateurs de l'équipement (Dess)	Ministériel *(statut commun)*	MTECT	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131835A	Décret n° 70-606 du 02/07/1970

Annexe 2.2 - Textes réglementaires statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – corps des MTECT <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 (IADD/IGADD)	Ministériel	MTECT	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015 (*Corps d'inspection*) Arrêté du 18 décembre 2015 (*MTECT*)	RDFF1505045A DEVK1529787A	Décret n° 2005-367 du 21/04/2005
B	Assistant administration aviation civile	Ministériel	MTECT	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 (TE)	Ministériel	MTECT	01/01/2018	Arrêté du 8 octobre 2018	TREK1822918A	Décret n° 2001-586 du 05/07/2001
C	Agent technique de l'environnement (ATE)	Ministériel	MTECT	01/01/2018	Arrêté du 8 octobre 2018	TREK1822913A	Décret n° 2001-585 du 05/07/2001
C	Adjoint administration aviation civile	Ministériel	MTECT	01/07/2016	Arrêté du 20 mai 2014 Interministériel Arrêté du 18 novembre 2016 (MTECT)	RDFF1409306A DEVA1630879A	Décret n°93-616 du 26/03/1993

Annexe 3 - Textes réglementaires des corps <u>hors MTECT</u> statutaires et d'adhésion au RIFSEEP – (agents en « *PNA*[25] »)[26]

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(ISPV)	MAA	01/01/2019	Arrêté du 8 avril 2019	AGRS1826866A	Décret n° 2017-607 du 21/04/2017
A	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	MAA	01/01/2020	Arrêté du 14 février 2020	AGRS1922734A	Décret n° 2006-8 du 04/01/2006
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 06/04/1995
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 06/04/1995
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 06/04/1995
A	Inspection du travail	Ministère chargé du travail	01/01/2016	Arrêté du 25 juillet 2016	ETSR1616048A	Décret n° 2003-770 du 20/08/2003
A	Ingénieur du génie sanitaire	Ministère chargé de la santé - MSS[27]	01/01/2018	Arrêté du 27 décembre 2019	SSAR1934125A	Décret n° 90-973 du 30/10/1990
A	Ingénieur d'études sanitaires	MSS	01/01/2017	Arrêté du 2 mars 2018	SSAR1805189A	Décret n° 90-975 du 30/10/1990

[25] *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*

[26] *NB : liste non exhaustive, situation à ce jour des agents présents aux MTE/MCTRCT/MM.*

[27] *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 24/12/2002
A	Pharmacien inspecteur de santé publique	MSS	01/07/2017	Arrêté du 13 juillet 2018	SSAR1820317A	Décret n° 92-1432 du 30/12/1992
A	Ingénieur d'études et de fabrications	Min. Armées (MINARM)	01/12/2016	Arrêté du 14 novembre 2016	DEFH1632584A	Décret n° 89-750 du 18/10/1989
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 27/05/2015
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 30/10/1997
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 05/03/1965
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 06/04/1995
B	Technicien supérieurs du min. chargé de l'agriculture	MAA	01/01/2020	Arrêté du 14 février 2020	AGRS1922738A	Décret n° 2011-489 du 04/05/2011
B	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire (T3S)	MSS	01/01/2017	Arrêté du 6 novembre 2017	SSAR1729762A	Décret n° 2013-176 du 27/02/2013
B	Technicien supérieur d'études et de fabrications	MINARM	01/01/2017	Arrêté du 14 novembre 2016	DEFH1632583A	Décret n° 2011-1664 du 16/08/2011
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 22/05/2013

Macro-grade	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Date arrêté adhésion RIFSEEP	Références NOR	Réf. Statutaire
B	Techniciens des systèmes d'information et de communication	MI	01/01/2017	Arrêté du 7 novembre 2017	INTA1731212A	Décret n° 2011-1987 du 27/12/2011
B	Contrôleurs de l'INSEE	MEFR[28]	01/06/2017	Arrêté du 18 mai 2017	ECOP1710869A	Décret n° 2010-1719 du 30/12/2010
B	Technicien supérieur de la météorologie	Météo-France	01/07/2017	Arrêté du 10 décembre 2019	TRED1929946A	Décret n° 64-775 du 28/07/1964
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 06/04/1995
C	Aide technicien de la météorologie	Météo-France	01/07/2017	Arrêté du 10 décembre 2019	TRED1929946A	Décret n°64-775 du 28/07/1964

[28] *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 A, B et C 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, et plus particulièrement celles identifiés sur des fonctions dites à forte exposition ou forte expertise, de chargé de projet ou de mission.

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 présentées 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**.

Globalement, le classement est fondé sur la hiérarchie et le positionnement des postes au sein des structures du service. Cette notion diffère toutefois selon les corps.

> A – Grille de fonctions fondée sur la hiérarchie des structures pour les corps autres que le corps des ingénieurs de travaux publics de l'Etat et les corps communs de catégorie B (SACDD et TSDD notamment).

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**[29] 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.).

[29] *Exemple, pour l'administration centrale, il s'agit de l'a***rrêté 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 dans les « *entité de niveau supérieur à 1* » ou « *entités de niveau 2* ou *plus* », il faut nécessairement que cette entité supervise une ou plusieurs entités de niveau inférieur (entité de niveau 1 avec un responsable d'entité de niveau 1, par exemple). Dans le cas contraire, les structures correspondantes sont classées au rang inférieur.

B – Grille de fonctions fondée sur le positionnement de la structure pour le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et les corps de catégorie B

Dans le cadre de la bascule au RIFSEEP des corps techniques et de l'harmonisation des grilles de catégorie B, la structure se définit par rapport à son rattachement à un responsable hiérarchique de direction défini en tant que niveau N (cf. ci-dessous) :

	Nature de service	Niveau N
Administration centrale ou service assimilés dont STRMTG/CETU	Direction générale (DG)	Le directeur général ou son adjoint si la structure lui est directement rattachée
	Direction d'administration centrale (DAC) avec service au niveau N-1	Chef de service sur emploi d'encadrement supérieur ou son adjoint
	Direction d'administration centrale (DAC) sans service au niveau N-1	Le directeur d'administration centrale et ses adjoints (structure de direction)
	CETU/STRMTG	Le directeur et ses adjoints
Services déconcentrés (dont Idf)	DREA/DEAL/DM/DIRM/DTAM	Le directeur ou l'équipe de direction (directeur adjoint sur emploi DATE)
	DRIHL	Chef DRIHLet chef d'UD (75-92-93-94)
	DIR	Le directeur et ses adjoints
	DRIEAT	Le directeur et ses adjoints sur emploi DATE si la structure est directement rattachée (hors structure particulière citée dans la grille)
Services déconcentrés (dont Idf)	Structures de la DRIEAT avec emploi DATE (DIRIF/UD de la DRIEAT, SSTV)	Directeur de la DIRIF, chef du SSTV et directeurs des UD (75-92-93-94) sur emploi DATE
	DDI (DDT/DDTM/DDETS etc..)	Le directeur et ses adjoints

Par ailleurs, la classification utilise les notions d'emploi d'encadrement supérieur (ES) ou d'emploi de direction d'administration territoriale de l'Etat (DATE). Ces fonctions concernées sont définies dans le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat.

Le c**lassement reste fondé sur la prise de responsabilités liées à l'encadrement :**

Pour être reconnu comme responsable d'entité ou chef d'une structure 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	Éléments spécifiques
Expert/spécialiste	Fonctions nécessitant une qualification en lien avec les fonctions exercées, validée par un comité de domaine (circulaire du 25 janvier 2011 relative au dispositif des comités 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, ITPE, SACDD, TSDD.*
Chargé de mission/projet	Animation et coordination d'une mission pouvant être à caractère transversal portant sur une politique publique. 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. Les annexe 4.3 comporte des précisions concernant les chargés de mission-référent dans son domaine d'activité *Corps concernés : IPEF, Attachés, ITPE, TSDD, SACDD.*
Chargé de mission, référent dans son domaine d'activité	Expérience forte du domaine, exerce sa fonction en autonomie et vient en appui de ses collègues pour assurer le traitement des dossiers complexes. Il anime des actions à caractère transversal notamment une veille réglementaire et des formations au sein de sa structure voire à un niveau régional. Il est également l'interlocuteur de l'administration centrale pour son domaine d'activité. *Corps concernés : Corps communs de cat B*
Fonction avec forte expertise	Fonctions nécessitant une connaissance théorique et de l'expérience dans un domaine, lié au poste et s'exerçant avec autonomie. Ces compétences conduisent au développement d'outils et de méthodes pour faire évoluer le domaine. Les fonctions exercées peuvent être celles d'un agent bénéficiant d'une qualification en lien avec les fonctions exercées, validée par un comité de domaine. *Corps concernés : ITPE*
Fonction avec forte exposition	Fonctions nécessitant de répondre à 3 critères cumulés : - le degré d'exposition (par ex : représentation du service dans des instances de pilotage auprès d'interlocuteurs externes comme les collectivités locales, autres partenaires…) - les contrainte de réactivité du poste (par exemple : nécessité de réactivité immédiate, de disponibilité ou de travail selon un calendrier impératif et contraint.) - la technicité et les compétences particulières nécessaires à la réalisation des missions (par ex : utilisation d'un logiciel particulier) et permettant de réaliser des expertises (ex : expertise juridique, technique…) Les 3 critères doivent être valorisés dans la fiche de poste. *Corps concernés : ITPE, TSDD, SACDD*
Poste éligible à un emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat	Postes définis dans l'arrêté du 10 février 2022 (NOR : TEK2204718A)

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[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]
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 €	10 080 €	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 €										
OP	Cap. Port HC/ Cap port en chef	2 900€	2 900€	32 130€	32 130€	25 500€	25 500€					5 670€	5 670€	4 500€	4 500€				
	Cap. Port 1ère cl	2 500€	2 500€																
	Cap. Port 2e cl	1 750€	1 750€																
	Si NAS*																		
ITPE	ITPEHC/ICTPE	3 500 €	3 500 €	46 920€	46 920€	40 290€	40 290€	36 000€	36 000€	31 450€	31450€	8 280€	8 280€	7 110€	7 110€	6 350€	6 350€	5 550€	5 550€
	IDTPE	3 200 €	3 200 €																
	ITPE	2 600 €	2 600 €																
	Si NAS*			32 850€	32 850€	28 200€	28 200€	25 190€	25 190€	22 015€	22 015€								
IAE	IAE HC/Chef de mission	3 500 €	2 900 €	42 305 €	38 021 €	37 485 €	33 737 €	30 000 €	28 000 €	26 000 €	24 000 €	7 465 €	6 710 €	6 615 €	5 954 €	5 103 €	4 725 €	4 200 €	3 900 €
	IDAE	3 200 €	2 500 €																
	IAE	2 600 €	1 750 €	/	/							/	/						
	Si NAS*			26 615 €	26 615 €	23 615 €	23 615 €	19 600 €	19 600 €	16 800 €	16 800 €								

[1] *Y compris services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*

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

Corps	Grade	MINIMUM IFSE		PLAFOND IFSE								PLAFOND CIA							
				G1		G2		G3		G4		G1		G2		G3		G4	
		AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]
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*																		
ITGCE	ITGCE HC/Chef d'unité opérationnelle	3 500€	3 500€	46 920€	46 920€	40 290€	40 290€	36 000€	36 000€	31 450€	31 450€	8 280€	8 280€	7 110€	7 110€	6 350€	6 350€	5 550€	5 550€
	IDTGCE	3 200€	3 200€																
	ITGCE	2 600€	2 600€																
	Si NAS*			32 850€	32 850€	28 200€	28 200€	25 190€	25 190€	22 015€	22 015€								

[1] *Y compris services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*

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

Corps de catégorie B

Corps	Grade	MINIMUM IFSE		PLAFOND IFSE								PLAFOND CIA							
				G1		G2		G3		G4		G1		G2		G3		G4	
		AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]
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*																		
SACDD	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 €	1 850 €	19 660€	19 660€	18 580€	18 580€	17 500€	17 500€			2 680€	2 680€	2 535€	2 535€	2 385€	2 385€		
	TSPDD	1 750 €	1 750 €																
	TSDD	1 650 €	1 650 €																
	Si NAS*			13 760€	13 760€	13 005€	13 005€	12 250€	12 250€										
TSMA	TSCMA	1 850 €	1 550 €	25 800 €	22 940 €	23 600 €	20 990 €	21 600 €	19 205 €			3 500 €	3 130 €	3 200 €	2 860 €	2 900 €	2 600 €		
	TSPMA	1 750 €	1 450 €																
	TSMA	1 650 €	1 350 €																
	Si NAS*			16 050 €	16 050 €	14 690 €	14 690 €	13 440 €	13 440 €										
GIGN	GPIGN	1 850€	1 850€	19 660€	19 660€	18 580€	18 580€	17 500€	17 500€			2 680€	2 680€	2 535€	2 535€	2 385€	2 385€		
	IGN	1 750€	1 750€																
	Si NAS*			13 760€	13 760€	13 005€	13 005€	12 250€	12 250€										

[1] *Y compris services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*

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

Corps de catégorie C

Corps	Grade	MINIMUM IFSE		PLAFOND IFSE								PLAFOND CIA							
				G1		G2		G3		G4		G1		G2		G3		G4	
		AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]	AC	SD[1]
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	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 €												
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 €												
Dess	Dess. en chef.	1 600€	1 600€	12 150€	12 150€	11 880€	11 880€					1 350€	1 350€	1 320€	1 320€				
	Dess.	1 350€	1 350€																
	Si NAS*			7 560€	7 560€	7 425€	7 425€												
ETST	ETPST	1 600€	1 600€	12 150€	12 150€	11 880€	11 880€					1 350€	1 350€	1 320€	1 320€				
	ETST	1 350€	1 350€																
	Si NAS*			7 560€	7 560€	7 425€	7 425€												

[1] *y compris services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*

** 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 architectes et urbanistes de l'État

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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**	**CETU/STRMTG/Autre SCN**
Groupe 1		- DAC adjoint - délégué aux cadres dirigeants		- directeur SCN rattaché à une DAC
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- adjoint à un chef de service en administration centrale		- directeur SCN rattaché à un service d'AC
	Sous-groupe 2.2	- adjoint à un sous-directeur - chef de département (avec bureaux) - directeur CVRH		- responsable entité de niveau supérieure à 2 - Autres directeur de SCN
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	- chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents
	Sous-groupe 3.2	- chargé de mission (rattachement sous-direction) - chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent)		- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 - responsable entité de niveau 2
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- adjoint à un chef de bureau - fonctions rattachées à un bureau		- 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

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)**	**DIR/DIRM**
Groupe 1						- directeur DIR
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
	Sous-groupe 2.2	- chef de service fonctionnel DRI - adjoint d'un chef de service en groupe 2.1	- chef de service	- adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- responsable entité de niveau supérieure à 2
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 en groupe 2.2 - 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 - chef de mission rattachement direction	- chef de service (plus de 30 agents) - chef de mission rattachement direction	- 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 en groupe 3.1	- 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[1]	**SOCLES/MAXIMUM[1]**	**Avancement de grade**
		AC/SD idf [3]	**Autres SD**	***AUEC→ AUGE***
GROUPE 1		46 920 €	46 920 €	3 000 €
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	40 290 €	40 290 €	
	ss.gpe 2.2	40 000 €	36 300 €	
Architecte urbaniste en chef				
		SOCLES/MAXIMUM[1]	**SOCLES/MAXIMUM[1]**	**Avancement de grade**
		AC/SD idf [3]	**Autres SD**	***AUE→ AUC***
GROUPE 1		43 500 €	46 300 €	1 500 €
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	39 000 €	37 000 €	
	ss.gpe 2.2	37 000 €	31 800 €	
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	31 300 €	28 300 €	
	ss.gpe 3.2	28 300 €	27 200 €	
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	22 300 €	22 300 €	
Architecte urbaniste				
		SOCLES/MAXIMUM[1]	**SOCLES/MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**
		AC/SD idf [3]	**Autres SD**	***→ AUE***
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	35 500 €	30 300 €	Socle du groupe de fonction d'arrivée
	ss.gpe 2.2	32 000 €	28 300 €	
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	28 300 €	23 300 €	
	ss.gpe 3.2	24 300 €	22 300 €	
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	20 300 €	20 300 €	
	ss.gpe 4.2	/	16 000 €	
Chang. groupe de fonctions ou sous-groupes de fonctions				
			AC/SD idf [3]	**Autres SD**
vers un ou plusieurs groupe(s) ou sous-groupe(s) ascendant(s)			2 000 €	2 000 €
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions				
			AC/SD idf [3]	**Autres SD**
Evolution [2]			1 200 €	1 200 €
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD				
			AC/SD idf [3] → SD	**Autres SD → AC/SD idf [3]**
AUGE			-1 650 €	3 300 €
AUEC			-1 350 €	2 700 €
AUE			-1 050 €	2 100 €
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.				
[2] 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).				
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95				

Les AUE en scolarité et fonctionnaire titulaire antérieurement à leur scolarité, bénéficient d'un montant indemnitaire en IFSE équivalent à leur niveau indemnitaire précédent hors primes exceptionnelles ou liée à la manière de servir.

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 €
Affectation en Corse	220 €

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	CETU/STRMTG/Autre SCN
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**		- Membre du bureau (Président de section, président de l'Autorité environnementale) - chef du BEATT	
	Sous-groupe 1.2	- DAC adjoint - délégué aux cadres dirigeants	- Coordonnateur de mission d'inspection générale territoriale, Président de MRAE métropolitaine hors Corse	- directeur SCN rattaché à une DAC
	Sous-groupe 1.3		- Coordonnateur de collège, coordonnateur des inspecteurs santé et sécurité au travail, 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	- directeur SCN rattaché à un service d'AC
	Sous-groupe 2.2	- adjoint à un sous-directeur - chef de département (avec bureaux) - directeur CVRH	- chef de division au BEATT	- responsable entité de niveau supérieure à 2
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	- chargé de mission rattachement direction - responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents
	Sous-groupe 3.2	- chargé de mission (rattachement sous-direction) - chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent)		- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 - responsable entité de niveau 2
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- adjoint à un chef de bureau - fonctions rattachées à un bureau		- 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

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)**	**DIR/DIRM**
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**					
	Sous-groupe 1.2					- directeur DIR
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
	Sous-groupe 2.2	- chef de service fonctionnel DRI - adjoint d'un chef de service en groupe 2.1	- chef de service	- adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- adjoint de directeur (hors emploi DATE)	- responsable entité de niveau supérieure à 2
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 en groupe 2.2 - 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 - chef de mission rattachement direction	- chef de service (plus de 30 agents) - chef de mission rattachement direction	- 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 en groupe 3.1	- 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[1]	**SOCLES/MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
		AC/SD idf [3]	**Autres SD**	**AC/SD idf [3]/ Autres SD**	
GROUPE 1	**ss.gpe 1.1**	57 120 €	/	***ICPEF→ IGPEF***	
	ss.gpe 1.2	49 500 €	51 000 €	3 000 €	
	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[1]	**SOCLES/MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
		AC/SD idf [3]	**Autres SD**	**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	**ss.gpe 1.2**	43 500 €	46 300 €	***IPEF→ ICPEF***	
	ss.gpe 1.3	42 000 €	/	1 500 €	
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 €	23 000 €		
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)					
		SOCLES/MAXIMUM[1]	**SOCLES/MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**	
		AC/SD idf [3]	**Autres SD**	**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 2	**ss.gpe 2.1**	35 500 €	30 300 €	***→ IPEF***	
	ss.gpe 2.2	32 000 €	28 300 €	Socle du groupe de fonction d'arrivée	
GROUPE 3	**ss.gpe 3.1**	29 000 €	25 600 €		
	ss.gpe 3.2	27 000 €	22 900 €		
GROUPE 4	**ss.gpe 4.1**	23 000 €	20 900 €		
	ss.gpe 4.2	/	14 300 €		
Chang. groupe de fonctions ou sous-groupe de fonctions					
			AC/SD idf [3]	**Autres SD**	
vers un ou plusieurs groupe(s) ou sous-groupe(s) ascendant(s)			2 000 €	2 000 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions					
			AC/SD idf [3]	**Autres SD**	
Evolution [2]			1 200 €	1 200 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD					
			AC/SD idf [3] → Autres SD	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	
IGPEF			-1 650 €	3 300 €	
ICPEF			-1 350 €	2 700 €	
IPEF			-1 050 €	2 100 €	

[1] Montants maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] 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).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

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 €
Affectation en Corse	
Tous grades	220 €

Corps des attachés d'administration de l'État

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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) - 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 - Fonctions au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) : Secrétaire général, chargé de mission, inspecteur hygiène et sécurité, secrétaire général de section - Adjoint de directeur CVRH/CEDIP - Expert	- Chef de service hors groupe 1 - Chargé de mission (rattachement direction) - 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 - Responsable d'entité niveau 1 (bureau, cellule) - Responsable territorial en direction départementale des territoires - Secrétaire général de lycée professionnel maritime - Chargé de mission (rattachement supérieur à entité de niveau 1) dont référent ville/délégué au préfet - 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[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement et Fin de détachement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	25 450 €	29 400 €	22 950 €	25 500 €	***APAE → AHC***	
GROUPE 2	23 700 €	26 500 €	20 800 €	23 600 €	1 980 €	1 500 €
GROUPE 3	17 950 €	22 100 €	15 450 €	19 500 €	***CAEDAD → AHC***	
GROUPE 4	16 750 €	18 250 €	14 250 €	16 250 €	2 000 €	
Conseiller d'adm. écologie et du dév. durable (CAEDAD) - Emploi fonctionnel						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Détachement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	23 250 €	26 000 €	20 750 €	22 800 €	***APAE → CAEDAD***	
GROUPE 2	21 500 €	24 800 €	18 600 €	21 000 €	1980 €	1 500 €
GROUPE 3	17 950 €	19 950 €	15 450 €	19 800 €		
GROUPE 4	16 750 €	18 250 €	14 250 €	16 250 €		
Attaché principal d'administration de l'Etat (APAE)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement et Fin de détachement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	22 750 €	24 450 €	19 750 €	21 800 €	***CAEDAD → APAE (*)***	
GROUPE 2	20 500 €	22 950 €	17 600 €	19 800 €	-1 980 €	-1 500 €
GROUPE 3	17 950 €	20 200 €	15 450 €	17 450 €	***AAE→ APAE***	
GROUPE 4	16 750 €	19 600 €	14 250 €	16 250 €	1 980 €	1 500 €
Attaché d'administration de l'Etat - 1er grade (AAE)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	20 500 €	22 000 €	18 000 €	20 000 €	1 240 €	940 €
GROUPE 2	18 900 €	21 200 €	15 600 €	17 600 €		
GROUPE 3	15 700 €	18 200 €	13 200 €	15 250 €		
GROUPE 4	14 500 €	16 900 €	12 000 €	14 150 €		
Chang. groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			1 340 €		1 010 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
Evolution[2]			810 €		610 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD						
Tous grades			**AC/SD idf [3]→ Autres SD**	-890 €	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	1 780 €
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
[2] 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).						
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95						

*** La fin de détachement pour les postes de chef de bureau en administration centrale/SD idf ou de chef de service en service déconcentré s'accompagne d'un changement groupe descendant (G1 vers G2)**

COMPLEMENTS		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
Qualification informatique		
- Analyste - Chef de projet / chef d'exploitation / chef programmeur des systèmes d'exploitation	3 935 € 6 270 €	
Complément 3ème poste en AC/ SD idf pour un AAE en G4	1 300 €	
Affectation en Corse	220 €	
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	**Voir annexe 4.4**	

<u>Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :</u>

En complément des mesures de convergence indemnitaire interministérielle mises en œuvre en début d'année 2022, une nouvelle évolution des socles de l'IFSE est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022.

Pour tous les AAE affectés en administration centrale ou en services déconcentrés en Ile-de-France, l'IFSE, hors compléments éventuels, est mise au socle dès lors que son montant est inférieur au socle du grade et groupe de fonctions concernés.

Cette nouvelle mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

Corps des chargés d'études documentaires

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement de grade**
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3] / Autres SD**
GROUPE 1	19 900 €	22 000 €	17 900 €	20 000 €	***CEDP → CEDHC***
GROUPE 2	18 900 €	20 500 €	16 900 €	19 500 €	1 500 €
GROUPE 3	15 300 €	17 300 €	13 300 €	15 300 €	
Chargés d'études documentaires principal (CEDP)					
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement de grade**
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3] / Autres SD**
GROUPE 1	17 300 €	19 300 €	15 300 €	17 300 €	***CED→ CEDP***
GROUPE 2	16 300 €	18 300 €	14 300 €	16 300 €	1 500 €
GROUPE 3	15 300 €	17 300 €	13 300 €	15 300 €	
Chargés d'études documentaires (CED)					
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3] / Autres SD**
GROUPE 1	14 700 €	16 700 €	12 700 €	14 700 €	***→ CED***
GROUPE 2	13 700 €	15 700 €	11 700 €	13 700 €	940 €
GROUPE 3	12 700 €	14 700 €	10 700 €	12 700 €	
Chang. groupe de fonctions					
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			1 000 €		1 000 €
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions					
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**
Evolution [2]			600 €		600 €
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD					
Tous grades			**AC/SD idf [3] → Autres SD**	- 500 €	**Autres SD → AC/SD idf [3]** **1 000 €**
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.					
[2] 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).					
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95					

COMPLEMENTS	
Affectation en Corse	220 €

Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :

Une évolution de l'IFSE des agents du corps des CED est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend :
1 – une augmentation forfaitaire de 200 € pour les CED ;
2 – une mise au socle de l'IFSE, hors compléments éventuels, dès lors que le montant défini après application de l'augmentation forfaitaire de 200 € est inférieur au socle du grade et groupe de fonctions concernés au 1er janvier 2022.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

Corps des ingénieurs des travaux publics de l'État

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

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions	
		Administration centrale, établissements et services assimilés	
		Direction générale / Direction d'administration centrale / Conseil général de l'écologie et du développement durable	**STRMTG / CETU**
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**	- Adjoint de sous-direction - Directeur de CVRH - Chef d'une structure N-1 (ex : département) à forte exposition	- Adjoint au directeur
	Sous-groupe 1.2	- Chef d'une autre structure N-1 - Chef d'une structure N-2 (ex : bureau) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Adjoint au directeur de CVRH - Adjoint de chef d'une structure N-1 a forte exposition - Directeur de projet (hors emploi) rattaché au niveau N et plus	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de mission contrôle externe et direction technique rattaché au niveau N
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : bureau) - Adjoint au chef d'une structure N-1 en G1,2 - Adjoint de chef d'une structure N-2 éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 hors unité territoriale - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service) en G1.2 - Autre chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition
	Sous-groupe 2.2	- Adjoint de chef d'une autre structure N-2 en sous-groupe 2,1 - Chef d'une structure N-3 à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N -1 et avec forte exposition	- Adjoint d'une structure N-1 en G2,1 - Chef d'une unité territoriale de contrôle
Groupe 3		- Chef d'autre structure (ex : pole d'un bureau) - Adjoint au chef d'une structure N-3 à forte exposition - Autre chargé de projet/mission avec forte exposition - Autres fonctions avec forte expertise	- Autre chargé de projet/mission avec forte exposition - Fonctions avec forte expertise
Groupe 4		- Autres fonctions	- Chef d'autre structure (ex : unité) - Autres fonctions

Groupe de fonctions		Libellé des fonctions				
		Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
		DRIEAT dont DIRIF (et UD de la DRIEAT)	**DREAL et DRIHL (et UD de la DRIHL)**	**DEAL / DM**	**DDI (DDT, DDTM, DDETS, etc…)**	**DIR / DIRM**
Groupe 1	**Sous-groupe 1.1**	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE) - Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)		- Adjoint au directeur
	Sous-groupe 1.2	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) comportant des niveaux inférieurs - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)	- chef d'une structure N-1 éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition
Groupe 2	**Sous-groupe 2.1**	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service) en groupe 1,2 - Chef d'une structure N-2 (ex : département/division) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une UD (sans emploi DATE) à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une structure N-2 (ex : département/division) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une UD à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une structure N-2 (ex : département/division) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et avec forte exposition	- Chef d'une structure N-1 (ex : service) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition	- Chef d'autre structure de niveau N-1 (service ou d'entité mixte, siège + terrain hors structure territoriale) - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : service / mission) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chef d'une structure territoriale de niveau N-1 à forte exposition
	Sous-groupe 2.2	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : département/division/unité) - Chef d'une autre UD (sans emploi DATE) - Adjoint d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : département/division/unité) - Chef d'une autre UD - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Adjoint au chef d'une structure N-2 (ex : département/division/unité) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 (ex : département/division/unité) - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Adjoint au chef d'une structure N-2 (ex : département/division/unité) éligible à un emploi fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef de structure N-1 en G2,1 - Chargé de projet/mission à forte exposition	- Chef d'une structure de niveau N-2 à forte exposition - Adjoint au chef d'une structure N-1 (ex : département/division/unité) en G2,1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition

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)**	**DIR/DIRM**
Groupe 3	- Adjoint de structure N-2 en G2,2 - Chef d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1)	- Adjoint de structure N-2 en G2,2 - Chef d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1)	- Adjoint de structure N-2 en G2,2 - Chef d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1)	- Adjoint d'un autre chef d'une structure N-1 (ex : mission) - Responsable d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont autres chargés de mission rattaché au niveau N-1)	- Chef d'une autre structure de niveau N-2 - Chef d'une autre structure territoriale - Adjoint d'un chef d'une structure de niveau N-2 en G2,2 - Adjoint au chef d'une structure territoriale de niveau N-1 en G2,2 - Responsable d'autre structure à forte exposition (ex : unité) - Autres fonctions avec forte expertise (dont inspecteur de sécurité des navires confirmé, patrouilleur, ingénieur d'armement, responsable commission régionale de sécurité et autres chargés de mission rattaché au niveau N-1)
Groupe 4	- Chef d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions	- Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions	- Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions	- Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions	- Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions

INGENIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ETAT (ITPE)							
Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe (ITPE HC)							
		SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Fin de détachement Avancement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	**Sous-groupe 1.1**	36 500 €	38 500 €	35 500 €	39 000 €	ICTPE G1 → ITPE HC	
	Sous-groupe 1.2	32 500 €	36 500 €	31 300 €	34 500 €	3000 €	2 800 €
GROUPE 2	**Sous-groupe 2.1**	25 800 €	34 800 €	24 200 €	33 000 €		
	Sous-groupe 2.2	21 700 €	23 700 €	19 300 €	21 300 €		
GROUPE 3		20 500 €	22 500 €	18 300 €	20 300 €	/	
GROUPE 4		18 400 €	20 400 €	17 250 €	19 250 €		
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du groupe 1 (ICTPE G1)							
		SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Fin de détachement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	**Sous-groupe 1.1**	34 000 €	39 000 €	33 000 €	36 500 €	***ICTPE G1 → ICTPE G2***	
	Sous-groupe 1.2	30 000 €	36 000 €	28 800 €	30 500 €	- 2 000 €	- 1 500 €
GROUPE 2	**Sous-groupe 2.1**	25 800 €	32 800 €	24 200 €	29 800 €	***ICTPE G1 → IDTPE***	
	Sous-groupe 2.2	21 700 €	23 700 €	19 300 €	21 300 €	- 2 000 €	- 1 500 €
GROUPE 3		20 500 €	22 500 €	18 300 €	21 300 €	/	
GROUPE 4		18 400 €	20 400 €	17 250 €	19 250 €		
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du groupe 2 (ICTPE G2)							
		SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement/détachement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	**Sous-groupe 1.1**	27 600 €	29 600 €	26 600 €	28 600 €	***ICTPE G2 → ITPE HC***	
	Sous-groupe 1.2	26 800 €	29 300 €	25 200 €	27 200 €	4 000 €	3 500 €
GROUPE 2	**Sous-groupe 2.1**	25 800 €	28 500 €	24 200 €	26 200 €		
	Sous-groupe 2.2	21 700 €	23 700 €	19 300 €	21 300 €		
GROUPE 3		20 500 €	22 500 €	18 300 €	20 300 €	***ICTPE G2 → ICTPE G1***	
GROUPE 4		18 400 €	20 400 €	17 250 €	19 250 €	2 000 €	1 500 €
						Fin de détachement	
						ICTPE G2 → IDTPE	
						- 2 000 €	- 1 500 €
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (IDTPE)							
		SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement/détachement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	**Sous-groupe 1.1**	24 500 €	29 600 €	22 300 €	26 500 €	***IDTPE→ ITPEHC***	
	Sous-groupe 1.2	23 500 €	28 600 €	21 500 €	25 700 €	2 000 €	1 500 €
GROUPE 2	**Sous-groupe 2.1**	22 500 €	27 600 €	20 300 €	24 500 €	***IDTPE→ ICTPE G1***	
	Sous-groupe 2.2	21 700 €	26 800 €	19 300 €	23 500 €	2 000 €	1 500 €
GROUPE 3		20 500 €	24 300 €	18 300 €	22 500 €	***IDTPE→ ICTPE G2***	
GROUPE 4		18 400 €	22 800 €	17 250 €	22 500 €	2 000 €	1 500 €

[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] 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).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)							
		SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	Avancement	
		AC/SD idf [3]		Autres SD		AC/SD idf [3]	Autres SD
GROUPE 1	Sous-groupe 1.1	19 800 €	22 700 €	17 900 €	20 900 €	*ITPE→ IDTPE*	
	Sous-groupe 1.2	18 800 €	21 700 €	16 900 €	19 900 €	3 500 €	3 000 €
GROUPE 2	Sous-groupe 2.1	17 600 €	20 500 €	15 700 €	18 700 €	Promotion	
	Sous-groupe 2.2	16 600 €	19 500 €	14 700 €	17 800 €	*Cat.B→ ITPE*	
GROUPE 3		15 600 €	19 100 €	13 700 €	16 800 €	1 240 €	940 €
GROUPE 4		14 800 €	17 100 €	13 000 €	16 400 €		

Chang. groupe de fonctions ou sous-groupe de fonctions		
	AC/SD idf [3]	Autres SD
vers un ou plusieurs groupe(s) ou sous-groupe(s) ascendant(s)	800 €	700 €

Chang.de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonction		
	AC/SD idf [3]	Autres SD
Évolution [2]	480 €	420 €

Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD		
	AC/SD idf [3]→ Autres SD	Autres SD → AC/SD idf [3]
Tous grades	- 900 €	1 800 €

[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] sous réserve d'une ancienneté de 3 ans au titre de l'IFSE sur le dernier poste ou et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

Les ITPE en scolarité et fonctionnaire titulaire antérieurement à leur scolarité, bénéficient d'un montant indemnitaire en IFSE équivalent à leur niveau indemnitaire précédent hors primes exceptionnelles ou liée à la manière de servir.

L'IFSE des ITPE "doctorants" est fixée à 11 900 €.

L'IFSE des ITPE en poursuite de scolarité (4ème année, double cursus, etc…) est fixée à 11 400 €.

COMPLEMENTS		
	AC/SD idf [3]	Autres SD
Qualification informatique		
- Analyste - Chef de projet / chef d'exploitation / chef programmeur des systèmes d'exploitation	3 935 € 6 270 €	
Adjoint au directeur de la DRIEAT / adjoint au directeur d'une unité départementale de la DRIEAT sur emploi fonctionnel de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE) / adjoint au directeur de la DIRIF	2 000 €	
Qualification en comité de domaine (*)		
- expert international dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4 - expert international dont les fonctions sont classées en groupe 3 - expert dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4 - expert dont les fonctions sont classées en groupe 3 - spécialiste	1 200 € 1 500 € 900 € 1 200 € 600 €	
Affectation en Corse	220 €	
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	**Voir annexe 4.4**	

* Le complément comité de domaine est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification.
En cas de cumul de qualification, le montant appliqué correspond à la meilleure situation.

MAJORATION (*)		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
- ITPE du 1er niveau grade à partir du 6ème échelon	2 000 €	1 900 €
- IDTPE à partir du 6ème échelon et plus de 5 ans d'ancienneté dans le grade	3 150 €	3 025 €

* La majoration s'ajoute également aux gains définis lors d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'un détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE G2 ou ICTPE G1, notamment :
- TSPDD ou TSCDD vers ITPE (grade) si le 6ème échelon est au moins atteint à la suite du reclassement indiciaire ;
- IDTPE vers un emploi d'ICTPE ou vers ITPE HC si la majoration n'a pas déjà été appliquée au titre du grade d'IDTPE.

Mise en œuvre au titre de 2022 des modalités de gestion de l'IFSE :

La mise en œuvre des nouvelles dispositions de gestion, classification des groupes de fonctions/compléments IFSE/promotions/mobilités intervient avec effet au 1er janvier 2022.

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 à la suite de la bascule au RIFSEEP en 2021 ou à la suite de son recrutement, 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 au moins égal au montant antérieurement détenu en 2021. Le cas échéant, une mise au socle (hors complément d'IFSE), un ajustement du complément à l'IFSE, la prise en compte d'une promotion ou d'une mobilité interviendra toujours en s'assurant du maintien du niveau indemnitaire 2021.

En cas de mobilité entres services du MTE en 2022, le dernier service employeur devra obligatoirement disposer, avant toute mise à jour de l'IFSE de l'agent au titre du poste occupé dans son service, des éléments de mise à jour de l'IFSE du service employeur sur la première période de l'année 2022.

Le paramétrage de l'application RGP Primes a été réalisé par le DSNUMRH (SG/DRH/P/DSNUMRH), les services employeurs doivent saisir le groupe de fonctions de l'agent. Ils devront alors produire la notification indemnitaire précisant le groupe de fonctions, le montant de l'IFSE et les compléments à l'IFSE à compter du 1er janvier 2022 et au besoin, en cours d'année 2022 en cas d'évolution des situations individuelles.

Exemple 1 : A la suite de la bascule en 2021, un IDTPE en administration centrale a une IFSE de 27 566 € comprenant un complément informatique de chef de projet de 6 267 € (application des modalités de gestion de la bascule en 2021).
En 2022, son poste est classé en G2.2. Le socle de l'IFSE pour ce groupe et ce grade est de 21 700 €.

Son IFSE 2022 évolue de la manière suivante :
- le complément informatique est porté à 6 270 € (situation favorable à l'agent).
- la part de l'IFSE hors complément de 27 566 € - 6 267 € = 21 299 € est portée au socle soit 21 700 €.
- l'IFSE totale est de 27 970 € = 21 700 € + 6 270 €..

Exemple 2 : A la suite de la bascule en 2021, un ITPE en DIR Atlantique a une IFSE de 13 826 €.
En 2022, son poste est classé en G3. Le socle de l'IFSE pour ce groupe et ce grade est de 13 700 €.
Par ailleurs, cet agent bénéficie d'une qualification de spécialiste issu d'un comité de domaine.

Son IFSE 2022 évolue de la manière suivante :
- le complément comité est pris en compte : 600 €.
- l'IFSE initiale n'évolue pas car son montant est supérieur au socle de 13 700 €
- l'IFSE totale est de 14 426 € = 13 826 €€ + 600 €.

<u>Exemple 3</u> : A la suite de la bascule en 2021, un ITPE HC en DEAL a une IFSE de 38 175 € comprenant un complément d'adjoint au directeur de 3 475 € (application des modalités de gestion de la bascule en 2021).
En 2022, son poste est classé en G1.1. Le socle de l'IFSE pour ce groupe et ce grade est de 35 500 €.

Son IFSE 2022 est fixée à 38 175 €. Le complément est supprimé et intégré à l'IFSE « principale ».

Corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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	**Sous-groupe 1.1**	- Adjoint de sous-direction - Chef de département avec bureaux (rattachement service)	- Adjoint au directeur d'un service déconcentré
	Sous-groupe 1.2	- Chef de bureau - Chef de département sans bureaux (rattachement service) - Adjoint de chef de département en G1-1	- Chef de service (effectif >= à 15 agents)
Groupe 2	/	- Adjoint de chef de département - Chargé de mission (rattachement supérieur à sous-direction) - Fonctions au CGEDD : secrétaire général de section, chargé de mission, secrétaire général de section	- Chef de service hors groupe 1,2 (effectif < à 15 agents) - Adjoint de chef de service en G1-2 - Chargé de mission (rattachement direction)
Groupe 3	**Sous-groupe 3.1**	- Adjoint au chef de bureau - Chargé de mission (rattachement sous-direction)	- Adjoint de chef de service en G2 - Chef de département ou de division - Responsable d'une unité territoriale (*) en DDT, DREAL, DEAL, DIRM (entité de niveau 1) - Responsable de district en DIR
	Sous-groupe 3.2	- Responsable de pôle au sein d'un bureau - Chargé de projet au sein d'un bureau	- Adjoint de chef de département ou de division - Responsable d'entité de niveau 1 (bureau, cellule) hors unité territoriale du groupe 3-1 - Chargé de mission (rattachement service)
Groupe 4	**Sous-groupe 4.1**	- Fonctions au sein d'un bureau - Autres chargés de mission	- Adjoint du responsable d'entité de niveau 1 - Chargé de mission (rattachement département ou division)
	Sous-groupe 4.2	/	- Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 - Autres chargés de mission

(*) l'unité territoriale constitue le point d'entrée du service déconcentré sur un territoire géographique.

Gestion de l'IFSE

INGENIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT							
Ingénieur hors classe de l'agriculture et de l'environnement (IAE HC)							
		SOCLES/MAXIMUM[1]		**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement et Fin de détachement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	Sous-groupe 1.1	27 400 €		23 225 €		***IDAE →IAE HC***	
	Sous-groupe 1.2	26 350 €		22 500 €		2 000 €	1 500 €
GROUPE 2		23 700 €		21 025 €	21 820 €	***Chef de mission →IAE HC***	
GROUPE 3	Sous-groupe 3.1	/		19 700 €	21 580 €	Maintien de l'IFSE	
	Sous-groupe 3.2	/		18 700 €	21 080 €		
Chef de mission							
		SOCLES/MAXIMUM[1]		**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Détachement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	Sous-groupe 1.1	27 400 €		23 225 €		***IDAE →Chef de mission***	
	Sous-groupe 1.2	26 350 €		22 500 €	22 500 €	2 000 €	1 500 €
GROUPE 2		23 700 €		21 025 €	21 820 €		
GROUPE 3	Sous-groupe 3.1	/		19 700 €	21 580 €		
	Sous-groupe 3.2	/		18 700 €	21 080 €		
Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE)							
		SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement et fin de détachement**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	Sous-groupe 1.1	24 600 €		/	/	***IAE →IDAE***	
	Sous-groupe 1.2	22 500 €	23 730 €	20 000 €	20 190 €	3 500 €	3 000 €
GROUPE 2		21 900 €	23 030 €	19 500 €	19 780 €	***Chef de mission →IDAE***	
GROUPE 3	Sous-groupe 3.1	21 700 €	22 970 €	18 800 €	19 240 €	-2 000 €	- 1 500 €
	Sous-groupe 3.2	20 500 €	21 770 €	18 250 €	19 160 €		
GROUPE 4	Sous-groupe 4.1	18 400 €	20 670 €	17 250 €	19 090 €		
	Sous-groupe 4.2	/	/	16 000 €	17 850 €		
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)							
		SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**	
		AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 2		16 525 €	19 645 €	14 700 €	14 700 €	***TSMA →IAE***	
GROUPE 3	Sous-groupe 3.1	15 825 €	18 045 €	14 050 €	14 050 €	900 €	800 €
	Sous-groupe 3.2	15 525 €	16 450 €	13 250 €	13 690 €		
GROUPE 4	Sous-groupe 4.1	14 800 €	15 790 €	12 900 €	13 310 €		
	Sous-groupe 4.2	/	/	12 700 €	13 210 €		

Chang. groupe de fonctions ou sous-groupes de fonction	
	AC/SD idf [3]/ Autres SD
vers un ou plusieurs groupe ou sous-groupes ascendant	+ 600 €

Chang.de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
Evolution [2]	360 €	360 €

Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD		
	AC/SD idf [3] → Autres SD	**Autres SD → AC/SD idf [3]**
IAE	-750 €	+ 1 500 €
IDAE	-900 €	+ 1800 €
IAE HC et chef de mission	-1050 €	+ 2100 €
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.		
[2] 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).		
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95		

Les IAE en scolarité et fonctionnaire titulaire antérieurement à leur scolarité, bénéficient d'un montant indemnitaire en IFSE équivalent à leur niveau indemnitaire précédent hors primes exceptionnelles ou liée à la manière de servir.

COMPLEMENTS		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
Affectation en Corse	220 €	
Qualification informatique		
- Analyste - Chef de projet / chef d'exploitation / chef programmeur des systèmes d'exploitation	3 935 € 6 270 €	

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 hors classe			
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**Avancement de grade / Fin de détachement**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD		**AC ou SD idf [3]/ Autres SD**
GROUPE 1	18 600 €	20 600 €	***Capitaine de port 1ère classe → Capitaine de port hors classe***
GROUPE 2	15 450 €	17 500 €	1 500 €
			Capitaine de port en chef → Capitaine de port hors classe
			Maintien IFSE (hors complément)
Capitaine de port en chef- emploi fonctionnel			
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**Détachement**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD		**AC ou SD idf [3]/ Autres SD**
GROUPE 1	18 600 €	20 600 €	***Capitaine de port 1ère classe → Capitaine de port en chef***
GROUPE 2	15 450 €	17 500 €	1 500 €
Capitaine de port 1ère classe			
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**Avancement de grade / Fin de détachement**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD		**AC ou SD idf [3]/ Autres SD**
GROUPE 1	17 600 €	19 600 €	***Capitaine de port en chef* → Capitaine de port 1ère classe**
GROUPE 2	15 450 €	17 500 €	- 1 500 €
			De la 2e classe → 1ère classe
			1 500 €
Capitaine de port 2e classe			
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD		**AC/SD idf [3]/ Autres SD**
GROUPE 1	15 600 €	17 600 €	***OPa→ OP***
GROUPE 2	13 200 €	15 670 €	Mise au socle du groupe d'arrivée ou maintien du montant antérieur si sup.
Chang. groupe de fonctions			
			AC/SD idf [3]/ Autres SD
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s) [4]			1 500 €
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions			
			AC/SD idf [3]/ Autres SD
Evolution [2]			750 €
Mutation AC / SD idf [3] ↔ Autres SD			
Tous grades			*Voir avec PPS4*

[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] 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).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

[4] Lors du passage du groupe 2 au groupe 1, le montant de l'IFSE est encadré par le respect du socle et du plafond réglementaire du groupe d'accueil.

[5] Les fonctions suivantes ouvrent au détachement dans l'emploi de capitaine de port en chef :
- commandant du port de Bastia/ de Bayonne/ de Brest/ de Caen-Ouistreham/ de Calais/ de Sète/ de Mayotte

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

Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :

Une évolution de l'IFSE des agents du corps des OP est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend :
1 – une augmentation forfaitaire de 200 € pour tous les OP ;
2 – une mise au socle de l'IFSE, hors compléments éventuels, dès lors que le montant défini après application de l'augmentation forfaitaire de 200 € est inférieur au socle du grade et groupe de fonctions concernés au 1er janvier 2022.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

Corps des conseillers techniques de service social

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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[1]	**Détachement**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD	***→ sur emploi ITAS***
GROUPE 1	17 450 €	IFSE= Socle ITAS
GROUPE 2	/	
Conseiller technique supérieur de service social (CTSSS)		
	SOCLES/MAXIMUM[1]	**Promotion**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD	**/**
GROUPE 1	15 450 €	
GROUPE 2	/	
Conseiller technique de service social (CTSS)		
	SOCLES/MAXIMUM[1]	**Détachement**
	AC/SD idf [3]/ Autres SD	***→ CTSS***
GROUPE 1	/	IFSE= Socle CTSS
GROUPE 2	13 200 €	

Chang. groupe de fonctions		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)	0 €	0 €

Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions	
	AC/SD idf [3]
Evolution [2]	600 €

Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD				
Tous grades	**AC/SD idf [3]→ Autres SD**	/	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	/

[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] 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).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

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

Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :

Une évolution de l'IFSE des agents du corps des CTSS est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend :
1 – une augmentation forfaitaire de 200 € pour tous les CTSS ;
2 – une mise au socle de l'IFSE, hors compléments éventuels, dès lors que le montant défini après application de l'augmentation forfaitaire de 200 € est inférieur au socle du grade et groupe de fonctions concernés au 1er janvier 2022.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

Corps des assistants de service sociaux

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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[1]		**Avancement**	
	AC/SD idf [3] /Autres SD		**AC/SD idf [3]/Autres SD**	
GROUPE 1	/		***ASS → APSS***	
GROUPE 2	10 900 €		350 €	
Assistant de service social (ASS)				
	SOCLES/MAXIMUM[1]		**Avancement**	
	AC/SD idf [3] /Autres SD			
GROUPE 1	/			
GROUPE 2	10 500 €			
Chang. groupe de fonctions				
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)	0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions				
	AC/SD idf [3]			
Evolution [2]	600 €			
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD				
Tous grades	**AC/SD idf [3]→ Autres SD**	/	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	/
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.				
[2] 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).				
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95				

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

Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :

Une évolution de l'IFSE des agents du corps des ASS est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend :
1 – une augmentation forfaitaire de 200 € pour tous les ASS ;
2 – une mise au socle de l'IFSE, hors compléments éventuels, dès lors que le montant défini après application de l'augmentation forfaitaire de 200 € est inférieur au socle du grade et groupe de fonctions concernés au 1er janvier 2022.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

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

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 2	8 200 €	8 500 €	7 950 €	8 250 €	/	
Infirmier de classe supérieure (ICS)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 2	8 000 €	8 300 €	7 750 €	8 050 €	***ICS→ IHC***	
					200 €	200 €
Infirmier de classe normale (ICN)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 2	7 700 €	8 000 €	7 450 €	7 750 €	***ICN→ ICS***	
					300 €	300 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
Evolution [2]			600 €		600 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD						
Tous grades			**AC/SD idf [3] → Autres SD**	-125 €	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	250 €
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
[2] 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).						
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95						

COMPLEMENTS	
Affectation en Corse	
Tous grades	220 €

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

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	Avancement	
	AC/SD idf [3]		Autres SD		AC/SD idf [3]	Autres SD
GROUPE 2	8 000 €	8 300 €	7 750 €	8 050 €	/	
Infirmier de classe normale						
	SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	Avancement	
	AC/SD idf [3]		Autres SD		AC/SD idf [3]	Autres SD
GROUPE 1					*ICN→ ICS*	
GROUPE 2	7 700 €	8 000 €	7 450 €	7 750 €	300 €	300 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		Autres SD	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			0 €		0 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		Autres SD	
Evolution [2]			380 €		290 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD						
Tous grades			AC/SD idf [3] → Autres SD	-125 €	Autres SD → AC/SD idf [3]	250 €
[1] *Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.*						
[2] *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).*						
[3] *services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95*						

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 - Chef de quart STM
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 - Adjoint chef de quart STM - Chef de quart ZMFR
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[1]**	**Détachement**	
	AC/SD idf [3] /Autres SD		**AC ou SD idf [3]/ Autres SD**	
GROUPE 1	11 500 €	13 500 €	***→ sur emploi fonctionnel de resp. de cap.***	
GROUPE 2	10 800 €	12 800 €	450 €	
GROUPE 3	8 400 €	10 400 €		
Lieutenant de port de 1ère classe				
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**Avancement ou fin de détachement**	
	AC/SD idf [3] /Autres SD		**AC ou SD idf [3]/ Autres SD**	
GROUPE 1	10 800 €	12 800 €	***Responsable de capitainerie →Lieut. 1ère classe***	
GROUPE 2	9 350 €	11 350 €	- 450 €	
GROUPE 3	7 600 €	9 600 €	***Lieut.2e classe → Lieut.1ère classe***	
			600 €	
Lieutenant de port de 2nd classe				
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**Entrée dans le corps**	
	AC/SD idf [3] /Autres SD		/	
GROUPE 1	10 000 €	12 000 €		
GROUPE 2	8 550 €	10 550 €		
GROUPE 3	6 650 €	8 650 €		
Chang. groupe de fonctions				
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			1 200 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions				
Evolution [2]			600 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD				
Tous grades	**AC/SD idf [3] → Autres SD**	/	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	/

[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] 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).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

COMPLEMENTS	
Affectation au port de Calais	5 200 €
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 €

Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :

Une évolution de l'IFSE des agents du corps des OPa est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend :
1 – une augmentation forfaitaire de 200 € pour tous les OPa ;
2 – une mise au socle de l'IFSE, hors compléments éventuels, dès lors que le montant défini après application de l'augmentation forfaitaire de 200 € est inférieur au socle du grade et groupe de fonctions concernés au 1er janvier 2022.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

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

Les grilles et barèmes ci-dessous sont applicables aux corps de fonctionnaires régis par les dispositions du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en trois groupes de fonction et ayant des plafonds règlementaires au moins équivalents à ceux prévus pour le corps des SACDD. Sans que cette liste soit exhaustive, cette annexe s'applique notamment aux corps suivants :
- Autres Secrétaires adminitratifs en PNA hors spécificité des SA du MEFI (voir page 16 de la présente note) ;
- Assistant administration aviation civile ;
- Technicien de l'environnement ;
- Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire ;
- Technicien supérieur d'études et de fabrications ;
- Techniciens des systèmes d'information et de communication ;
- Contrôleurs de l'INSEE ;
- Géomètre de l'IGN.

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

Groupe de fonctions	Administration centrale, établissements et services assimilés dont STRMTG/CETU	Services déconcentrés, établissements et services assimilés dont STRMTG/CETU
Groupe 1	- Responsable d'une structure de niveau N-2 ou N-3 - Adjoint d'un responsable de structure en catégorie A	- Responsable ou adjoint d'une structure territoriale en DIR, DIRM (niveau N-1 ou N-2) - Chef de CEI/CIGT - Responsable d'une structure de niveau N-2 ou N-3 - Adjoint d'un responsable de structure en catégorie A - Inspecteur des installations classées pour la protection de l'environnement ou mines - Prévisionniste de crues - Chef mécanicien sur patrouilleur - Chef de projet en ingénierie routière - Expert dans le domaine des affaires maritimes ou dans le domaine contrôle des transports terrestres (TSCDD ou SACE)
Groupe 2	- Adjoint du responsable d'une structure en G1 - Autre responsable de structure (*) - Assistant de direction (Niveau N) - Chargé de mission/projet à forte exposition impliquant une représentation du service, des compétences techniques particulières et des contraintes de réactivité - Technicien informatique - Chargé de communication - Chargé de contentieux - Instructeur RH polyvalent GA/Paye - Animateur sécurité et prévention - Gestionnaire de crise - Chargé de mission, référent du domaine d'activité	- Adjoint du responsable d'une structure en G1 - Autre responsable de structure (*) - Assistant de direction (Niveau N) - Chargé de mission/projet à forte exposition (**) impliquant une représentation du service, des compétences techniques particulières et des contraintes de réactivité - Inspecteur des équipements sous pression - Inspecteur canalisations - Inspecteur contrôle des ouvrages hydrauliques - Contrôleur des transports terrestres - Opérateur Homologation catégorie Simple - Chargé d'accessibilité et contrôle réglementaire de la construction - Chargé de police de l'eau (si commissionnement) - Instructeur sécurité fluvial - Inspecteur de l'environnement - Inspecteur de sécurité des navires - Agent de contrôle et de surveillance des affaires maritimes (agents des PAM, VR et ULAM). - Contrôleur Directive Nitrates n°91/676/CEE du 12 décembre 1991 - Contrôleur/superviseur véhicules (contrôleurs de HSV) - Hydromètre - Inspecteur santé sécurité au travail - Chargé de contrôle dans le domaine des cultures marines - Technicien informatique - Chargé de contentieux administratif (si rédaction de mémoire de défense de l'Etat auprès des tribunaux) - Instructeur RH polyvalent GA/Paye - Géomaticien - Animateur sécurité et prévention - Gestionnaire de crise - Chargé de mission, référent dans son domaine d'activité (**)
Groupe 3	- Autres fonctions	- Autres fonctions

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

Gestion de l'IFSE

SECRETAIRES D'ADMINISTRATION ET DE CONTRÔLE DU DEVELOPPEMENT DURABLE (SACDD) TECHNICIENS SUPERIEURS DU DEVELOPPEMENT DURABLE (TSDD)						
SA de classe exceptionnelle (SACDDCE) / Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Promotion**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	10 950 €	13 950€	9 300 €	10 800 €	/	
GROUPE 2	10 150 €	13 150€	8 800 €	10 300 €		
GROUPE 3	9 750 €	11 250 €	8 400 €	9 900 €		
SA de classe supérieure (SACDDCS) / Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Promotion/ Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	10 550 €	12 050 €	9 025 €	10 525 €	**SACDDCS / TSPDD → SACDDCE / TSCDD**	
GROUPE 2	9 600 €	11 100 €	7 900 €	9 400 €	980 €	740 €
GROUPE 3	8 800 €	10 200 €	7 600 €	9 100 €	**Cat.C → SACDDCS / TSPDD**	
					940 €	710 €
SA de classe normale (SACDDCN) / Technicien supérieur du développement durable (TSDD)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Promotion / Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	10 150 €	12 150€	8 700 €	10 200 €	**SACDDCN / TSDD → SACDDCS / TSPDD**	
GROUPE 2	9 300 €	10 800 €	7 340 €	8 840 €	980 €	740 €
GROUPE 3	8 300 €	9 800 €	6 650 €	8 150 €	**Cat.C → SACDDCN / TSDD**	
					670 €	500 €
Chang. groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			630 €		470 €	
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
Evolution [2]			380 €		290 €	
Mutation AC / SD idf [3] ↔ Autres SD						
			AC/SD idf [3] → Autres SD		**Autres SD → AC/SD idf [3]**	
Tous grades			–600 €		1 600 €	
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
[2] 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).						
[3] service déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95						

Les TSDD en scolarité et fonctionnaire titulaire antérieurement à leur scolarité, bénéficient d'un montant indemnitaire en IFSE équivalent à leur niveau indemnitaire précédent hors primes exceptionnelles ou liées à la manière de servir.

COMPLEMENTS		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
Qualification informatique		
- Programmeur / pupitreur - Chef programmeur - Chef d'exploitation / chef programmeur des systèmes d'exploitation	4 170 € 5 100 € 6 270 €	
Qualification en comité de domaine (*)		
- expert international dont les fonctions sont classées en groupe 1 ou 3 - expert international dont les fonctions sont classées en groupe 2 - expert dont les fonctions sont classées en groupe 1 ou 3 - expert dont les fonctions sont classées en groupe 2 - spécialiste	1 200 € 1 500 € 900 € 1 200 € 600 €	
Fonctions en Direction interdépartementale des routes (DIR)		
- Chef de district - Adjoint de chef de district - Chef de centre d'entretien et d'intervention (CEI) - TSDD du 1er niveau de grade (non cumulatif avec les autres compléments)	1 920 € 1 720 € 1 520 € 760 €	
Fonction de chargé de contrôle de transport terrestre (ensemble des grades)	775 €	
Fonction inspection de sécurité des navires (ensemble des grades)	775 €	
Port de l'uniforme (TSDD spécialité navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral (NSMG))	115 €	
Affectation en Corse	275 €	
Responsabilités régisseurs d'avances et recettes	**Voir annexe 4.4**	
* Le complément comité de domaine est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification. En cas de cumul de qualification, le montant appliqué correspond à la meilleure situation.		

Par ailleurs, le montant de la part de l'IFSE 2021 correspondant à la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation est maintenu sous la forme de complément jusqu'au prochain changement de grade de l'agent.

MAJORATION		
	SD idf [3]	**Autres SD**
Majoration contrôle de transport terrestre pour les SACDD CS nouvellement recrutés (concours/examen professionnel/ détachement ou accueil sur corps)	380 €	
Majoration inspection de sécurité des navires (ISN*) pour les TSPDD nouvellement recrutés (concours/examen professionnel/ détachement ou accueil sur corps)	380 €	

<u>Mise en œuvre au titre de 2022 des modalités de gestion de l'IFSE pour les SACDD :</u>

La mise en œuvre de la nouvelle classification des groupes de fonctions intervient avec effet au 1er janvier 2022.

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 à la suite de la mise en œuvre des mesures de convergence.

La mise en œuvre de ces dispositions sera assurée de manière à ce que le montant d'IFSE total soit au moins égal au montant actuellement détenu en 2021.

En cas de changement de groupe de fonctions ascendant, le montant défini pour cette progression (+ 630 € en AC/SDIdF et + 470 € en SD) sera appliqué préalablement à la mise au socle éventuelle.

Pour tous les autres cas de reclassement, le montant de l'IFSE et du complément éventuel sera maintenu.

Exemple 1 : un SACDD CN en DDTM 85 a une IFSE de 6 725 €. Son poste est classé en G3.

La nouvelle grille conduit à classer son poste en G2.

Son IFSE 2022 évolue de la manière suivante :
- le montant du changement de groupe ascendant est appliqué : 7 195 € = 6 725 € + 470 €.
- son IFSE est portée à 7 340 € après mise au socle.

Exemple 2 : un SACDD CS en DREAL PACA a une IFSE de 8 200 €. Son poste est classé en G2.

La nouvelle grille conduit à classer son poste en G3.

Le montant défini pour un changement de groupe descendant n'est pas appliqué.
Son IFSE est maintenue à 8 200 €

Mise en œuvre au titre de 2022 des modalités de gestion de l'IFSE pour les TSDD :

La mise en œuvre des nouvelles dispositions de gestion, classification des groupes de fonctions/compléments IFSE/promotions/mobilités intervient avec effet au 1er janvier 2022.

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 à la suite de la bascule au RIFSEEP en 2021 ou à la suite de son recrutement, 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 au moins égal au montant antérieurement détenu en 2021. Le cas échéant, une mise au socle (hors complément d'IFSE), un ajustement du complément à l'IFSE, la prise en compte d'une promotion ou d'une mobilité interviendra toujours en s'assurant du maintien du niveau indemnitaire 2021.

En cas de mobilité entres services du MTE en 2022, le dernier service employeur devra obligatoirement disposer, avant toute mise à jour de l'IFSE de l'agent au titre du poste occupé dans son service, des éléments de mise à jour de l'IFSE du service employeur sur la première période de l'année 2022.

Le paramétrage de l'application RGP Primes a été réalisé par le DSNUMRH (SG/DRH/P/DSNUMRH), les services employeurs doivent saisir le groupe de fonctions de l'agent. Ils devront alors produire la notification indemnitaire précisant le groupe de fonctions, le montant de l'IFSE et les compléments à l'IFSE à compter du 1er janvier 2022 et au besoin, en cours d'année 2022 en cas d'évolution des situations individuelles.

Exemple 1 : A la suite de la bascule en 2021, un TSPDD en DIR Ouest a une IFSE de 9 987 € comprenant un complément lié à une bonification territoriale de 1 596 € (application des modalités de gestion de la bascule en 2021).
En 2022, son poste est classé en G1. Le socle de l'IFSE pour ce groupe et ce grade est de 9 025 €.

Son IFSE 2022 évolue de la manière suivante :
- le complément est porté à 1 520 € au lieu de 1 596 € (delta de 76 € reporté sur l'IFSE « principale »).
- la part de l'IFSE hors complément soit 9 987 € - 1 596 € = 8 391 € est porté au socle soit 9 025 €.
- l'IFSE totale est de 10 621 € = IFSE « principale » (9 025 € + 76 €) + complément (1 520 €).

Exemple 2 : A la suite de la bascule en 2021, un TSDD ex-CAM en DIRM a une IFSE de 7 805 € comprenant un complément de 115 € pour « port de l'uniforme » et de 675 € pour « inspection des navires ».

En 2022, son poste est classé en G2. Le socle de l'IFSE pour ce groupe et ce grade est de 7 340 €.

Son IFSE 2022 évolue de la manière suivante :
- le complément « inspection des navires » est porté à 775 €.
- la part de l'IFSE hors complément de 7 805 € - 115 € - 675 € = 7 015 € est porté au socle soit 7 340 €.
- l'IFSE totale est de 8 230 € = IFSE « principale » (7 340 €) + complément (115 € + 775 €).

Technicien Supérieur du Ministère chargé de l'Agriculture

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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	- Responsable d'entité de niveau 1
Groupe 2	- Adjoint de responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau - Chargé de mission à enjeux	- Adjoint responsable d'entité de niveau 1 - Responsable d'entité intermédiaire - Chargé de mission à enjeux - Chargé des contrôles (ICPE, police de l'eau,….)
Groupe 3	- Fonctions au sein d'un bureau - Chargé d'études, chargé de mission	- Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 - Chargé d'études, chargé de mission

Gestion de l'IFSE

TECHNICIEN SUPERIEUR DU MINISTERE CHARGE DE L'AGRICULTURE						
Technicien supérieur en chef du ministère en charge de l'agriculture (TSCMA)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		/	
GROUPE 1	12 550 €		12 000 €	12 515 €		
GROUPE 2	12 050 €		10 400 €	10 795 €		
GROUPE 3	11 750 €		9 900 €	10 360 €		
Technicien supérieur principal du ministère en charge de l'agriculture (TSPMA)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	12 050 €		10 300 €		***TSPMA → TSCMA***	
GROUPE 2	11 750 €		9 700 €	9 865 €	+ 500 €	
GROUPE 3	11 250 €		9 400 €	9 710 €		
Technicien supérieur du ministère en charge de l'agriculture (TSMA)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3] /Autres SD**	
GROUPE 1	11 400 €		9 500 €		***TSMA → TSPMA***	
GROUPE 2	11 050 €		9 200 €	9 390 €	+ 500 €	
GROUPE 3	10 750 €	10 875	8 900 €	9 235 €		
Chang. groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3] / Autres SD			
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			+ 300 €			
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonction						
			AC/SD idf [3]/Autres SD			
Evolution [2]			+ 200 €			
Mutation AC / SD idf [3] ↔ Autres SD						
Tous grades			**AC/SD idf [3] → Autres SD**	-500 €	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	+1 000 €
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
[2] 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).						
[3] service déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95						

COMPLEMENTS		
	AC/SD idf [3]	**Autres SD**
Qualification informatique		
- Programmeur / pupitreur - Chef programmeur - Chef d'exploitation / chef programmeur des systèmes d'exploitation	4 170 € 5 100 € 6 270 €	
Affectation en Corse	275 €	

Corps commun de catégorie C

Les grilles et barèmes ci-dessous sont applicables aux corps de fonctionnaires régis par les dispositions du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat. Sont notamment concernés**, les adjoints administratifs des administrations de l'Etat, les adjoints techniques des administrations de l'Etat, les Syndics des gens de mer, les dessinateurs et les ETST** (liste non-exhaustive).

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

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions (tous services)
Groupe 1	**Fonctions communes :** - 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[1] **Fonctions d'adjoints techniques des administrations de l'État :** - Emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques - Chauffeur de ministre **Fonctions de syndics des gens de mer :** - Inspecteur de la sécurité des navires - Agents du dispositif de contrôle et de surveillance (ULAM, vedettes et patrouilleurs)
Groupe 2	- Autres fonctions

[1] : 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

Corps commun de catégorie C						
Agent principal de services techniques de 1ère classe (APST1)					Avancement dans emploi fonctionnel	
	SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	AC/SD idf [3]	Autres SD
	AC/SD idf [3]		Autres SD		*APST2→ APST1*	
GROUPE 1	7 245 €	8 290 €	6 665 €	7 100 €	190 €	240 €
Agent principal de services techniques de 2e classe (APST2)					Détachement *sur emploi fonctionnel APST1*	
	SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	AC/SD idf [3]	Autres SD
	AC/SD idf [3]		Autres SD		*→ APST2*	
GROUPE 1	7 055 €	8 050 €	6 425 €	6 840 €	400 €	680 €
C3 (AAP1, ATP1, Dess en chef, SGPM1)					Avancement	
	SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	AC/SD idf [3]	Autres SD
	AC/SD idf [3]		Autres SD		*C2→ C3*	
GROUPE 1	6 655 €	7 630 €	5 745 €	5 840 €	390 €	160 €
GROUPE 2	6 340 €		5 600 €			
C2 (AAP2, ATP2, Dess, SGPM2)					Avancement	
	SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]	AC/SD idf [3]	Autres SD
	AC/SD idf [3]		Autres SD		*C1→ C2*	
GROUPE 1	6 265 €	7 240 €	5 585 €	5 680 €	350 €	100 €
GROUPE 2	5 955 €		5 445 €			
C1 (AAAE, ATAE, SGM)						
	SOCLES	MAXIMUM[1]	SOCLES	MAXIMUM[1]		
	AC/SD idf [3]		Autres SD			
GROUPE 1	5 915 €	6 800 €	5 485 €	5 580 €		
GROUPE 2	5 605 €		5 345 €			
Chang. groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		Autres SD	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			A minima socle indemnitaire[4]			
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		Autres SD	
Évolution [2]			200 €		150 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD						
agents groupe 1			AC/SD idf [3]→ Autres SD	-340 €	Autres SD → AC/SD idf [3]	680 €
agents groupe 2			AC/SD idf [3]→ Autres SD	-130 €	Autres SD → AC/SD idf [3]	260 €

[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.

[2] 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).

[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

[4] Lors du passage du groupe 2 au groupe 1, le montant de l'IFSE est encadré par le respect du socle et du plafond réglementaire du groupe d'accueil.

<table>
<tr><th colspan="4">COMPLEMENTS</th></tr>
<tr><th></th><th>AC/SD idf [3]</th><th colspan="2">Autres SD</th></tr>
<tr><td>Qualification informatique : pupitreur</td><td colspan="3">4 120 €</td></tr>
<tr><td>Qualification informatique : agent de traitement</td><td colspan="3">2 140 €</td></tr>
<tr><td>Fonctions d'huissier</td><td colspan="3">35 €</td></tr>
<tr><td>Port de l'uniforme</td><td colspan="3">115 €</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Fonctions de chauffeurs de ministre</td><td>C1</td><td>C2</td><td>C3</td></tr>
<tr><td>1 180 €</td><td>690 €</td><td>490 €</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Fonctions d'inspection de sécurité</td><td>CSN*</td><td colspan="2">ULAM*</td></tr>
<tr><td>900 €</td><td colspan="2">540 €</td></tr>
<tr><td>Affectation en Corse</td><td colspan="3">550 €</td></tr>
<tr><td>Responsabilités régisseurs d’avances et recettes</td><td colspan="3">Voir annexe 4.4</td></tr>
<tr><td colspan="4">*Centre de sécurité des navires (CSN) et unité littorale des affaires matitimes (ULAM)</td></tr>
</table>

<u>Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l’IFSE :</u>

Une évolution de l’IFSE des agents de catégorie C est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend une augmentation forfaitaire de 200 € pour tous les agents.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l’IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

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

Cette annexe est applicable exclusivement aux agents occupant les fonctions de chauffeurs de ministre avant le 31/12/2021. Les agents recrutés à compter du 01/01/2022 relève de la grille des corps commun de catégorie C.

Grille de groupes de fonctions (Cf. annexe 4.1 Éléments 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[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres SD**
GROUPE 1	6 765 €	7 494 €	6 465 €	6 465 €	/	
Adjoint technique principal 2ème classe (C2)						
	SOCLES	**MAXIMUM[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres 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[1]**	**SOCLES**	**MAXIMUM[1]**	**Avancement**	
	AC/SD idf [3]		**Autres SD**		**AC/SD idf [3]**	**Autres 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 idf [3]		**Autres SD**	
vers un ou plusieurs groupe(s) ascendant(s)			A minima socle indemnitaire [4]			
Chang.de poste au sein d'un même groupe de fonctions						
			AC/SD idf [3]		**Autres SD**	
Evolution [2]			200 €		150 €	
Mutation AC/SD idf [3] ↔ Autres SD						
Tous grades			**AC/SD idf [3] → Autres SD**	solliciter PPS4	**Autres SD → AC/SD idf [3]**	solliciter PPS4
[1] Montant maximum en gestion pour les nouveaux entrants.						
[2] 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).						
[3] services déconcentrés d'Ile-de-France : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95						
[4] Lors du passage du groupe 2 au groupe 1, le montant de l'IFSE est encadré par le respect du socle et du plafond réglementaire du groupe d'accueil.						

COMPLEMENTS			
Fonctions de chauffeurs de ministre	**C1**	**C2**	**C3**
	1180 €	690 €	490 €
Affectation en Corse	550 €		

Mise en œuvre au titre de 2022 des évolutions de l'IFSE :

Une évolution de l'IFSE des agents de catégorie C est appliquée en 2022 à compter du 1er janvier 2022. Elle comprend une augmentation forfaitaire de 200 € pour tous les agents.

Cette mesure 2022 est appliquée après prise en compte, le cas échéant, du ré-examen de l'IFSE définie au III-D de la présente note de gestion. Les évènements de carrière intervenus courant 2022 sont reconsidérés à la suite de cette évolution.

*

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	1050 € + 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
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
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 BRUT ANNUEL à 100%)		
		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 IdF →SD / SD→AC/ SD IdF
◯	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
◯	réexamen de l'IFSE (tous les 4 ans sans évolution de plus de 200 €)

SITUATION NOUVELLE A COMPTER DU XX/XX/20XX		
		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:

5.1 : Pour un recrutement extérieur (nouvel entrant)

MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
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 BRUT ANNUEL à 100%)		
	Montant (€)	
IFSE ou montant indemnitaire antérieur**	***A***	

SITUATION NOUVELLE A COMPTER DU XX/XX/20XX				
			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 + D) 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 la 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
AAPAE	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	Administration centrale
AE	Administrateur de l'Etat
AEHC	Administrateur de l'Etat 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
AUE	Architecte et urbaniste de l'Etat
AUEC	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef
AUGE	Architecte et urbaniste général de l'Etat
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
CTSSS	Conseiller technique supérieur de service social
D	
DEAL	Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
Dess.	Dessinateur de l'équipement
DDETS	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DDETSPP	Direction départementale de l’emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDT	Direction Départementale des Territoires
DDTM	Direction départementale des Territoires et de la Mer
DGAC	Direction générale de l'Aviation civile
DGALN	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGAMPA	Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture
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	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEAT	Direction régionale et interdépartementale de l’environnement, de l’aménagement et des transports
DRH	Direction des ressources humaines
DRIHL	Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement
DSNUM	Département des solutions numériques
E	
ETST	Experts Techniques des Services Techniques
G	
G1/ G2...	Groupe 1 / Groupe 2
GF	Groupe de fonctions
GIGN	Géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
I	
IAE	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
ICPEF	Ingénieurs en chef des ponts, des eaux et des forêts
IGPEF	Ingénieurs généraux des ponts, des eaux et des forêts
IPCSR	Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière
IPEF	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
ITGCE	Ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'état
ITPE	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat
ICN	Infirmier classe normale
ICS	Infirmier classe supérieure
IHC	Infirmier hors classe
ITAS	Inspecteur technique de l’action sociale des administrations de l’Etat
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IRA	Instituts régionaux d'administration
M	
MAA	Cf MASA
MAD	Mise à disposition
MASA	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire
MI	Ministère de l'intérieur et des outre-mer
Min. Armées	Ministère des Armées
Min. Culture	Ministère de la Culture
Min.Sociaux	Ministère de la santé et de la prévention
MTE	Ministère de la transition énergétique
MTECT	Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires
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
RZGE	Responsable de zone 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
SD IdF	Service déconcentré d'Île-de-France
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
TSMA	Techniciens Supérieurs du Ministère chargé de l'Agriculture
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
Z	
ZGE	Zone de gouvernance